



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en
colaboradores de la municipalidad del distrito de Los Olivos,
Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Chacaliaza Echeagaray, Diana Carolina (orcid.org/0000-0003-4531-7442)
Gomez Umeres, Midory Milagros Mildred (orcid.org/0000-0003-4029-1634)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllon, Victor Eduardo (orcid.org/0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Ante todo, quiero agradecer a nuestro Dios por ser mi guía y mi fortaleza el cual hizo que no me rinda y siga adelante. A mi madre y familia por el apoyo incondicional, por guiar mis pasos y por estar siempre en mí, a mi padre y a mi primo Martin que desde el cielo me cuidan.

Chacaliza Echeagaray, Diana Carolina

A mi familia por darme siempre su apoyo incondicional en cada paso que doy. A mis hijos que fueron mi motivación, a padres por su apoyo constante y a mi abuela por darme sabios consejos. ¡Lo logré!

Gomez Umeres, Midory Milagros Mildred

Agradecimientos

Nuestro asesor por el apoyo constante durante el todo el proceso de nuestra investigación, por su paciencia y dedicación que siempre nos brindó. Además, un agradecimiento a los colaboradores de la municipalidad del distrito de Los Olivos por su participación hacia nuestra investigación.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variable de operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra, muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimiento.....	17
3.6 Métodos de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	4

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Relación entre Compromiso Organizacional y la Calidad de Vida Laboral (n=411).	19
Tabla 2	Correlación entre la Calidad de Vida Laboral y las dimensiones del CO.	20
Tabla 3	Correlación entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones de la CVL.	21
Tabla 4	Calidad de Vida Laboral, en general y por dimensiones.	22
Tabla 5	Compromiso organizacional, en general y por dimensiones.	23
Tabla 6	Comparar la calidad de vida laboral de manera general y por dimensiones según sexo.	24
Tabla 7	Comparar la calidad de vida laboral de manera general y por dimensiones según edad.	25
Tabla 8	Comparar el compromiso organizacional de manera general y por dimensiones según edad.	26
Tabla 9	Comparar el compromiso organizacional de manera general y por dimensiones según sexo.	27
Tabla 10	Análisis de normalidad de los datos Kolmogorov Smirnov	28

Resumen

En este trabajo se presentó como objetivo principal determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Los Olivos, Lima, 2022. El tipo de la investigación es correlacional descriptivo y de diseño no experimental. La población específica del estudio estuvo conformada por 411 colaboradores, se obtuvo una muestra de 206 colaboradores a través de un muestreo no probabilístico. Se empleó la Escala de Calidad de Vida laboral (Simón Easton y Darren Van Laar, 2012), Cuestionario de compromiso organizacional (John Meyer y Natalie Allen, 2004). En cuanto a los resultados se utilizó el estadístico de correlación de Spearman se obtuvo una correlación positiva considerable $\rho = ,224$ entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, compromiso organizacional, colaboradores.

Abstract

In this work, the main objective was to determine the relationship between quality of working life and organizational commitment in the collaborators of the municipality of the district of Los Olivos, Lima, 2022. The type of research is descriptive correlational and non-experimental design. The specific population of the study consisted of 411 collaborators, a sample of 206 collaborators was obtained through a non-probabilistic sampling. The Work Life Quality Scale (Simón Easton and Darren Van Laar, 2012), Organizational Commitment Questionnaire (John Meyer and Natalie Allen, 2004) were used. As for the results, the Spearman correlation statistic was used, a considerable positive correlation $\rho = .224$ was obtained between the quality of work life and organizational commitment.

Keywords: Quality of working life, organizational commitment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es la principal fuente de solvencia económica para el ser humano, se produce en distintas áreas y cumple un rol en cada persona de modo que no solo le permite desarrollar las actividades encomendadas, sino también, le permite obtener mayor significado sobre su labor (Atencio et al., 2020). El no contar con ello, le impide al trabajador obtener adecuados resultados y desempeño durante su labor, lo cual resulta desfavorable en la salud ya sea física o mental, así mismo, todo trabajador debe contar con un compromiso organizacional (CO) ya que, en reiteradas ocasiones este será evaluado conforme la disposición y las habilidades que mantenga en conjunto con su desempeño (Betanzos et al., 2006).

