



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del
personal de una facultad de una universidad pública de Lima.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Quispe Canchanya, Candy Synthia (orcid.org/0000-0003-2519-1299)

ASESOR:

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y hermanos por su apoyo incondicional a lo largo de este camino y por estar al tanto de mis logros y éxitos en cada etapa de mi vida profesional.

Agradecimiento

A Dios quien guía mi camino y quien me fortalece día a día con su amor.

A la Universidad Cesar Vallejo por ser nuestra alma mater y por su visión formadora de profesionales de éxito.

Y a nuestro asesor Mg. Dennis Jaramillo Osco, quien guio cada etapa de este arduo proceso y nos apoyo incondicionalmente con sus sabios conocimientos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	6
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de la variable CVL y sus dimensiones (parte 1).....	22
Tabla 2 Niveles de la variable CVL y sus dimensiones (parte 2).....	22
Tabla 3 Niveles de la variable CO y sus dimensiones.....	23
Tabla 4 Tabla cruzada sobre la CVL y el CO	24
Tabla 5 Determinación de ajuste y Pseudo R ² para la hipótesis general.....	25
Tabla 6 Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de las variables	26
Tabla 7 Determinación de ajuste y Pseudo R ² de la Hipótesis 01	26
Tabla 8 Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de soporte institucional para el trabajo en el compromiso organizacional	27
Tabla 9 Determinación de ajuste y Pseudo R ² de la hipótesis 2.....	27
Tabla 10 Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de seguridad en el trabajo en el compromiso organizacional	28
Tabla 11 Determinación de ajuste y Pseudo R ² de la hipótesis 3.....	28
Tabla 12 Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de integración al puesto de trabajo en el compromiso organizacional	29
Tabla 13 Determinación de ajuste y Pseudo R ² de la hipótesis 4.....	29
Tabla 14 Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de satisfacción por el trabajo en el compromiso organizacional	30
Tabla 15 Determinación de ajuste y Pseudo R ² de la hipótesis 5.....	30
Tabla 16 Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de bienestar logrado a través del trabajo en el compromiso organizacional	31
Tabla 17 Determinación de ajuste y Pseudo R ² de la hipótesis 6.....	31
Tabla 18 Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de desarrollo personal en el compromiso organizacional	32
Tabla 19 Determinación de ajuste y Pseudo R cuadrado de la hipótesis 7	32
Tabla 20 Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de administración del tiempo libre en el compromiso organizacional	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación.....	16
Figura 2 Distribución de porcentual de la variable CVL y sus dimensiones	22
Figura 3 Distribución de porcentual de la variable CO y sus dimensiones	24

RESUMEN

Mantener adecuados niveles de calidad vida laboral es una prioridad para las instituciones públicas, es un largo camino para el estado mejorar las condiciones laborales para alcanzar un mayor compromiso organizacional en sus trabajadores. El objetivo primordial de la presente investigación es determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima. Para ello en la investigación se plantearon interrogantes enfocadas al personal que labora en el sector público. El tipo de investigación fue básica de enfoque cuantitativo de nivel correlacional causal y diseño no experimental transversal. La población de estudio utilizada fue de 70 trabajadores de una universidad pública. El muestreo fue no probabilístico. Se concluye que, si existe incidencia de la calidad de vida laboral en compromiso organizacional, tal como lo demuestran el estadístico del Chi cuadrado con un valor 10,4831 y el valor de significancia estadística $p_valor = 0.001 < 0.05$. Mediante el coeficiente de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del compromiso organizacional se debe al 29,1% de la calidad de vida laboral del personal.

Palabras clave: Trabajadores, docentes, compromiso, calidad.

ABSTRACT

Maintaining adequate levels of quality of working life is a priority for public institutions, it is a long way for the state to improve working conditions to achieve greater organizational commitment in its workers. The primary objective of this research is to determine the impact of the quality of work life on the organizational commitment of the staff of a faculty of a public university in Lima. For this, the investigation raised questions focused on the personnel who work in the public sector. The type of research was basic quantitative approach causal correlational level and cross-sectional non-experimental design. The study population used was 70 workers from a public university. The one demonstrated was non-probabilistic. It is concluded that, if there is an incidence of the quality of work life in organizational commitment, as shown by the Chi square statistic with a value of 10.4831 and the value of statistical significance $p_value = 0.001 < 0.05$. Through the Nagelkerke coefficient, the preference of organizational commitment is due to 29.1% of the quality of work life of the staff.

Keywords: Workers, teachers, commitment, quality.

I. INTRODUCCIÓN

En tiempo presentes la Calidad de vida laboral (CVL) está ampliamente relacionado a muchos factores como el clima laboral, la seguridad en el trabajo, salud, la remuneración justa entre otros. Las instituciones actuales sean públicas o privadas están obligados a implementar nuevas estrategias y políticas que ayuden a mejorar la calidad laboral de sus colaboradores, ya que la omisión de ello podría repercutir en el nivel de Compromiso organizacional (CO), el cual puede afectar no el cumplimiento de objetivos, metas y el desarrollo de las instituciones y organizaciones. Estos tiempo de pandemia también han generado cambios significativos en la CVL, uno de ellos son cambios drásticos de las modalidades laborales ya que muchas instituciones optaron por el trabajo remoto o teletrabajo, y esto para algunos ha generado altos niveles de stress (Santiago-Torner, 2021). Bajo ese contexto y en comparación con años anteriores a la pandemia se intenta investigar los cambios que han mejorado o agravado en los diferentes factores como: la motivación, la satisfacción laboral, la productividad, la salud, la seguridad en el trabajo, y el bienestar.

A nivel mundial en un estudio realizado por Microsoft, se evidencia que la pandemia ha generado impactos en la CVL ya que, al haberse implementado diferentes cambios en las modalidades de trabajo, los colaboradores no pueden tener una adecuada organización y administración de su tiempo libre, muchos se sienten inconformes e insatisfechos con la recompensa que obtienen, y se evidencia altos niveles ansiedad afectando el compromiso organizacional con la empresa. Este informe fue realizado en 8 países (India, Alemania, Japón, Reino Unido, Singapur, Australia, Brasil, y EE. UU.) y se evidencia que hubo un crecimiento del 69% en correos electrónicos fuera de horario, 55 % de reuniones y llamadas improvisadas (Spataro, 2020). La Oficina Nacional de Investigación Económica también investigó sobre la CVL en América del Norte, Europa y Medio Oriente y mostraron que hubo un aumento del 8,3% en los correos electrónicos enviados fuera del horario comercial, en comparación con el tiempo previo al confinamiento. Y, como consecuencia, la jornada laboral promedio se hizo 48,5 minutos más larga. (DeFilippis et al., 2020).

A nivel Latinoamérica según (OCDE) La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2021), 1 de cada 10 trabajadores muestran infirmitad con la CVL que llevan ya que laboran 50 horas o más a la semana en trabajo remunerado y dos países de América Latina son los primeros territorios con mayor jornada de trabajo remunerada. Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), en cuanto a seguridad en el trabajo, capacitación, forma de contrato, satisfacción laboral, América Latina se encuentra en menor equilibrio entre la CVL y personal del mundo. También hace énfasis en las más grandes y relevantes diferencias respecto a las horas que se trabaja y las paupérrimas condiciones de trabajo de 1,200 millones de trabajadores.

Perú no es ajeno a la realidad y en el 2020 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral recibió a nivel nacional más de 12 mil denuncias, durante el confinamiento nacional de las cuales se han presentado quejas e inconformidad vinculada a la pésima la CVL que existe en el sector público esto debido a los cambios radicales de modalidad y la poca seguridad en el trabajo (SUNAFIL, 2020). Para contrarrestar esto se han implementado estrategias y alternativas para la Administración del tiempo, la seguridad laboral, supervisión, capacitación entre otros con el único objetivo el correcto desempeño de los servidores y por ende lograr un mayor compromiso organizacional por parte de ellos, pero este grado de compromiso se va a dar cuando las instituciones incrementen o mejores sus estándares y condiciones de CVL (Servir, 2021).

En la facultad de una universidad estatal perteneciente al distrito de Lima, se identificó que existe poco énfasis por mejorar la CVL del personal (administrativos y docentes), ya que al ser una Institución que pertenece al estado peruano, todas las propuestas relacionadas a mejorar las condiciones laborales deben ser aprobadas por los directivos, y por entidades como El Ministerio de Economía y Finanzas, Servir entre otros. En reiteradas ocasiones los trabajadores han presentado diversas quejas respecto a sus condiciones de trabajo como la falta de implementos para el correcto desempeño de sus labores, la poca formación que reciben en el uso de herramientas informáticas, las diferentes estructuras salariales, el estancamiento de los ascensos y nombramientos, los cambios de modalidad que no les permiten desconectarse laboralmente. Todo ello a conllevando a la falta de

compromiso organizacional, ya que no sienten el apoyo de la institución hacia ellos, por lo que no consideran necesario comprometerse al máximo con la institución, ya que perciben un desequilibrio entre lo que reciben y lo que se les exige y por ende ha generado que no se pueda brindar un adecuado servicio a los requerimientos de los estudiantes y egresados.

Es por ello importante investigar si existe incidencia de la CVL en el Compromiso Organizacional para conocer el contexto y las circunstancias laborales del personal de una institución pública y conocer cuál es el grado de compromiso que ellos sostienen con la institución. Asimismo, nos permitirá entender cuán importante son los factores que influyen para alcanzar los estándares que espera la entidad, reforzando la importancia de promover las buenas prácticas laborales de tal manera que el personal administrativo y docente mantengan mayor compromiso en sus actividades que realizan y por ende sean competitivos en su centro laboral.

Por lo expuesto el presente trabajo está basado en la CVL y el CO de una facultad de una institución del sector público originándose el siguiente problema de investigación: ¿Cómo la calidad de vida laboral incide en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima? Para los problemas específicos de esta investigación se plantea: ¿Cómo El Soporte institucional para el trabajo, La Seguridad en el trabajo, La Integración al puesto de trabajo, La Satisfacción por el trabajo, El Bienestar logrado a través el trabajo, El Desarrollo personal y La Administración del tiempo libre inciden en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima?

Comenzando por el aspecto teórico, justificamos el estudio con el fin de poder exponer aportes teóricos acerca de las relaciones que se dan entre la CVL y el compromiso organizacional, es por ello importante analizar las diversas teorías y enfoques relacionados con la cada una de las variables de estudio, de esa manera se conoceremos la importancia y trascendencia para la sociedad actual, y podrá ser ampliado y confrontado con nuevas investigaciones y posturas sobre el tema. Viendo la justificación práctica, con los resultados obtenidos los directivos y jefes de la facultad de la universidad pública donde se realizará el estudio podrán tomar

mejores decisiones acorde al estado situacional en el que se encuentra y podrá diseñar los planes de mejora enfocadas tanto para el personal administrativo y docente. Y en el aspecto metodológico, la investigación aportara con instrumentos que podrán ser empleado por otras investigaciones posteriores.

Como objetivo del estudio se planteó determinar la incidencia de la CVL en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima. Y respecto a los específicos planteamos lo siguiente: Determinar la incidencia de El Soporte institucional para el trabajo, La Seguridad en el trabajo, La Integración al puesto de trabajo, La Satisfacción por el trabajo, El Bienestar logrado a través el trabajo, El Desarrollo personal y La Administración del tiempo libre en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Como hipótesis general tenemos: La CVL incide de manera directa y significativa en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima. Y respecto a las hipótesis específicas: El Soporte institucional para el trabajo, La Seguridad en el trabajo, La Integración al puesto de trabajo, La Satisfacción por el trabajo, El Bienestar logrado a través el trabajo, El Desarrollo personal y La Administración del tiempo libre inciden de manera directa y significativa en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional es importante reconocer estudios vinculados con las variables de esta investigación, que permitirán tener una visión general de cómo se comportan estas variables en escenarios similares con este trabajo. Entre ellas tenemos el aporte de Castañeda (2022), cuyo propósito fue detallar la dependencia entre la CVL y el CO de una institución perteneciente a la ciudad de Trujillo. Los datos más resaltantes obtenidos fueron que el valor de Rho de Spearman calculado es $-0,474$ y el $p = 0,008$, por lo tanto, como $p < 0,05$ se comprueba hay una relación entre la CVL y el CO. En conclusión, se identificó que el grado de la CVL es regular (62%) y el grado de CO es bajo (43%). Asimismo, Narvaez (2021) buscó explicar la incidencia de la CVL en el CO de los trabajadores de una universidad. Los datos obtenidos del Chi cuadrado fueron de 31,775 y el valor de significancia fue $0,000 < 0,05$. En conclusión, se evidencia que si existe incidencia de la CVL en el compromiso organizacional y ambas variables están relacionadas.

Es importante recalcar el estudio de Cerón (2020) quien realizó un estudio en una institución perteneciente al sector público y su propósito fue determinar el vínculo de las variables de CVL y Compromiso organizacional. Los datos más resaltantes encontrados fue la correlación significativa y positiva entre las variables ($r = 0,48$). En conclusión, detallo que la CVL tiene una relación positiva y significativa con el CO. Según Ríos (2018) quien hizo una investigación relacionadas con nuestras variables cuyo fin fue estudiar la correlación entre la CVL y el CO de los empleados de una minera. Los resultados que obtuvo mediante el coeficiente de chi -cuadrado fue de 21.867 y una significancia de $0,000 < 0,05$. Por tanto, concluye que si existe una relación positiva y significativa entre la CVL y el CO de los empleados de dicha empresa.

Según Valle (2018), el propósito del estudio realizado fue comprobar si existe relación entre la CVL y el CO de los profesores de 02 escuelas estatales en un distrito de Lima. Los resultados mostraron que los niveles de CVL y compromiso organizacional fueron generalmente más bajos en la población estudiada. La correlación directa entre las dos variables fue baja ($\rho=0,292$) y significativa a $p<0,05$. El estudio concluyó que existía una poca correlación en la CVL y el

compromiso organizacional en la muestra investigada.

A nivel internacional tenemos investigaciones como el de Pinela y Donawa (2019) cuyo objetivo es establecer la relevancia de la CVL y la incidencia que existe con el compromiso organizacional en un contexto universitario. Los datos del estudio evidenciaron que si existe una semejanza significativa entre las dimensiones de CVL y las dimensiones del CO. En conclusión, se puede inferir que las percepciones de los docentes sobre los factores de CVL producen satisfacción profesional, esta respuesta tiene un resultado positivo y significativo en el compromiso organizacional. Polo-Vargas et al. (2017), hizo una investigación entre la relación que existe entre el CO y la CVL. Entre sus principales resultados encontró que la dimensión que más se asocia a la vida laboral fue el compromiso emocional. En conjunto, para las organizaciones esto implica que el apego emocional es más importante que la lealtad (compromiso normativo) al evaluar la satisfacción con la vida.

Batvandi y Ghazavi (2017) estudiaron existe relación entre la CVL con el CO y la satisfacción laboral. Como resultado se confirmó el vínculo entre la satisfacción laboral y los componentes de pago justo, ambiente de trabajo seguro, vida laboral e integración social. Entre las dimensiones de los factores de CVL y compromiso organizacional, hubo relación significativa entre pago justo y CO. Teniendo un nivel significativo de 0.05, se evidencio que efectivamente existe una relación significativa y positiva de todos los aspectos respecto a la CVL y la satisfacción laboral. También es importante mencionar el estudio realizado por González y Monroy (2018) cuyo objetivo fue comprobar el nivel de CVL y el compromiso afectivo que perciben los colaboradores de una empresa en Caracas, según su características demográficas y laborales. Los estudios realizados nos permitieron conocer la CVL del trabajador en un nivel moderado de 3,8, mientras que la otra variable de compromiso organizacional afectivo fue de 4,2, que se ubicó en el nivel alto.

Baez-Santana et al.(2019) realizaron una encuesta cuyo proposito fue estudiar la incidencia del abandono laboral a partir del manejo de variables

psicosociales. Se ajusta, aplica y valida una versión de la herramienta con tres dimensiones: afectiva, persistente y normativa de compromiso organizacional. Una presentación basada en variables del modelo conceptual, incluidos los pilares del constructo y los métodos: Prospectivo, Estratégico y de Sistemas, que explican las relaciones entre los componentes y sus partes.

Entre las principales teorías y enfoques vinculados con la calidad de vida laboral tenemos a Maslow (1954), quien formula la Pirámide donde clasifica y jerarquiza las necesidades que requieren satisfacer los humanos, también menciona que todas las actividades que realizamos tienen el propósito de satisfacer diversas necesidades, asimismo existen diversos niveles y prioridades para cada uno de nuestros deseos. Entre los 5 niveles que propone tenemos las necesidades básicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización.

Las Necesidades básicas o fisiológicas, hacen referencia a los deseos esenciales que requerimos las personas. La satisfacción de esta es importante ya que garantiza la supervivencia del individuo es por ello esencial poder acceder a un trabajo para obtener recursos económicos y por ende poder cubrir los gastos que requieren estos. En las Necesidades de seguridad, los individuos después de cubrir con las Necesidades básicas, anhelan el deseo de sentirse seguro y protegido frente a amenazas y peligro. En ese sentido relacionado con nuestra investigación el tener un adecuado trabajo y contar con un contrato laboral formal es la forma de cubrir dicha necesidad. Las Necesidades sociales o de afiliación, cuando los niveles anteriores sean cubiertos en forma parcial o total también surgen otras necesidades como las necesidades de amistad, entre colegas, pareja o familia.

Relacionando con nuestra investigación las personas necesitarán trabajar con el propósito de obtener recursos o recursos económicos, para ello también deberán planificar, administrar y organizar su tiempo libre para no descuidar sus relaciones familiares y sociales con su entorno. Las Necesidades de reconocimiento, son aquellas que están enfocadas en un nivel personal más avanzado como el respeto, éxito, autorreconocimiento entre otras. Muchas personas sienten frustración si estas necesidades no son satisfechas, es por ello importante sentirse reconocidas e importantes en la institución donde laboral. Y

para finalizar tenemos el nivel de autorrealización, que son los deseos internos como encontrar el propósito de nuestra vida, en este nivel nos cuestionamos por qué existimos y si lo que hacemos es aquello para el cual hemos nacido.

Relacionado la teoría de Maslow con nuestra variable de investigación considero que las necesidades de todo trabajador en su centro laboral es cubrir las necesidades del nivel básico y las de seguridad, ya que están enfocadas a cubrir los deseos más relevantes como contar con adecuadas condiciones ambientales para laborar, tener horarios establecidos para sus comidas, tener los materiales e implementos necesarios para cumplir sus funciones diarias.

Asimismo, Herzberg (2005) propone la teoría de los 2 factores que es un enfoque relacionado a la motivación del trabajo, la cual se divide en factores higiénicos la cual se refiere a las condiciones físicas y ambientales que un colaborador vive en un ambiente de trabajo tales como: salarios, beneficios sociales, políticas organizacionales, inspección del trabajo, ambiente de trabajo, reglamentos, etc. También considera importante a los factores motivacionales, que están relacionados con el puesto, las funciones y obligaciones que nos encargan en el trabajo. Estos factores incluyen asignación de responsabilidades, autonomía para determinar cómo realizaremos nuestro trabajo, visiones de crecimiento, desenvolvimiento de destrezas personales, enfoque y apreciación de las metas propuestas, opciones de diseño de trabajo (vertical u horizontal). Esta teoría promueve la satisfacción del puesto de trabajo y busca eliminar la insatisfacción de las condiciones laborales y por ende busca un incremento del buen desenvolvimiento de los colaboradores.

La variable calidad de vida laboral (CVL) según Vilela et al. (2017) se define como un entendimiento consumado de las condiciones adecuadas en el lugar de trabajo como el bienestar, la garantía de salud, la seguridad física, mental y social, y las oportunidades de capacitación para realizar el trabajo de manera segura con un buen uso de la energía personal. Según Rísla y Ithrees (2018) detallan que la CVL se refiere a lo favorable o desfavorable de un entorno laboral para los individuos. Es el adecuado vínculo que existe entre los colaboradores y el ambiente laboral, se relaciona con mantener una relación cooperativa para resolver problemas y mejorar el desempeño organizacional y el compromiso de los

empleados. Hernández - Vicente et al. (2017) señala que los elementos más distinguidos para medir la CVL en un entorno laboral son la el clima organizacional, el soporte social, la salud organizacional y el bienestar de los trabajadores. Según Klein et al. (2019) la CVL es la exploración del bienestar emocional y físico de los colaboradores en el desenvolvimiento y desempeño de sus funciones para lograr el bienestar del trabajador y la eficiencia organizacional.

Respecto a los antecedentes de la CVL según (Peiro y Prieto, 1996), tenemos El puesto de trabajo, se refiere a como se organiza el trabajo y este tiene un rol muy importante en el concepto de trabajo. Como segundo antecedente de la CVL está La tecnología, que son los medios informáticos utilizados en los sistemas laborales y específicamente en el lugar de trabajo, que influye en el diseño y otros factores del trabajo. El tercer antecedente es El personal, que es la recopilación de personas, las calificaciones, competencias, habilidades que contribuyen al compromiso organizacional. El cuarto antecedente son los Estilos de supervisión y dirección, que concreta planes, asignando metas y asignando tareas, coordinando la ejecución, tomando decisiones, controlando el acatamiento de las actividades, tareas y funciones de cada miembro del sistema de trabajo y evaluando el desempeño. Y para culminar tenemos al antecedente de la Política y práctica gerencial, que es el modo como se regula y organiza a las personas como la selección y la promoción, siendo un aspecto relevante en el sistema de trabajo de la institución.

Los factores que perturban la CVL son los factores personales, como el equilibrio entre el trabajo y la familia, el crecimiento laboral y profesional, la comodidad en el lugar de trabajo, la motivación laboral, y la satisfacción y de los trabajadores. También tenemos el factor ambiente de trabajo, que se refiere a los peligros que se encuentran en el ambiente de trabajo. Asimismo, tenemos los factores laborales y organizacionales, referidos a todas aquellas características relacionadas con el contenido del trabajo, la organización y ejecución de las actividades. Finalmente, está el factor del entorno social laboral: incluye las relaciones, la retroalimentación, el reconocimiento y el apoyo organizacional entre los compañeros.

Para poder dimensionar la variable CVL consideramos como autor base a González-Baltazar et al. (2010), quien propone siete dimensiones entre ellas tenemos el de Soporte institucional, que se puede definir como los elementos de trabajo que una institución brinda a sus colaboradores para que puedan realizar adecuadamente sus actividades. Según (Peñarrieta-de Córdova et al., 2014) considera esta dimensión como el apoyo que una institución brinda a sus empleados o trabajadores, lo que conducirá a la orientación laboral. Asimismo, (Cerrón, 2020) define como la facilidad de seguimiento, evaluación del desempeño, soporte avanzado y participación en actividades relacionadas con el apoyo a los colaboradores.

La segunda dimensión es la Seguridad en el trabajo; según González-Baltazar et al. (2010), está relacionado con su satisfacción con los procesos de trabajo, ingresos o salario, y la calidad y cantidad de insumos y capacitación para trabajar de manera efectiva. Según (Peñarrieta de Córdova et al., 2014) es priorizar la protección de cada empleado para minimizar su riesgo de cualquier inconveniente en el desarrollo de su trabajo. Se debe tener en cuenta que los empleados realizan el trabajo bajo la supervisión de sus superiores bajo las condiciones que les imponen, y sin esta garantía el trabajo se puede realizar con seguridad sin encontrar riesgos imprevistos (Peñarrieta de Córdova et al., 2014). Esta dimensión abarca aspectos como la planificación del debido proceso, el cumplimiento de las indemnizaciones y el referente a los derechos de los colaboradores, y la actualización continua de sus funciones e innovaciones (Cerón, 2020).

Como tercera dimensión según González-Baltazar et al. (2010) tenemos a la Integración al puesto de trabajo; que es el acoplamiento del empleado a la organización o la institución en las funciones que realiza. Otra definición según Parra y Gallego (2018) esta dimensión se da siempre que exista una relación, incluido el sentido de pertenencia, estar motivado y desarrollarse en el centro de trabajo adecuado. Además, se incluyen aspectos del trabajador referidas a ser independiente e incentivar a participar activamente en el desarrollo de la institución organización (Cerón, 2020).

En cuarta dimensión esta la Satisfacción por el trabajo; es la visión general del colaborador con las funciones que realiza en su ambiente laboral. Según González-Baltazar et al. (2010). La satisfacción en el trabajo es el objetivo primordial de todo trabajador, por lo que los psicólogos la consideran importante a la hora de afrontar el trabajo y organizar las actividades. La importancia de mostrar interés por entender por qué una persona está satisfecha o insatisfecha en el trabajo (Peñarrieta-de Córdova et al., 2014). Esta dimensión se encuentra vinculada con la motivación que desarrolla el colaborador por los aspectos antes mencionados (Cerón, 2020).

En quinta dimensión, esta el Bienestar logrado a través del trabajo, este es un aspecto psicológico que se enfoca en el bienestar para las necesidades centradas en el estilo de vida, abarca el disfrute de las bienes materiales adquiridas a través de las actividades laborales, según González-Baltazar et al. (2010). Además, se pueden añadir aspectos como el hogar, la comodidad y el confort. Sin embargo, enfatizan la salud mental y física. (Cerón, 2020).

En sexta dimensión está el Desarrollo personal del trabajador; que es el perfilamiento de las habilidades y destrezas de los trabajadores mediante las labores que realiza y están valorados en satisfacción, evaluación de capacidades y estabilidad, según González-Baltazar et al. (2010). También se le conoce como superación personal, crecimiento personal, logro del cambio personal o desarrollo de la acción humana que posibilite que todos cambien adoptando nuevos conceptos o formas de pensar (creencias), dando como resultado nuevos comportamientos, modificando sus actitudes y optimizando su CVL (Peñarrieta-de Córdova et al., 2014). Esta dimensión está relacionada con las metas que los colaboradores logran a través de la organización. Logro de metas previamente delineadas, logro de metas, mejora de carrera, promoción, avance en el estatus social y desarrollo personal en el sentido de autorrealización (Cerón, 2020).

Y para culminar tenemos a la dimensión Administración del tiempo libre; describe el tiempo libre de los colaboradores para realizar actividades personales en horarios no laborales, según González-Baltazar et al. (2010). Se define la forma

como disfruta de otras actividades fuera del horario laboral, como las reuniones sociales y familiares (Peñarrieta-de Córdova et al., 2014). Se refiere a cómo y de qué manera un colaborador distribuye su espacio de tiempo no laboral dentro o fuera de la organización. En este sentido, incluye expresiones como tiempo libre, espacio de convivencia familiar, espacio de disfrute personal, etc. Esto conllevará un equilibrio en lo personal y laboral y mejorará su desempeño dentro de la organización (Cerón, 2020).

Los autores (González-Baltazar et al., 2010), proponen un instrumento llamado CVT- Gohisalo compuesto por las siete dimensiones descritas en 74 reactivos. Sin embargo al ser un poco engorroso por el número excesivo de ítems los autores Moreno et al. (2018) realizan una versión más corta del instrumento CVT-GOHISALO y elaboran un instrumento compuesto por 31 reactivos con las mismas dimensiones y lo denominan CVT-Gohisalo (versión breve).

Entre las principales teorías relacionadas al Compromiso organizacional tenemos los enfoques conocidos como unidimensional y multidimensional. El enfoque teórico Unidimensional Steers (1982) citado por Robbins y Coulter (2010) Se basa en la actitud de compromiso, ejemplificado primero por las ideas y creencias relacionadas con la asunción del trabajador de su vinculación con la organización, este principio está íntimamente relacionado con la identificación del trabajador con su organización, para lograrlo es necesario entender la organización abogar y defender la misión, visión, metas y valores.

Para el caso del enfoque teórico multidimensional propuesto por O'Reilly y Chatman (1986) El compromiso y la identificación con una organización tiene una base psicológica muy profunda y arraigada, como lo demuestran los diversos comportamientos que muestran los empleados para lograr una aceptación, no necesariamente de tipo material, ya que se valora más la estimulación afectiva. Diversos investigadores en el tema entienden la importancia de desarrollar actitudes positivas o negativas dentro de una organización, los factores que contribuyen a las actitudes negativas de los trabajadores hacia sus organizaciones están relacionados con la deserción, el ausentismo, la rotación, el despido, el poco reconocimiento laboral y los bajos niveles de Productividad, Palacios. (2016).

Otra de las teorías del compromiso organización según Becker (1960) se sustenta desde tres teorías desde la perspectiva de intercambio social, perspectiva de atribución y perspectiva psicológica. Desde la perspectiva de intercambio social define el compromiso es el vínculo que un individuo construye con su organización, resultado de pequeñas inversiones a lo largo del tiempo. Esto supone que los colaboradores han acumulado grandes inversiones en la organización que no quieren perder, sin embargo, su nivel de compromiso disminuye si perciben que el costo de permanecer en ella es alto. Desde la perspectiva de atribución Reichers (1985) define el compromiso como una obligación que adquiere un individuo como resultado de la realización de algún acto voluntario, explícito e irrevocable. Finalmente, la perspectiva psicológica Mathieu y Zajac (1990) asumen un compromiso que se apoya en la comunicación del empleado con la organización porque la persona espera una recompensa psicológica, como el reconocimiento en su grupo de trabajo, de manera que le haga sentir: su trabajo vale la pena, su empresa lo reconoce.

En cuanto a la variable Compromiso Organizacional, según (Meyer & Allen, 1997) es definido como un estado psicológico que identifica el vínculo del trabajador con la organización y repercute en su decisión de permanecer o abandonarla es definido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa. Para (Coronado-Guzmán et al., 2020), Puede entenderse como el grado o grado de identificación de los empleados con la organización en la que trabajan, especialmente con sus principios, metas y objetivos, y en el fondo existe una estrecha relación entre la retención y el deseo de permanecer en ella. El autor Psicore (2017) menciona que es un foco en los insumos humanos de la empresa, y es recíproco, los usuarios internos se identifican con el valor de la empresa y quieren seguir involucrándose decididamente en él, expresan en sus comunicaciones lo que los trabajadores y la empresa quieren lograr. Al respecto también aporta Alipour y Kamaee (2015) quien nos dice que el CO es el nivel relativo en que el colaborador se va identificar con dicha organización y participa proactivamente en las actividades de la institución. Como vemos este autor no menciona sobre un apego emocional, solo nos dice que un colaborador comprometido, trabajará más para cumplir con los objetivos organizacionales.

Para dimensionar la variable Compromiso organizacional tomaremos como autor base a (Allen & Meyer, 1990) quienes en sus estudios cuentan con 3 dimensiones: Dimensión Compromiso Afectivo, que son sentimientos positivos y de pertenencia a la empresa. Para este compromiso, debemos entenderlo en términos de los principios que comparte con la organización, es decir, el respaldo a su misión, visión, valores y metas estratégicas, sin embargo, esta es solo la primera parte luego de que debe promover el relacionamiento con la organización, según Betanzos y Paz (2017). Es cuando un empleado desarrolla una conexión emocional con la empresa, ya que ésta cumple con sus demandas y expectativas, que lo lleva a indagar en la tranquilidad de la empresa (Littlewood & Uribe, 2018).

El deber moral e identificación con las normas de la organización se analizan a través de la segunda Dimensión Compromiso Normativo, según (Allen & Meyer, 1990). Para este compromiso el buen desarrollo de toda organización se basa en un conjunto de normas y reglas, desde la convivencia hasta el desempeño, que definen las funciones exactas que debe realizar cada colaborador, lo que implica también un sistema de reconocimiento y sanciones en caso de no hacerlo correctamente. camino, según Meyer y Allen (1993). Las organizaciones más tradicionales y estatutarias limitan el desarrollo de su gente, creando un ambiente laboral tóxico donde los colaboradores se limitan a cumplir con sus responsabilidades y aceptar las situaciones que se presentan, según Gökyer (2018). Littlewood y Uribe (2018) muestra que es un sentido de responsabilidad para los empleados permanecer en la empresa. Por otro lado, los empleados toman acciones que son beneficiosas para la organización, independientemente de si ese comportamiento es evaluado o recompensado.

La necesidad de permanecer en la organización, se analizan a través de la tercera Dimensión de Continuidad según Meyer y Allen (1990). Aquí, se basa en la creencia o grado de creencia del empleado en el tiempo que pasa en la organización que la persona entiende que para lograrlo, es necesario involucrar aspectos relacionados con el trabajo enfocado, el esfuerzo a largo plazo y el tiempo adecuado de desarrollo dentro de la organización. la organización, según Meyer y Allen (1993). Esta dimensión implica un análisis del miedo a perder el trabajo y las

dificultades que uno tiene que atravesar para buscar otro trabajo, según (Basilus & Agnes, 2018). De acuerdo con Littlewood y Uribe (2018) se cree que el afecto del colaborador por la empresa es brindarle beneficios económicos y que su objetivo individual no es aportar al desarrollo de la institución, sino permanecer en la en ella. Como se mencionó anteriormente, un compromiso de continuidad es una situación en la que un colaborador desea persistir en la empresa, o por los beneficios brindados, no por el crecimiento de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es básica, según Sánchez et. al (2018), aporta información empírica que ha sido recopilada y aporta información sobre aspectos teóricos. Los autores siguen el desarrollo de la teoría para ampliar y refinar la estructura teórica. A menudo, los autores introducen, apoyan o proponen nuevas teorías, o pueden criticar teorías anteriores.

3.1.1. Diseño de investigación

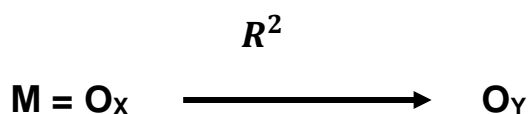
Se uso el diseño no experimental y de corte transversal, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) no busca alterar o modificar el comportamiento de las variables, sino, por el contrario, observarlas de manera directa y las variables serán medidas en un único momento de espacio y tiempo. La investigación realizada corresponde a una correlacional causal, buscando una dependencia entre las variables y conocer la incidencia de las mismas.

El enfoque cuantitativo evalúa las variables desde un punto de vista estadístico, para ello se levanta información con instrumentos que tienen validez y confiabilidad, la información obtenida es tabulada, ordenada y procesada para detallar la veracidad o falsedad de las hipótesis de trabajo Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018). El método es hipotético deductivo, según Bernal (2016), comienza por confirmar una hipótesis y trata de refutarla, deduciendo de ella las conclusiones, con las cuales se confronta la realidad.

El esquema del diseño correlacional causal se grafica de la siguiente manera:

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

M: Muestra 70 trabajadores (Personal docente y administrativo)

O_x: Calidad de vida laboral

O_y: Compromiso organizacional

R²: Relación– Causalidad

3.2. Variables y operacionalización

Una variable según Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018), es una propiedad que puede fluctuar, cuyo cambio es probable que se mida u observe, y la transición de variables teóricas a indicadores y elementos empíricos verificables y medibles o equivalentes se denomina operacionalización.

Definición conceptual

La Calidad de vida laboral (CVL) según González-Baltazar et al., (2010), es un constructo con múltiples dimensiones, ya que el trabajador ve cubiertas las siguientes necesidades personales a través del empleo y en su propia percepción.

El Compromiso organizacional (CO) según Meyer y Allen, (1997), es un estado psicológico que determina la conexión del trabajador con la institución en particular, sus metas y aspiraciones e influye en el anhelo de permanecer o dejar la organización.

Definición operacional

La variable CVL, según González-Baltazar et al., (2010), proponen un instrumento llamado CVT- Gohisalo compuesto por 07 dimensiones las cuales contienen 74 ítems, sin embargo, esto al ser un poco extensivo y arduo al momento de realizar las encuestas los autores Moreno et al. (2018) proponen el CVT- Gohisalo (versión breve) operacionalmente cuenta con 07 dimensiones y 31 ítems.

La variable CO, operacionalmente cuenta con 3 dimensiones, estos están compuesto por 09 indicadores y 18 ítems (Meyer & Allen, 1997).

Indicadores

Según Baena (2017), menciona que los indicadores son unidades de medición, que representan la dimensión más pequeña de una variable y están compuestos por elementos específicos que representan la realidad percibida.

Escala de medición

La escala de medición utilizada para la (CVL) y el (CO), se trabajó con la herramienta de medición la escala de Likert: “muy de acuerdo=5”, “de acuerdo=4”, “ni de acuerdo ni en desacuerdo=3”, “en desacuerdo=2”, “muy en desacuerdo=1”.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Baena (2017), definió que es conglomerado de individuos, que tienen similares peculiaridades y que conforma el total de unidades de análisis, la población del estudio conformada por 80 trabajadores (personal administrativo y docentes), tanto varones como mujeres de una facultad de una universidad pública.

Criterios de inclusión

Se incluyeron a todos los catedráticos nombrados, personal administrativo nombrado y bajo la modalidad CAS, activos hasta el mayo del 2022.

Criterios de exclusión

Fueron retirados del estudio aquellos docentes que están en condición de contratados temporales ya que el mes de mayo culminaban su vínculo laboral con la universidad.

3.3.2. Muestra

Para Otzen y Manterola (2017) representa la garantía que todos los elementos que construyen parte de una población cuentan con la semejante probabilidad de ser incluidos en la muestra. La muestra estuvo conformada por 70 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

Hernández - Sampieri, y Mendoza (2018), menciona que el muestreo no probabilístico intencional puede ser clasificado bajo los criterios de inclusión y exclusión basados en el propósito, interés o conveniencia de los autores. Teniendo en cuenta la forma de elección de la muestra, se usó un muestreo no probabilístico para la encuesta por conveniencia y propósito.

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

Según Sánchez et. al (2018), técnica es el medio que permite a los investigadores recopilar datos de una situación real basado en su intención de estudio. Y consideramos que la técnica más apropiada y la que más se acomoda a nuestra investigación es la encuesta, de la misma forma, se trabajara con un cuestionario de preguntas para cada variable, cuyos ítems responden de manera directa y ordenada a todo un proceso de operacionalización de cada una de las variables, a través del cual se pudo establecer un orden secuencial donde las variables, invenciones, indicadores y reactivos se encontraban entrelazados.

Para analizar la variable CVL, se usó un instrumento CVT-Gohisalo (versión breve) de Moreno et al.(2018), el instrumento fue de escala ordinal, fue diseñado para aplicarse en 15 minutos, tiempo promedio, la calificación se basa en una escala de respuestas ordinal tipo Likert: “muy de acuerdo=5”, “de acuerdo=4”, “ni de acuerdo ni en desacuerdo=3”, “en desacuerdo=2”, “muy en desacuerdo=1”, presenta 7 dimensiones, 31 ítems.

Respecto a la segunda variable denominada Compromiso organizacional, se utilizó el instrumento propuesto por el autor Meyer y Allen (1997), el instrumento fue de escala ordinal, fue diseñado para aplicarse en 10 minutos, tiempo promedio, la calificación se basa en una escala de respuestas ordinal tipo Likert: “muy de acuerdo=5”, “de acuerdo=4”, “ni de acuerdo ni en desacuerdo=3”, “en desacuerdo=2”, “muy en desacuerdo=1”, presenta 3 dimensiones, 6 indicadores y 18 ítems.

Considerando que el instrumento respecto a CVL tiene una reciente adaptación de Moreno et al.(2018) se consideró que ya no requiere de una

validación, sin embargo respecto al instrumento de Compromiso organizacional si fue contextualizado a la realidad de la Institución y paso por un procedimiento de validez, esto se logró gracias a la valoración Expertos, donde se consultó a personas entendidas sobre la temática, para comprobar si cada uno de los ítems cumplía los criterios necesarios. Siendo los validadores el Mg. Jaramillo Ostos Dennis Fernando, Mg. Raúl Eleazar Arias Sánchez y Mg. Pallarco Tovar Hubber Humberto.

Para medir la confiabilidad del instrumento correspondiente CVL según Moreno et al.(2018), el cuestionario fue de respuestas nominal politómica, para ello el autor utilizo el coeficiente Alfa Cronbach teniendo como resultando 0,911 de confiabilidad, en consecuencia se concluye que es posible usar el CVT-GOHISALO para nuestro fin de investigación en esta institución.. Para medir la confiabilidad del instrumento correspondiente al Compromiso organizacional la escala con las que conto el cuestionario son de respuestas nominal politómica, para ello se utilizó el Alfa Cronbach obteniendo como resultando 0,85 de confiabilidad considerado como muy alta. Para obtener este resultado se realizó una encuesta piloto a 15 trabajadores y los datos fueron analizados y procesados mediante Excel 2019.

3.5. Procedimientos

Durante el progreso de la investigación se analizó la literatura existente sobre las temáticas de estudio, esto implica antecedentes textos y artículos de investigación. Antes de iniciar el estudio, emitimos un documento formal de presentación otorgada por la UCV, donde detallamos el objetivo del estudio y explicando la confidencialidad del cuestionario, también solicitamos que nos proporcionen las facilidades para realizar la investigación.

Debido a la continuidad del estado de emergencia, la recopilación de datos mediante encuestas se realizó de manera virtual, para ello empleamos herramientas informáticas como los formularios de Google que nos permitió obtener la información requerida a partir de sus diferentes puntos de vista. Culminada la recolección de la información se procesarán mediante el programa SPSS V.26 y el MS Excel 2019, para obtener un análisis que admita generar conclusiones de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para desarrollar la tesis se utilizó la estadística como instrumento de análisis de datos, se usó los softwares SPSS V.26 y el MS Excel 2019. Con el objetivo de describir resultados se utilizarán tablas de frecuencia, tablas cruzadas y grafico de barras. La prueba estadística para verificar las hipótesis de estudio fue mediante regresión logística ordinal y el coeficiente de prueba propuesto por Nagelkerke.

3.7. Aspectos éticos

Considerando los altos estándares de exigencia académica, propuesta por la UCV, la tesis cumplirá con los lineamientos de elaboración de informes académicos mencionados en la Guía de tesis, en el caso de citas y referencias, el respeto al consentimiento informado con relación a los participantes de lalb investigación y por último la redacción del estilo según APA séptima edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la variable CVL y sus dimensiones (parte 1).

Niveles	Variable 1:		Dimensión 01: Soporte institucional		Dimensión 02: Seguridad en el trabajo		Dimensión 03: Integración al puesto de trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	0	0,0%	0	0,0%	14	20,0%	6	8,6%
Media	35	50,0%	33	47,1%	34	48,6%	22	31,4%
Alta	35	50,0%	37	52,9%	22	31,4%	42	60,0%
Total	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%

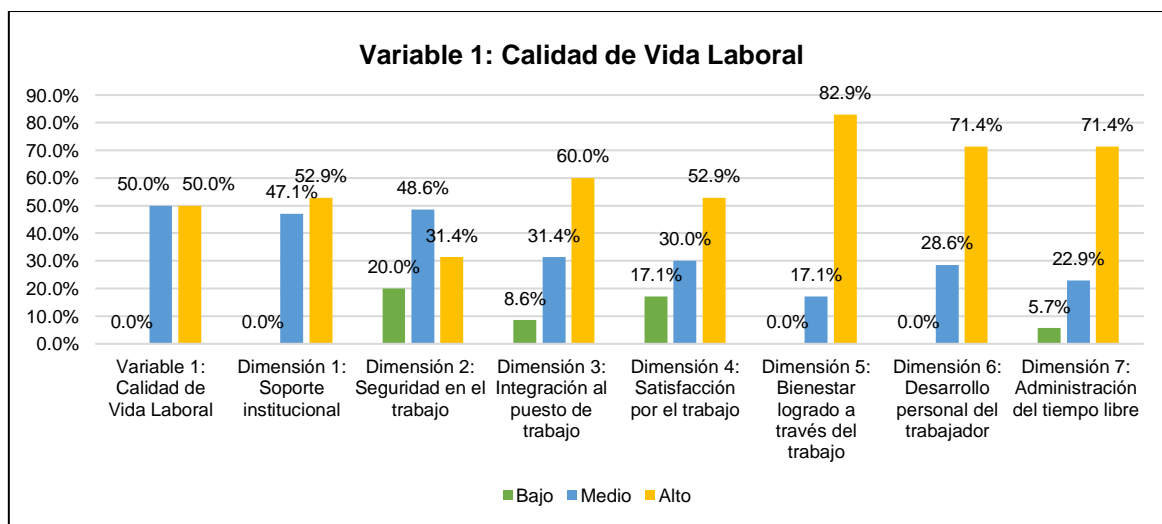
Tabla 2

Niveles de la variable CVL y sus dimensiones (parte 2).

Niveles	Dimensión 04: Satisfacción por el trabajo		Dimensión 05: Bienestar logrado a través del trabajo		Dimensión 06: Desarrollo personal del trabajador		Dimensión 07: Administración del tiempo libre	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	17,1%	0	0,0%	0	0,0%	4	5,7%
Medio	21	30,0%	12	17,1%	20	28,6%	16	22,9%
Alto	37	52,9%	58	82,9%	50	71,4%	50	71,4%
Total	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%

Figura 2

Distribución de porcentual de la variable CVL y sus dimensiones

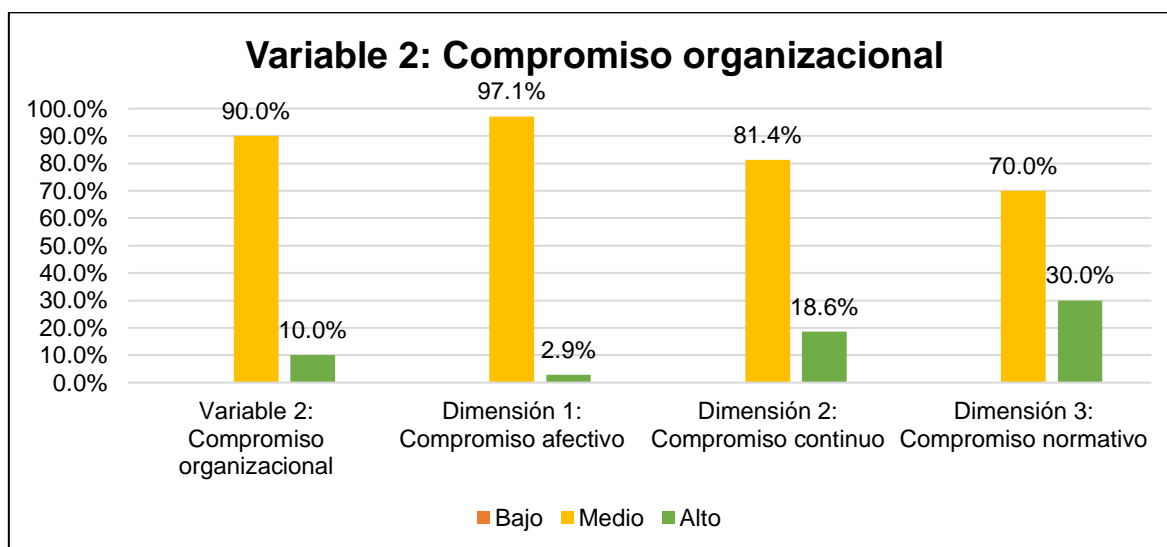


Respecto a los resultados obtenidos en la figura 2 de la variable CVL el (50%), así como sus dimensiones: Soporte institucional (52.9%), Integración al puesto de trabajo (60%) y Satisfacción por el trabajo (52.9%) presentan valores similares al 50%, mientras que en las dimensiones: Bienestar logrado a través del trabajo (82.9%), Desarrollo personal del trabajador (71.4%) y Administración del tiempo libre (71.4%) presentan cifras superiores al 70% y en la dimensión seguridad en el trabajo presenta un valor de (31.4%) con respecto a los encuestados en el nivel alto. Luego, en el nivel medio, la variable (50%) y sus dimensiones Soporte institucional (47.1%) y Seguridad en el trabajo (48.6%) presentan valores similares al 50%, y por lo contrario, Integración al puesto de trabajo (31.4%), Satisfacción por el trabajo (30.0%), Desarrollo personal del trabajador (28.6%) presentan valores similares al 50% y en las dimensiones Administración del tiempo libre (22.9%) y Bienestar logrado a través del trabajo (17.1%) representan valores mínimos. Finalmente, en el nivel bajo las dimensiones Seguridad en el trabajo (20.0%) y Satisfacción por el trabajo (17.1%) presentan valores similares al 20%, en las dimensiones Integración al puesto de trabajo (8.6%) y Administración del tiempo libre (5.7%) representan valores aproximados al 6%, mientras que la variable, dimensión Soporte institucional, Bienestar logrado a través del trabajo y Desarrollo personal del trabajador se obtuvo 0.0% en los resultados de la respectiva gráfica.

Tabla 3

Niveles de la variable CO y sus dimensiones

Niveles	Variable 2: Compromiso organizacional		Dimensión 01: Compromiso afectivo		Dimensión 02: Compromiso continuo		Dimensión 03: Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	63	90,0%	68	97,1%	57	81,4%	49	70,0%
Alto	7	10,0%	2	2,9%	13	18,6%	21	30,0%
Total	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%

Figura 3*Distribución de porcentual de la variable CO y sus dimensiones*

Se refleja que en el nivel alto la variable Compromiso Organizacional obtuvo un valor del (10%), la dimensión Compromiso afectivo muestra un valor del (2.9%), la dimensión compromiso continuo muestra un valor del (18.6%) y en la dimensión compromiso normativo muestra un valor del (30%). Luego, en el nivel medio, la variable obtuvo un valor del (90%), la dimensión compromiso afectivo muestra un valor del (97.1%), la dimensión compromiso continuo obtuvo un valor del (81.4%) y la dimensión compromiso normativo muestra un valor del (70%). Para finalizar en el nivel bajo tanto la variable como sus dimensiones consiguieron un valor de 0.0% en los resultados de la respectiva gráfica.

Tabla 4*Tabla cruzada sobre la CVL y el CO*

		Compromiso organizacional (Agrupada)				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Calidad de Vida Laboral (Agrupada)	Baja	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Media	Recuento	0	35	0	35
		% del total	0,0 %	50,0 %	0,0 %	50,0 %
	Alta	Recuento	0	28	7	35
		% del total	0,0 %	40,0 %	10,0 %	50,0 %
Total	Recuento	0	63	7	70	
	% del total	0,0 %	90,0 %	10,0 %	100,0%	

En la tabla 4 se observó que de los 70 encuestados que representan el 100%, el 0% evidencia una CVL en el nivel malo, el 50 % en el nivel regular y el otro 50% en el nivel bueno, de la misma forma respecto a la otra variable el 0% muestra compromiso organizacional en el nivel bajo, 90% en el nivel de medio y el 10 % en el nivel alto, finalmente el 0% de ellos manifestaron que cuando la CVL es malo, el CO se encuentra en el nivel bajo, el 50% indicó que cuando es regular, alcanza un nivel de medio y el 10% manifestó que al ser la CVL alta, el CO también es alto.

4.2. Resultados inferenciales

Se efectuó los análisis inferenciales considerando que de acuerdo al cuestionario aplicado finalmente se obtuvieron variables y dimensiones en escala ordinal (“bajo”, “medio”, y “alto”). De esta manera se aplicó la técnica de la regresión ordinal, con la cual finalmente se supo si fue propicio rechazar la Ho de no existencia de incidencia significativa. Para realización de dicha técnica estadística se aplicó una confiabilidad del 95%, o un margen de error de 0,05.

Evaluación de la prueba de la hipótesis general:

Ho: La calidad de vida laboral no incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

H1: La calidad de vida laboral si incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 5

Determinación de ajuste y Pseudo R² para la hipótesis general

<i>Información de ajuste de los modelos</i>					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell 0,139
Sólo intersección	14,069				Nagelkerke 0,291
Final	3,586	10,483	1	0,001	McFadden 0,230

Según el reporte del programa y los datos se obtuvo al estadístico del Chi cuadrado $\chi^2 = 10,483$ y p-valor = 0,001 frente a la significación estadística α igual a 0,05 significa rechazo de la Ho, los datos para la variable no son independientes, significa que una variable depende de otra. Respecto a los resultados encontrados

en la prueba Pseudo R-cuadrado, indica la dependencia porcentual de la CVL en el CO. Respecto a los resultados encontrados en la prueba Pseudo R^2 , para el índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del CO se debe al 29,1% de la CVL del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 6

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de las variables

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CO = 2]	1,386	0,423	10,762	1	0,001	0,558	2,215
Ubicación	[CVL =2]	-20,979	0,000	.	1	.	-20,979	-20,979
	[CVL =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La variabilidad del compromiso organizacional, se debe al 29,1% de la calidad de vida laboral del personal de una facultad de una universidad pública de Lima, siendo significativo (p-valor < 0.05).

Evaluación de la prueba de hipótesis específica N°1:

Ho: El soporte institucional para el trabajo no incide en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

H1: El soporte institucional para el trabajo si incide en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 7

Determinación de ajuste y Pseudo R^2 de la Hipótesis 1

<i>Información de ajuste de los modelos</i>					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig.	
Sólo intersección	13,217				Cox y Snell 0,128
Final	3,599	9,618	1	0,002	Nagelkerke 0,269 McFadden 0,211

Según el reporte del programa y los datos se obtuvo al estadístico del Chi cuadrado $\chi^2 = 9,618$ y p-valor = 0,002 frente a la significación estadística α igual a 0,05 significa rechazo de la Ho, los datos para variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra. Respecto a los resultados

encontrados en la prueba Pseudo R^2 , indica la dependencia porcentual de soporte institucional para el trabajo en el CO. Con respecto al índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del CO se debe al 26,9% del soporte institucional para el trabajo del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 8

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de soporte institucional para el trabajo en el compromiso organizacional

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CO_BAR = 2]	1,455	0,420	12,020	1	0,001	0,633	2,278
Ubicación	[SI_BAR= 2]	-20,910	0,000	.	1	.	-	-20,910
	[SI_BAR= 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Evaluación de la prueba de hipótesis específica N°2:

Ho: La seguridad en el trabajo no incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

H1: La seguridad en el trabajo el trabajo si incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 9

Determinación de ajuste y Pseudo R^2 de la hipótesis 2

<i>Información de ajuste de los modelos</i>					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo intersección	12,485				Cox y Snell 0,091
Final	5,778	6,717	2	0,035	Nagelkerke 0,191 McFadden 0,148

Según el reporte del programa y los datos se obtuvo al estadístico del Chi cuadrado $\chi^2 = 6,717$ y p-valor = 0,035 frente a la significación estadística α igual a 0,05 significa rechazo de la Ho, los datos de la variable no son independientes, significa que una variable depende de otra. Respecto a los resultados encontrados en la prueba Pseudo R^2 , indica la dependencia porcentual de seguridad en el trabajo en

el CO. Con respecto al índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del CO se debe al 19,1% de la seguridad en el trabajo del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 10

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de seguridad en el trabajo en el compromiso organizacional

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CO_BAR = 2]	1,224	0,509	5,786	1	0,016	0,227	2,221
Ubicación	[ST_BAR=1]	-20,142	0,000	.	1	.	-20,142	-20,142
	[ST_BAR=2]	-1,549	0,889	3,036	1	0,081	-3,291	0,193
	[ST_BAR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Evaluación de la prueba de hipótesis específica N°3:

Ho: La integración al puesto de trabajo no incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

H1: La integración al puesto de trabajo si incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 11

Determinación de ajuste y Pseudo R² de la hipótesis 3

<i>Información de ajuste de los modelos</i>						Pseudo R cuadrado	
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	0,104	
Sólo intersección	11,291				Nagelkerke	0,217	
Final	3,626	7,664	2	0,022	McFadden	0,168	

Según el reporte del programa y los datos se obtuvo al estadístico del Chi cuadrado $\chi^2 = 7,664$ y p-valor = 0,022 frente a la significación estadística α igual a 0,05 significa rechazo de la Ho, los datos para la variable no son independientes, significa que una variable depende de otra. Respecto a los resultados encontrados en la prueba Pseudo R², indica la dependencia porcentual de integración al puesto de trabajo en el CO. Con respecto al índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad

del CO se debe al 21,7% de la integración al puesto de trabajo del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 12

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de integración al puesto de trabajo en el compromiso organizacional

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[CO_BAR = 2]	1,609	,414	15,110	1	0,000	0,798	2,421
Ubicación	[IPT_BAR=1]	-18,756	,000	.	1	.	-18,756	-18,756
	[IPT_BAR=2]	-18,756	5637,186	0,000	1	0,997	-	11029,925
	[IPT_BAR=3]	0 ^a	.	.	0	.	11067,437	.

Función de enlace: Logit.
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Evaluación de la prueba de hipótesis específica N°4:

Ho: La satisfacción por el trabajo no incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

H1: La satisfacción por el trabajo si incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 13

Determinación de ajuste y Pseudo R² de la hipótesis 4

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell 0,128
Sólo intersección	13,217				Nagelkerke 0,269
Final	3,599	9,618	2	0,008	McFadden 0,211

Según el reporte del programa y los datos se obtuvo al estadístico del Chi cuadrado $\chi^2 = 9,618$ y p-valor = 0,008 frente a la significación estadística α igual a 0,05 significa rechazo de la Ho, los datos de la variable no son independientes, significa que una variable depende de otra. Respecto a los resultados encontrados en la prueba Pseudo R², indica la dependencia porcentual de satisfacción por el trabajo en el CO. Con respecto al índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del CO

se debe al 26,9% de la satisfacción por el trabajo del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 14

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de satisfacción por el trabajo en el compromiso organizacional

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CO_BAR = 2]	1,455	,420	12,020	1	0,001	0,633	2,278
Ubicación	[SATT_BAR =1]	-19,910	0,000	.	1	.	-19,910	-19,910
	[SATT_BAR =2]	-19,910	9512,864	0,000	1	0,998	-18664,780	18624,960
	[SATT_BAR =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Evaluación de la prueba de hipótesis específica N°5:

Ho: El bienestar logrado a través del trabajo no incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

H1: El bienestar logrado a través del trabajo si incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 15

Determinación de ajuste y Pseudo R² de la hipótesis 5

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo intersección	6,469				Cox y Snell 0,039
Final	3,679	2,789	1	0,095	Nagelkerke 0,082 McFadden 0,061

Según el reporte del programa y los datos se obtuvo al estadístico del Chi cuadrado χ^2 = un valor 2,789 y p-valor = 0,095 frente a la significación estadística α igual a 0,05 significa el no rechazo de la Ho los datos de la variable son independientes. Respecto a los resultados encontrados en la prueba Pseudo R², indica la dependencia porcentual de bienestar logrado a través del trabajo en el CO. Con respecto al índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del CO se debe al 8,2%

del bienestar logrado por el trabajo del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 16

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de bienestar logrado a través del trabajo en el compromiso organizacional

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CO_BAR = 2]	1,986	0,403	24,275	1	0,000	1,196	2,776
Ubicación	[BLT_BAR=2]	-19,379	0,000	.	1	.	-	-19,379
	[BLT_BAR=3]	0 ^a	.	.	0	.	19,379	.

Función de enlace: Logit.
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Evaluación de la prueba de hipótesis específica N°6:

Ho: El desarrollo personal no incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

H1: El desarrollo personal si incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 17

Determinación de ajuste y Pseudo R² de la hipótesis 6

Información de ajuste de los modelos						Pseudo R cuadrado	
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.			
Sólo intersección	8,673				Cox y Snell	0,069	
Final	3,657	5,015	1	0,025	Nagelkerke	0,145	
					McFadden	0,110	

Según el reporte del programa y los datos se obtuvo al estadístico del Chi cuadrado $\chi^2 = 5,015$ y p-valor = 0,025 frente a la significación estadística α igual a 0,05 significa rechazo de la Ho, los datos de la variable no son independientes, significa que una variable depende de otra. Respecto a los resultados encontrados en la prueba Pseudo R², indica la dependencia porcentual de desarrollo personal en el CO. Con respecto al índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del CO se debe al 14,5% del desarrollo personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 18

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de desarrollo personal en el compromiso organizacional

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CO_BAR = 2]	1,815	0,408	19,838	1	0,000	1,016	2,614
Ubicación	[DPT_BAR=2]	-20,550	0,000	.	1	.	-	-20,550
	[DPT_BAR=3]	0 ^a	.	.	0	.	20,550	.

Función de enlace: Logit.
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Evaluación de la prueba de hipótesis específica N°7:

Ho: La administración del tiempo libre no incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

H1: La administración del tiempo libre si incide en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 19

Determinación de ajuste y Pseudo R cuadrado de la hipótesis 7

<i>Información de ajuste de los modelos</i>					Pseudo R cuadrado
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell 0,069
Sólo intersección	8,673				Nagelkerke 0,145
Final	3,657	5,015	2	0,081	McFadden 0,110

Según el reporte del programa y los datos se obtuvo al estadístico del Chi cuadrado $\chi^2 = 5,015$ y p-valor = 0,081 frente a la significación estadística α igual a 0,05, significa el no rechazo de la Ho, los datos de la variable son independientes. Respecto a los resultados encontrados en la prueba Pseudo R², indica la dependencia porcentual de administración del tiempo libre en el CO. Con respecto al índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del CO se debe al 14,5% de la administración del tiempo libre de una facultad de una universidad pública de Lima.

Tabla 20

Estimaciones de los parámetros del modelo de los datos de administración del tiempo libre en el compromiso organizacional

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CO_BAR = 2]	1,815	0,408	19,838	1	0,000	1,016	2,614
Ubicación	[ATL_BAR=1]	-18,550	0,000	.	1	.	-18,550	-18,550
	[ATL_BAR=2]	-18,550	6610,186	0,000	1	0,998	-12974,277	12937,177
	[ATL_BAR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

V. DISCUSIÓN

La actitud que tienen los trabajadores administrativos y docentes frente a la calidad de vida laboral que llevan en la institución son temas de gran importancia que conllevaran a que estén mayor comprometidos en las labores que realizan y por ende mejorara los estándares de brindar una atención de calidad para los usuarios de la comunidad universitaria. Para evaluar los resultados de la tesis los hallazgos obtenidos serán comparados con los trabajos o investigaciones anteriores y usaremos como soporte la teoría que sustenta el marco teórico de este informe.

En cuanto a la hipótesis general del estudio fue demostrar la incidencia significativa de la CVL en el CO del personal de una facultad de una universidad pública de Lima. Respecto a los resultados obtenidos mediante el estadístico del chi cuadrado $\chi^2 = 10,4831$ y un $p=0.001 < 0.05$, por tanto, se rechazó la H_0 , lo cual demuestra la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R^2 , indica la dependencia porcentual de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional. Verificando el índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del compromiso organizacional se debe al 29,1% de la calidad de vida laboral del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Haciendo una comparación con nuestros antecedentes nacionales los resultados coincidan con lo señalado por Narvaez (2021) quien buscó explicar la incidencia de la CVL en el CO de los trabajadores de una universidad. Los datos obtenidos del Chi cuadrado fueron de 31,775 y el valor de significancia fue $0,000 < 0,05$. En conclusión, se evidencia que si existe incidencia de la CVL en el compromiso organizacional y ambas variables están relacionadas. Otra de las investigaciones que son congruentes con nuestros resultados es de Ríos (2018) quien hizo una investigación relacionadas con nuestras variables cuyo fin fue estudiar la correlación entre la CVL y el CO de los empleados de una minera. Los resultados que obtuvo mediante el coeficiente de chi -cuadrado fue de 21.867 y una significancia de $0,000 < 0,05$. Por tanto, concluye que si existe una relación positiva y significativa entre la CVL y el CO de los empleados de dicha empresa.

Desde el punto teórico algunos aspectos de la calidad de vida laboral se encuentran inmersas dentro de la clasificación de las necesidades, según la afirmación de

Maslow (1954) menciona que una necesidad se satisface en diferentes niveles y deseos. Involucrando esta teoría con nuestra variable de investigación es necesario precisar que la calidad de vida laboral engloba las necesidades básicas o fisiológicas (vestimenta, alimentación) y las necesidades de seguridad (casa, dinero, salud) y estos se conseguirán mediante el sueldo que obtienen al tener un trabajo.

Respecto a los resultados enfocados a primera variable calidad de vida laboral en la facultad de la universidad pública se aprecia el punto de vista de los encuestados el cual el 50% perciben que el nivel es medio y el 50% perciben que el nivel es alto. En cuanto a las dimensiones de la CVL, El soporte institucional predomina el nivel alto con 52,9%. En cuanto a seguridad en el trabajo los encuestados perciben que el nivel es medio en un 48,6%. En relación a la dimensión Integración al puesto de trabajo en la universidad el 60% se ubica en un nivel alto. Por otro lado, en cuanto a la dimensión satisfacción por el trabajo el nivel predominante es el alto en un 52,9%. Para la dimensión bienestar logrado a través del trabajo el nivel predominante es 82.9%. Para la dimensión desarrollo personal del trabajador tiene picos de nivel alto en un 71,4%. Finalmente, en cuanto a la dimensión administración del tiempo libre el nivel alto también es el predominante obteniendo una puntuación de 71,4% de los encuestados.

En relación a la segunda variable compromiso organizacional en la facultad evaluada, el 90% de los encuestados resaltaron el nivel de satisfacción medio y solo el 10% alegan que se encuentran en un nivel alto, en tanto a la dimensión de compromiso afectivo el 97,1% es medio y el 2,9% manifiestan el nivel alto. En relación a la dimensión de compromiso continuo el 81,4% manifiesta que se encuentra en un nivel medio y el 18,6% en un nivel alto. Y por último para la dimensión de compromiso normativo el 70% de los encuestados evalúan que están en un nivel medio y el 30% consideran que están en un nivel alto.

En cuanto a la primera hipótesis específica, hay incidencia significativa respecto al soporte institucional en el compromiso organizacional. El reporte del programa y los datos se tienen al estadístico del chi cuadrado $\chi^2 = 9,618$ y p-valor = 0,002 frente a la significación estadística α igual a 0,05 (p-valor < α), lo cual significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la

dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R^2 , indica la dependencia porcentual de soporte institucional para el trabajo en el compromiso organizacional. Verificando el índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del compromiso organizacional se debe al 26,9% del soporte institucional para el trabajo del personal de la entidad evaluada.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, hay incidencia significativa de la seguridad en el trabajo en el compromiso organizacional. El reporte del programa y los datos se tienen al estadístico del chi cuadrado $\chi^2 = 6,717$ y p-valor = 0,035 frente a la significación estadística α igual a 0,05 (p-valor < α), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R^2 , indica la dependencia porcentual de seguridad en el trabajo en el compromiso organizacional. Verificando el índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del compromiso organizacional se debe al 19,1% de la seguridad en el trabajo del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, hay incidencia significativa de la integración al puesto de trabajo en el compromiso organizacional. El reporte del programa y los datos se tienen al estadístico del chi cuadrado $\chi^2 = 7,664$ y p-valor = 0,022 frente a la significación estadística α igual a 0,05 (p-valor < α), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R^2 indica la dependencia porcentual de integración al puesto de trabajo en el compromiso organizacional. Verificando el índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del compromiso organizacional se debe al 21,7% de la integración al puesto de trabajo del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, hay incidencia significativa de la satisfacción por el trabajo en el compromiso organizacional. El reporte del programa y los datos se tienen al estadístico del chi cuadrado $\chi^2 = 9,618$ y p-valor = 0,008 frente a la significación estadística α igual a 0,05 (p-valor < α), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R^2 , indica la dependencia porcentual de satisfacción por el trabajo en el compromiso

organizacional. Con respecto al índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del compromiso organizacional se debe al 26,9% de la satisfacción por el trabajo del personal de una facultad de una universidad pública de Lima

En cuanto a la quinta hipótesis específica, no existe incidencia significativa del bienestar logrado a través del trabajo en el compromiso organizacional del personal. El reporte del programa y los datos se tienen al estadístico chi cuadrado $\chi^2 = 2,789$ y p-valor = 0,095 frente a la significación estadística α igual a 0,05 (p-valor > α), significa la aceptación de la hipótesis nula, por ende, los datos de la variable son independientes. En cuanto de la prueba del pseudo R^2 , indica la dependencia porcentual de bienestar logrado a través del trabajo en el compromiso organizacional. Verificando el índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del compromiso organizacional se debe al 8,2% del bienestar logrado por el trabajo del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

En cuanto a la sexta hipótesis específica, hay incidencia significativa del desarrollo de personal en el compromiso organizacional del personal. El reporte del programa y los datos se tienen al estadístico del chi cuadrado $\chi^2 = 5,015$ y p-valor = 0,025 frente a la significación estadística α igual a 0,05 (p-valor < α), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra. En cuanto de la prueba del pseudo R^2 , indica la dependencia porcentual de desarrollo personal en el compromiso organizacional. Verificando el índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del compromiso organizacional se debe al 14,5% del desarrollo personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

En cuanto a la séptima hipótesis específica, no existe incidencia significativa de la administración del tiempo libre en el compromiso organizacional del personal. El reporte del programa y los datos se tienen al estadístico del chi cuadrado $\chi^2 = 5,015$ y p-valor = 0,081 frente a la significación estadística α igual a 0,05 (p-valor > α), significa la aceptación de la hipótesis nula, concluyendo que los datos de la variable son independientes. En cuanto de la prueba del pseudo R^2 , indica la dependencia porcentual de administración del tiempo libre en el compromiso organizacional. Verificando el índice de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad del compromiso

organizacional se debe al 14,5% de la administración del tiempo libre de una facultad de una universidad pública de Lima.

Finalmente, un estudio de las variables y resultados de este estudio deja espacio abierto para futuras investigaciones en las que se prosiga con el análisis de la CVL y el CO en el ámbito del sector público.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Al investigar la incidencia de la variable de la calidad de vida laboral (CVL) en el compromiso organizacional (CO), se demostró según el índice de Nagelkerke que la variabilidad del compromiso organizacional se debe al 29,1% de la CVL, la cual es significativa, cuyo p-valor es 0.001.

Segunda: Al analizar la variabilidad del compromiso organizacional según el índice de Nagelkerke y concluir que esta se debe al 19,1% de la seguridad en el trabajo, la cual es significativa, cuyo p-valor es 0.035.

Tercera: Al analizar la variabilidad del compromiso organizacional según el índice de Nagelkerke y concluir que esta se debe al 26,9% del soporte institucional, la cual es significativa, cuyo p-valor es 0.002.

Cuarta: Al analizar la variabilidad del compromiso organizacional según el índice de Nagelkerke y concluir que esta se debe al 21,7% de la integración al puesto de trabajo, la cual es significativa, cuyo p-valor es 0.022.

Quinta: Al analizar la variabilidad del compromiso organizacional según el índice de Nagelkerke y concluir que esta se debe al 26,9% de la satisfacción por el trabajo, la cual es significativa, cuyo p-valor es 0.008.

Sexta: Al analizar la variabilidad del compromiso organizacional según el índice de Nagelkerke y concluir que esta se debe al 8,2% del bienestar logrado a través del trabajo, la cual es significativa, cuyo p-valor es 0.095.

Séptima: Al analizar la variabilidad del compromiso organizacional según el índice de Nagelkerke y concluir que esta se debe al 14,5% del desarrollo personal, la cual es significativa, cuyo p-valor es 0.025.

Octava: Al analizar la variabilidad del compromiso organizacional según el índice de Nagelkerke y concluir que esta se debe al 14,5% de la administración del tiempo libre, la cual es significativa, cuyo p-valor es 0.081.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Debido que los resultados mostrados solo están direccionados a una facultad se sugiere continuar con la investigación a nivel de toda la comunidad universitaria para conocer el estado situacional referente a la CVL del personal de toda la universidad, ahí conoceremos las necesidades de los trabajadores de cada facultad y de cada oficina administrativa. Dichos resultados serán un factor clave para hacer los requerimientos posteriores e incluir en los presupuestos anuales para mejorar esos cambios a favor de los colaboradores.

Segunda: A nivel de facultad se recomienda realizar actividades que potencien el compromiso organizacional de los docentes y personal administrativo, que estén relacionadas con la calidad de vida laboral, para ello deberán trabajar en factores como la satisfacción, bienestar y clima laboral, ya que esto conllevará a fortalecer el vínculo con la institución y garantizará la buena atención a los estudiantes universitarios.

Tercera: Se recomienda a los jefes de las Oficinas de Grados y gestión del egresado, Escuela profesional de Economía, Prácticas pre profesionales, Oficina de autoevaluación y acreditación entre otras informar al decano de la Facultad, los problemas y deficiencias que tienen el personal a su manejo para que se haga un diagnóstico a nivel de facultad y se informe a los directivos superiores como la oficina de Recursos Humanos y Rectorado para que mejore aspectos relacionados con los procesos internos dentro de la institución.

Cuarta: Se recomienda a los jefes de las diversas oficinas que existen dentro de la facultad revisar y rediseñar las políticas de estímulos, incentivos y reconocimientos que evalúen el desempeño y la meritocracia para incentivar al personal administrativo y docentes mediante resoluciones, cartas de felicitación, donde se resalte la laboral sobresaliente de cada colaborador.

REFERENCIAS

- Alipour, F., & Kamaee, M. (2015). Examining the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals. *Patient Safety & Quality Improvement Journal*, 3(4), 277–280.
https://www.academia.edu/36707926/Examining_the_Relationship_between_Job_Stress_and_Organizational_Commitment_among_Nurses_of_Hospitals_A_R_T_I_C_L_E_I_N_F_O
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>Citations
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, L. (2020). *La investigación científica, una aproximación para los estudios de postgrado*. Editado y publicado por Universidad internacional del Ecuador. 1era Ed.
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458834003>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria. (3era Ed.).
- Batvandi, Z., & Ghazavi, M. (2017). The Study of the Quality of Working Life with Organizational Commitment and Job Satisfaction among the Employees Using Correlation Analysis (Case Study : Aseman Carton Making Factory of Isfahan). *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(1), 100–110.
<https://european-science.com/eojnss/article/view/4902/2421>
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación; para Administración y Economía*. Santafé De Bogotá: Pearson Educación. (4ta Ed.).
- Betanzos, D.N. y Paz, R.F. (2017). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215.

- Castañeda, T. E. (2022). *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, 2020* [Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8827>
- Castro P, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, Tepal I. Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *RelbCi*. 2018; 5(6): 119-128.
- Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60, 1–15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Chiavetano, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8 ed.). (P. Mascaró, & M. d. Hano, Trads.) Mc Graw Hill.
- DeFilippis, E., Impink, S., Singell, M., Polzer, J. T., & Sadun, R. (2020). Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work. *SSRN Electronic Journal*, Article 27612. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3654470>
- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado-Serrano, L. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “ CVT-GOHISALO .” *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332–340. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56231844/fulltext_stamped-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654147888&Signature=Pjxec5HBddMAWmr8Xsrk8aalYYMWxiZh9N6UboMe14a1uD0J77cj3TOn6TJ4Bo1nccs-hByqTFF1oc5BqyhG6-Hvd9h3J6I7K~m7Tjvuo0Lvd8rwOTFGJqFM48Kz1VdGzaiKTEr1Fx2
- González, G. V., & Monroy, M. A. (2018). *Percepción de calidad de vida laboral y compromiso organizacional afectivo según categorización demográfica* [Universidad Católica Andrés Bello]. [http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo de Grado/22.-GONZALEZ Y MONROY\(Percepcion de calidad de vida laboral y compromiso organizacional afectivo segun categorizacion demografica\)\(ANUAL\).pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo_de_Grado/22.-GONZALEZ_Y_MONROY(Percepcion_de_calidad_de_vida_laboral_y_compromiso_organizacional_afectivo_segun_categorizacion_demografica)(ANUAL).pdf)

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Hernández-Vicente, I. A., Lumbreras-Guzmán, M., Méndez-Hernández, P., Rojas-Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M., & Juárez-Flores, C. A. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de Mexico*, 59(2), 183–192. <https://doi.org/10.21149/7758>
- Herzberg, F. (2005). *Motivation-hygiene theory*. Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership, eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 61-74
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019). Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *Revista de Administracao Mackenzie*, 20(3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
- Littlewood, H., & Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Manual Moderno.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. (H. & Row, Ed.) Publishers, Inc.
- Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Moreno, M. P., Baltazar, R. G., Beltrán, C. A., & Núñez, F. E. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Salud Uninorte*, 34(1), 68–75. <https://doi.org/10.14482/sun.34.1.9711>
- Narvaez, T. (2021). *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54851>
- OCDE (2015). Caminos de desarrollo. Estudio multidimensional del Perú Volumen 1: Evaluación inicial. Mensajes principales. Lima: OCDE.
- Organización Internacional del Trabajo. (06 de 05 de 2019). Condiciones de trabajo

- desde una perspectiva mundial. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm
- O'Reilly, C., y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification, and internationalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). *Sampling Techniques on a Study Population. International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palacios, L (2016). Estrategias de creación empresarial. Ediciones Ecoe, 2da edición. Colombia. Recuperado el https://books.google.com.pe/books?id=dva2DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Peiro, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*. Síntesis.
- Peñarrieta-de Córdova, I., Santiago-Abregú, S., Krederdt-Araujo, S., Guevara-Morote, G., Carhuapoma-Acosta, M., & Chavez-Flores, E. (2015). Validación del instrumento: "Calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO" en enfermería del primer nivel de atención. *Revista Enfermería Herediana*, 7(2), 124. <https://doi.org/10.20453/renh.v7i2.2562>
- Pinela, N. A., & Donawa, Z. A. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *Res Non Verba*, 9(2), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217>
- Psicore. (2017). Batería de Competencias Laborales – Nivel Administrativo. <https://bit.ly/317hT9W>
- Polo-Vargas, J. D., Fernández-Ríos, M., Rojas-Santiago, M., Ferguson Fama, L., & Bargsted, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida : la mediación del. *Universia Business Review*, 54, 110–145. <https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04>
- Ramírez, C. (2022). *Why is Latin America one of the regions with the worst work-life balance?* LatinAmerican Post. <https://latinamericanpost.com/40769-why-is-latin-america-one-of-the-regions-with-the-worst-work-life-balance>
- Ramírez, J. y Rocha, D. (2015). Estrategias de compromiso organizacional empresarial. Recuperado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/ris/handle/10818/19905>

- Ríos, T. C. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016* [Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3469>
- Risla, M. K. F., & Ithrees, A. G. M. (2018). The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment with Special Reference to Department of Community based Corrections. *Global Journal of Management and Business Research: G Interdisciplinary*, 18(1), 21–29. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2507/2408>
- Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. 8ª edición. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. Décimo segunda edición. Pearson México.
- Sánchez, H., Reyes C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú*. Universidad Ricardo Palma. 146 p.
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 8160(91), 1–31. <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Servir (2021) Trabajo Remoto en el Sector Público en el marco del estado de Emergencia Nacional Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2171663-trabajo-remoto-en-el-sector-publico-en-el-marco-del-estado-de-emergencia-nacional>
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de investigación Social: Teoría y Ejercicios* (1ª ed.). Paraninfo.
- Spataro, J. (2020). *A pulse on employees' wellbeing , six months into the pandemic*. Microsoft 365. <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/09/22/pulse-employees-wellbeing-six-months-pandemic/>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral- SUNAFIL (2020) Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/747830/Informe-Bienal-sobrerrealidad.pdf>

- Valle, G. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos. Lima, 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29886/Valle_CGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vilela, M. C., Aparecida, V., Monteiro, M. I., & Gutierrez, G. L. (2017). Quality of working life: assessment of intervention studies. *Revista Brasileira de Enfermagem REBEn*, 70(1), 178–186. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.											
Autor: Quispe Canchanya, Candy Synthia											
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores								
<p>Problema General: ¿Cómo la calidad de vida laboral incide en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima?</p> <p>Problemas Específicos: Específico 1 ¿Cómo el soporte institucional para el trabajo incide en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima?</p> <p>Específico 2 ¿Cómo la seguridad en el trabajo incide en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima?</p> <p>Específico 3 ¿Cómo la integración al puesto de trabajo incide en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima?</p> <p>Específico 4</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Objetivos específicos: Específico 1 Determinar la incidencia del soporte institucional para el trabajo en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Específico 2 Determinar la incidencia de la seguridad en el trabajo en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Específico 3 Determinar la incidencia de la integración al puesto de trabajo en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p>	<p>Hipótesis general: La calidad de vida laboral incide de manera directa y significativa en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Hipótesis específicas: Específica 1 El soporte institucional para el trabajo incide de manera directa y significativa en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Específica 2 La seguridad en el trabajo incide de manera directa y significativa en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Específica 3 La integración al puesto de trabajo incide de manera directa y significativa en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p>	Variable 1: Calidad de vida laboral								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos				
			Soporte institucional para el trabajo	Supervisión y forma de trabajo	1, 2, 3	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Alta (115-155)				
				Retroalimentación	4						
				Reconocimiento de esfuerzo y opiniones	5, 6						
			Seguridad en el trabajo	Grado de satisfacción	7, 8, 9			Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Media (72-114)		
				Capacitación e Insumos necesarios	10, 11						
			Integración al puesto de trabajo	Respeto de derechos laborales	12, 13, 14					Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Baja (31-71)
				Forma de contratación	15, 16						
			Satisfacción por el trabajo	Funciones, habilidades y potenciales	17, 18						
Reconocimiento y desempeño	19, 20										

<p>¿Cómo la satisfacción por el trabajo incide en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima?</p> <p>Específico 5</p> <p>¿Cómo el bienestar logrado a través del trabajo incide en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima?</p> <p>Específico 6</p> <p>¿Cómo el desarrollo personal incide en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima?</p> <p>Específico 7</p> <p>¿Cómo la administración del tiempo libre incide en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima?</p>	<p>Específico 4</p> <p>Determinar la incidencia de la satisfacción por el trabajo en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Específico 5</p> <p>Determinar la incidencia del bienestar logrado a través del trabajo en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Específico 6</p> <p>Determinar la incidencia del desarrollo personal en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Específico 7</p> <p>Determinar la incidencia de la administración del tiempo libre en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p>	<p>Específica 4</p> <p>La satisfacción por el trabajo incide de manera directa y significativa en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Específica 5</p> <p>El bienestar logrado a través del trabajo incide de manera directa y significativa en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Específica 6</p> <p>El desarrollo personal incide de manera directa y significativa en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p> <p>Específica 7</p> <p>La administración del tiempo libre incide de manera directa y significativa en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.</p>	Bienestar logrado a través del trabajo	Evaluación de logros	21, 21, 23, 24	<p>Muy en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Muy de acuerdo (5)</p>					
				Compromiso laboral	25, 26						
			Desarrollo personal del trabajador	Logros, potencialidades e Integridad de capacidades	27, 28, 29						
			Administración del tiempo libre	Equilibrio laboral	30, 31						
			Variable 2: Compromiso organizacional								
			Compromiso afectivo	Gusto	1, 2			<p>Muy en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Muy de acuerdo (5)</p>	<p>Alto (67-90)</p> <p>Medio (42-66)</p> <p>Bajo (18-41)</p>		
				Pertenencia	3, 4						
				Significado	5, 6						
			Compromiso continuo	Necesidad	7, 8						
				Seguridad	9, 10						
Conveniencia	11, 12										
Compromiso normativo	Obligación moral	13, 14									
	Deber	15, 16									
	Agradecimiento	17, 18									
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar							
<p>Nivel: Básico</p> <p>Diseño: Correlacional causal</p>	<p>Población: Está constituida por el personal administrativo y docente que labora en la facultad de la universidad de pública.</p>	<p>Variable 1: Calidad de vida laboral</p> <p>Autor: Moreno et al. (2018)</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala para medir la calidad de vida laboral</p> <p>Ámbito de Aplicación: Universidad Pública de Lima</p> <p>Forma de Administración: Individual - virtual</p>		<p>DESCRIPTIVA: Los datos de la muestra, se procesarán en el programa estadístico SPSS versión 24.0, donde se elaborarán tablas de y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones. Para la prueba de hipótesis se empleará el coeficiente de determinación, que es una medida de causalidad que mide el grado de explicación de las variables en estudio, con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0.05.</p>							

<p>Método: Desde el enfoque cuantitativo se utilizará el método hipotético deductivo.</p>	<p>Muestreo: Por la naturaleza del problema y la hipótesis asumida la muestra ha sido seleccionada de manera no probabilístico por conveniencia, tomando en cuenta a los docentes nombrados y personal administrativo nombrado y CAS que definan los evaluadores.</p> <p>Muestra: 70 trabajadores (docentes y administrativos).</p>	<p>Variable 2: Compromiso organizacional Autor: Meyer y Allen (1997) Técnica: Encuesta Instrumento: Escala para medir la calidad de vida laboral Ámbito de Aplicación: Universidad Pública de Lima Forma de Administración: Individual - virtual</p>	
--	---	--	--

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Es un constructo con múltiples dimensiones, ya que el trabajador ve cubiertas las siguientes necesidades personales a través del empleo y en su propia percepción. González-Baltazar et al., (2010).	La variable calidad de vida laboral es medida por 07 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. Moreno et al. (2018)	Soporte Institucional Para El Trabajo	Supervisión y forma de trabajo	Ordinal Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
				Retroalimentación	
				Reconocimiento de esfuerzo y opiniones	
			Seguridad En El Trabajo	Grado de satisfacción	
				Capacitación e Insumos necesarios	
			Integración Al Puesto De Trabajo	Respeto de derechos laborales	
			Satisfacción Por El Trabajo	Forma de contratación	
				Funciones, habilidades y potenciales	
				Reconocimiento y desempeño	
Bienestar Logrado A Través Del Trabajo	Evaluación de logros				
	Compromiso laboral				
Desarrollo Personal Del Trabajador	Logros, potencialidades e Integridad de capacidades				
Administración Del Tiempo Libre	Equilibrio laboral				
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es definido como un estado psicológico que identifica el vínculo del trabajador con la organización y repercute en su decisión de permanecer o abandonarla es definido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa. (Meyer & Allen, 1997)	La variable Compromiso organizacional tiene 03 dimensiones: Compromiso afectivo, continuo y normativo. Meyer y Allen (1997)	Compromiso Afectivo	Gusto	
				Pertenencia	
				Significado	
			Compromiso Continuo	Necesidad	
				Seguridad	
				Conveniencia	
			Compromiso Normativo	Obligación moral	
				Deber	
				Agradecimiento	

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario sobre calidad de vida laboral

Estimado DOCENTE/ADMINISTRATIVO, el presente instrumento forma parte de una investigación con el objetivo determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Instrucciones: El presente cuestionario contiene reactivos de varios ítems se pide que responda en forma objetiva y veraz a las preguntas que se detalla a continuación marcando con un aspa (X)

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Reactivos	1	2	3	4	5
1. Estoy de acuerdo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.					
2. Estoy de acuerdo con respecto al trato que recibo de mis superiores.					
3. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.					
4. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
5. En mi empresa se reconocen los esfuerzos con oportunidades de promoción.					
6. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
7. Estoy de acuerdo con la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.					
8. Mi grado de satisfacción con respecto al salario , es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.					
9. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) , es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.					
10. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa, es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.					
11. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.					
12. Estoy de acuerdo con el grado de satisfacción que percibo del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.					
13. Considero que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.					
14. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					

15. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, estoy de acuerdo :					
16. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.					
17. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción, es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.					
18. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales, es un tema en el cual estoy de acuerdo.					
19. Estoy de acuerdo con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo.					
20. Estoy de acuerdo con mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo.					
21. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:					
22. Percibo que mi trabajo es útil para otras personas.					
23. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).					
24. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
25. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.					
26. Estoy de acuerdo con el compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.					
27. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.					
28. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.					
29. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
30. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.					
31. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).					

Gracias por su colaboración.

Cuestionario sobre compromiso organizacional

Estimado DOCENTE/ADMINISTRATIVO, el presente instrumento forma parte de una investigación con el objetivo determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Instrucciones: El presente cuestionario contiene reactivos de varios ítems se pide que responda en forma objetiva y veraz a las preguntas que se detalla a continuación marcando con un aspa (X)

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Reactivos	1	2	3	4	5
1. Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2. Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran míos.					
3. No siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización					
4. No me siento “emocionalmente unido” a esta organización.					
5. No me siento como “parte de la familia” en mi organización.					
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
7. En este momento, permanecer en mi organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización en este momento, incluso si quisiera.					
9. Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar mi organización ahora mismo.					
10. Creo que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.					
11. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otro lugar					
12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles.					
13. No siento obligación de permanecer con mi empleador actual.					
14. Incluso si fuera una ventaja para mí, no creo que sea correcto dejar mi organización ahora.					
15. Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					
16. Esta organización merece mi lealtad.					
17. No dejaría mi organización en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas en ella.					
18. Le debo mucho a mi organización.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3. Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO								
1.	Estoy de acuerdo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	X		X		X		
2.	Estoy de acuerdo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	X		X		X		
3.	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.	X		X		X		
4.	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y/o superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	X		X		X		
5.	En mi empresa se reconocen los esfuerzos con oportunidades de promoción.	X		X		X		
6.	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD EN EL TRABAJO								
7.	Estoy de acuerdo con la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.	X		X		X		
8.	Mi grado de satisfacción con respecto al salario, es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.	X		X		X		
9.	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es una cuestión en la cual estoy:	X		X		X		
10.	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa, es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.	X		X		X		
11.	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO								
12.	Estoy de acuerdo con el grado de satisfacción que percibo del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
13.	Considero que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.	X		X		X		
14.	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO								
15.	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:	X		X		X		
16.	Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es una cuestión en la cual estoy:	X		X		X		
17.	Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción, es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.	X		X		X		
18.	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales, es un tema en el cual estoy:	X		X		X		
19.	Estoy de acuerdo con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo.	X		X		X		
20.	Estoy de acuerdo con mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO								
21.	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:	X		X		X		
22.	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas.	X		X		X		

23.	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).	X		X		X	
24.	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	X		X		X	
25.	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.	X		X		X	
26.	Estoy de acuerdo con el compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR		Si	No	Si	No	Si	No
27.	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.	X		X		X	
28.	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.	X		X		X	
29.	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	X		X		X	
DIMENSIÓN 7: ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE		Si	No	Si	No	Si	No
30.	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	X		X		X	
31.	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo

20 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1.	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	X		X		X		
2.	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran míos.	X		X		X		
3.	No siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización	X		X		X		
4.	No me siento "emocionalmente unido" a esta organización.	X		X		X		
5.	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X		X		X		
6.	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUO								
7.	En este momento, permanecer en mi organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
8.	Sería muy difícil para mí dejar mi organización en este momento, incluso si quisiera.	X		X		X		
9.	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar mi organización ahora mismo.	X		X		X		
10.	Creo que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.	X		X		X		
11.	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otro lugar	X		X		X		
12.	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO NORMATIVO								
13.	No siento obligación de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
14.	Incluso si fuera una ventaja para mí, no creo que sea correcto dejar mi organización ahora.	X		X		X		
15.	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	X		X		X		
16.	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
17.	No dejaría mi organización en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas en ella.	X		X		X		
18.	Le debo mucho a mi organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo

20 de junio 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO								
1.	Estoy de acuerdo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	X		X		X		
2.	Estoy de acuerdo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	X		X		X		
3.	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.	X		X		X		
4.	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y/o superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	X		X		X		
5.	En mi empresa se reconocen los esfuerzos con oportunidades de promoción.	X		X		X		
6.	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD EN EL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
7.	Estoy de acuerdo con la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.	X		X		X		
8.	Mi grado de satisfacción con respecto al salario, es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.	X		X		X		
9.	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es una cuestión en la cual estoy:	X		X		X		
10.	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa, es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.	X		X		X		
11.	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
12.	Estoy de acuerdo con el grado de satisfacción que percibo del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
13.	Considero que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.	X		X		X		
14.	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
15.	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:	X		X		X		
16.	Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es una cuestión en la cual estoy:	X		X		X		
17.	Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción, es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.	X		X		X		
18.	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales, es un tema en el cual estoy:	X		X		X		
19.	Estoy de acuerdo con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo.	X		X		X		
20.	Estoy de acuerdo con mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO								
1.	Estoy de acuerdo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	X		X		X		
2.	Estoy de acuerdo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	X		X		X		
3.	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.	X		X		X		
4.	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y/o superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	X		X		X		
5.	En mi empresa se reconocen los esfuerzos con oportunidades de promoción.	X		X		X		
6.	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD EN EL TRABAJO								
7.	Estoy de acuerdo con la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.	X		X		X		
8.	Mi grado de satisfacción con respecto al salario, es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.	X		X		X		
9.	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es una cuestión en la cual estoy:	X		X		X		
10.	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa, es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.	X		X		X		
11.	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO								
12.	Estoy de acuerdo con el grado de satisfacción que percibo del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
13.	Considero que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.	X		X		X		
14.	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO								
15.	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:	X		X		X		
16.	Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es una cuestión en la cual estoy:	X		X		X		
17.	Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción, es una cuestión en la cual estoy de acuerdo.	X		X		X		
18.	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales, es un tema en el cual estoy:	X		X		X		
19.	Estoy de acuerdo con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo.	X		X		X		
20.	Estoy de acuerdo con mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo.	X		X		X		

DIMENSIÓN 5: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
21.	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:	X		X		X	
22.	Percebo que mi trabajo es útil para otras personas.	X		X		X	
23.	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).	X		X		X	
24.	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	X		X		X	
25.	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.	X		X		X	
26.	Estoy de acuerdo con el compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR		Si	No	Si	No	Si	No
27.	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.	X		X		X	
28.	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.	X		X		X	
29.	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	X		X		X	
DIMENSIÓN 7: ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE		Si	No	Si	No	Si	No
30.	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	X		X		X	
31.	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Pallarco Tovar Hubber Humberto **DNI: 47390858**

Especialidad del validador: **Práctico** **26 de junio de 2022**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

A&E DISEÑO BIM Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.
Hubber H. Pallarco Tovar
 GERENTE DE ADM Y FINANZAS

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1.	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	X		X		X		
2.	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran míos.	X		X		X		
3.	No siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización	X		X		X		
4.	No me siento "emocionalmente unido" a esta organización.	X		X		X		
5.	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X		X		X		
6.	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUO								
7.	En este momento, permanecer en mi organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
8.	Sería muy difícil para mí dejar mi organización en este momento, incluso si quisiera.	X		X		X		
9.	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar mi organización ahora mismo.	X		X		X		
10.	Creo que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.	X		X		X		
11.	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otro lugar	X		X		X		
12.	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO NORMATIVO								
13.	No siento obligación de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
14.	Incluso si fuera una ventaja para mí, no creo que sea correcto dejar mi organización ahora.	X		X		X		
15.	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	X		X		X		
16.	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
17.	No dejaría mi organización en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas en ella.	X		X		X		
18.	Le debo mucho a mi organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Pallarco Tovar Huber Humberto **DNI:** 47390858

Especialidad del validador: Práctico **26 de junio de 2022**


HUBER H. PALLARCO TOVAR
 GERENTE DE ADM Y FINAN*AS

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 4. Base de datos de prueba piloto (Variable Compromiso Organizacional)

DIMENSIONES	D1						D2						D3					
	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO CONTINUO						COMPROMISO NORMATIVO					
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	5	5	1	5	4	2	1	3	2	1	5	3	1	1	5	3
2	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	3
3	5	5	5	5	5	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	1	5	5	1	1	1	5	5
5	3	4	5	4	5	4	1	1	2	1	1	5	5	3	1	1	5	3
6	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
7	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
8	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5
9	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	3	4	3	5	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3
11	5	5	5	4	4	4	1	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
12	5	3	5	3	4	4	2	2	5	2	3	4	4	1	2	2	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	4	3	5	3	3	4	2	3	4	5	4	5	4	5	5
15	4	5	5	4	5	5	2	3	3	3	3	5	5	5	3	1	5	5

Anexo 5. Prueba de Confiabilidad

- Coeficiente Alfa de Crombach

RANGO	CONFIABILIDAD
De 0.01 a 0.20	Muy baja
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.41 a 0.60	Moderada
De 0.61 a 0.80	Alta
De 0.81 a 1.00	Muy alta

Fuente: Pallella y Martins (2003) citado por Arispe et al., (2020).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

CONFIABILIDAD: CALIDAD DE VIDA LABORAL	
Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0,911
Numero de ítems del instrumento	31
Varianza explicada	61,19 %

Fuente: González-Baltazar et al., (2010)

CONFIABILIDAD: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.8538
Numero de ítems del instrumento	18
Sumatoria de las varianzas de los ítems	25.34
Varianza total del instrumento	123.58

Fuente: Elaboración propia

- VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	VARIABLE (Y): COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																		Compromiso afectivo	Compromis o continuo	Compromis o normativo	Compro Organ
	Y1 Compromiso afectivo						Y2 Compromiso continuo						Y3 Compromiso normativo									
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18				
1	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	18	18	20	56
2	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	5	4	4	18	21	22	61
3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	5	4	4	18	21	22	61
4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	18	22	23	63
5	3	5	1	1	1	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	16	26	24	66
6	3	5	1	1	1	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	16	26	24	66
7	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	17	23	20	60
8	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	18	18	20	56
9	4	5	3	2	2	4	5	5	5	4	3	4	2	4	4	4	2	4	20	26	20	66
10	4	5	3	2	2	4	5	5	5	4	3	4	2	4	4	4	2	4	20	26	20	66
11	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	17	23	20	60
12	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	18	22	23	63
13	2	5	4	1	1	5	5	5	1	2	5	4	4	4	4	4	4	3	18	22	23	63
14	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	20	22	24	66
15	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	20	22	24	66
16	2	5	4	1	1	5	5	5	1	2	5	4	4	4	4	4	4	3	18	22	23	63
17	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	18	23	22	63
18	3	4	2	2	2	5	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	18	21	19	58
19	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	18	23	22	63
20	3	4	2	2	2	5	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	18	21	19	58
21	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	4	2	29	20	19	68
22	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	4	2	29	20	19	68
23	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	17	21	23	61
24	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	17	21	23	61
25	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	18	20	20	58
26	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	18	20	20	58
27	5	4	2	2	2	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	20	22	23	65
28	5	4	2	2	2	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	20	22	23	65
29	5	4	2	2	2	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	20	22	23	65
30	5	4	2	2	2	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	20	22	23	65
31	5	4	2	2	2	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	20	22	23	65
32	5	5	5	1	1	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	22	20	21	63
33	5	5	5	1	1	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	22	20	21	63
34	5	4	1	1	1	5	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	17	17	22	56
35	5	5	5	1	1	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	22	20	21	63
36	5	4	1	1	1	5	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	17	17	22	56
37	5	5	5	1	1	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	22	20	21	63
38	5	5	5	1	1	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	22	20	21	63
39	5	4	1	1	1	5	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	17	17	22	56

41	5	4	1	1	1	5	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	17	17	22	56	
42	5	4	2	2	2	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	20	22	23	65	
43	5	4	1	1	1	5	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	17	17	22	56	
44	4	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	18	18	19	55	
45	4	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	18	18	19	55	
46	4	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	18	18	19	55	
47	4	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	18	18	19	55	
48	4	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	18	18	19	55	
49	4	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	18	18	19	55	
50	5	5	1	1	1	5	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	18	19	22	59	
51	5	5	1	1	1	5	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	18	19	22	59	
52	5	5	1	1	1	5	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	18	19	22	59	
53	5	5	1	1	1	5	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	18	19	22	59	
54	5	5	1	1	1	5	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	18	19	22	59	
55	5	5	1	1	1	5	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	18	19	22	59	
56	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	18	22	20	60	
57	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	18	22	20	60	
58	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	18	22	20	60	
59	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	18	22	20	60	
60	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	18	22	20	60	
61	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	18	22	20	60	
62	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	18	26	26	70	
63	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	18	26	26	70	
64	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	18	26	26	70	
65	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	18	26	26	70	
66	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	18	26	26	70	
67	5	5	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4	19	20	20	59	
68	5	5	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4	19	20	20	59	
69	5	5	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4	19	20	20	59	
70	5	5	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4	19	20	20	59	
	1=Muy en desacuerdo																						
	2=En desacuerdo																						
	3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo																						
	4=De acuerdo																						
	5=Muy de acuerdo																						

Anexo 7 Escala de valores del estadístico Rho de Spearman

Escala de valorización de Rho de Spearman

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: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Anexo 8. Carta de Presentación Institucional



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 11 de julio de 2022
Carta P. 0770-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
PEDRO JUAN ANTON DE LOS SANTOS
Decano Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional Federico Villarreal

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a QUISPE CANCHANYA, CANDY SYNTHIA; identificada con DNI N° 45807947 y con código de matrícula N° 7002692251; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:


Calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador QUISPE CANCHANYA, CANDY SYNTHIA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 9. Autorización de aplicación del instrumento



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Facultad de Ciencias Económicas
DECANATO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

PROVEIDO VIRTUAL N° 862-2022-D-FCE-UNFV

RECURRENTE : DRA. ESTRELLA A. ESQUIAGOLA ARANDA
JEFE DE LA ESCUELA DE POPSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
DOCUMENTO RECIBIDO POR STD

REFERENCIA : CARTA P. 0770-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

NT : S/N

ASUNTO SOLICITA PERMISO A ESTUDIANTE, QUISPE CANCHANYA, CANDY SYNTHIA A FIN DE QUE PUEDA OBTENER INFORMACIÓN, EN LA FACULTAD, QUE LE PERMITA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. "CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE UNA FACULTAD DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA"

FECHA : LIMA, 14 DE JULIO DE 2022

REMITASE A: SRTA. CANDY SYNTHIA QUISPE CANCHANYA
PERSONAL CAS DE LA FCE-UNFV

PARA : SE AUTORIZA LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS AL PERSONAL DE LA FACULTAD.

Atentamente.



[Firma manuscrita]
Dr. PEDRO JUAN ANTON DE LOS SANTOS
DECANO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Norka Postigo

Anexo 9. Consentimiento informado de encuestados

Sección 1 de 3

Calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima

Estimado DOCENTE/ADMINISTRATIVO, el presente instrumento forma parte de una investigación con el objetivo determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado DOCENTE/ADMINISTRATIVO, se le invita a participar del presente cuestionario que forma parte de una investigación con el objetivo determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima. Asimismo al aceptar usted de manera voluntaria se le garantizara la total confidencialidad en el uso de sus datos y solo será para fines académicos, por ello se le agradece su participación.

¿Le gustaría participar?

Sí

No



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARAMILLO OSTOS DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad pública de Lima.", cuyo autor es QUISPE CANCHANYA CANDY SYNTHIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARAMILLO OSTOS DENNIS FERNANDO DNI: 10754317 ORCID 0000-0003-0432-7855	Firmado digitalmente por: DJARAMILLOO el 13-08- 2022 13:22:56

Código documento Trilce: TRI - 0409443