Sin embargo, en el mundo durante los últimos tiempos las empresas y los trabajadores no obtuvieron una adecuada gestión debido a las dificultades que atravesaron por causa de la pandemia y la COVID 19, lo cual generó pérdidas de jornadas laborales superiores a 400 millones de trabajos, ello repercutió significativamente tanto en las ganancias de las empresas como en los sueldos y contrataciones de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

Ante ello, en Latinoamérica los empleadores y trabajadores disminuyeron considerablemente debido a las exigencias y el continuo control sanitario, siendo así que, debido a la crisis y la pandemia las personas no se encontraban del todo comprometidos ni tampoco se sentían seguros con las labores que desempeñaban. Pese a que en algunas ocasiones las empresas brindaron apoyo a sus empleados, muchos de estos reportaron que debían mantenerse laborando sin importar la reducción del pago. Sin embargo, en países como Guatemala, Colombia, Perú, Argentina y Chile indicaron que algunas empresas brindan apoyo social a sus trabajadores como forma de mantener su compromiso y apoyo a la salud durante sus jornadas laborales (OIT, 2020).

Seguidamente a nivel nacional, Paredes et al (2021) señalaron que, durante la pandemia el funcionamiento y la producción de las empresas se ha mantenido gracias al compromiso que mostraron los colaboradores, los cuales a pesar de

que en un principio fue complicada la capacitación sobre las nuevas medidas sanitarias, lo cual sorprendió a los empleadores ya que progresivamente cumplieron con las metas trazadas y se adaptaron a los cambios. Ello teniendo en consideración que por lo general al menos el 70% de trabajadores no se involucran correctamente con su trabajo, por ende, estos llegan a representar un problema fundamental en las empresas (Rastogi et al., 2018).

Al respecto, Castro (2018) enfatiza que, en el caso de esperar un mejor desempeño con los colaboradores se debe brindar mayor accesibilidad a su área de trabajo, sin perder oportunidades de poder obtener un sueldo razonable y diferentes oportunidades para mejorar, obtener mayor seguridad en su puesto laboral, de modo que, estos puedan brindar la misma seguridad y confianza a su familia, ya que estos son el principal medio de ingreso económico.

Además, todo empleado refiere obtener mejor calidad de vida al poder trabajar en adecuados ambientes y establecimientos, de modo que, los colaboradores no solo brindarán mayor eficiencia sino también sentirán menos factores estresantes durante su jornada, así mismo, esto se ve reflejado ante los diferentes controles y medidas de trabajo, por lo que durante las evaluaciones es preferible no generar un ambiente como un centro de control u observaciones, sino, debe emplearse medidas más agradables (Alalú, 2016).

Así mismo, el compromiso de los trabajadores debe ser implementado al hacer sentir que todos son parte de la empresa y no solo contratados para cumplir una tarea, ya que, al tener mayor cohesión con las metas de la empresa, el trabajador estará vinculado con lealtad y productividad en beneficio de la organización, a la vez, incentivando sus propias capacidades (Anchelia et al., 2021).

Ante lo expuesto, es de suma importancia considerar investigaciones como esta, ya que, las organizaciones no pueden atentar contra la calidad de vida de un trabajador, considerando que estas atentan principalmente el bienestar psicológico de la persona (Duran, 2013). Del mismo modo, al no considerar la vulnerabilidad de un trabajador en la organización, este puede

presentar deficiencias que se vean representadas en su desempeño laboral (Matabanchoy et al., 2019).

A su vez, Tatamuez et al. (2019); Pinela y Donovan (2019); y Granados (2011) enfatizaron que aquellos trabajadores que presentan deficiencia en la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional por lo general muestran rechazo, desinterés y falta de motivación durante el desarrollo de sus jornadas laborales, lo cual, se manifiesta mediante el ausentismo.

De este modo, es necesario formular la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la municipalidad del distrito de Los Olivos, Lima, 2022?

El estudio contó con la justificación teórica, la cual buscó recopilar información sobre las variables de CVL y CO, así mismo, determinó la relación que existe, además, contó con justificación social, ya que buscó comprender las diversas dificultades que se presentan en un grupo de trabajadores y en base a la información que se obtuvo para beneficiar a los colaboradores de la municipalidad del distrito de Los Olivos. Finalmente, contó con justificación metodológica, ya que en la investigación se recurrió a instrumentos capaces de evaluar las variables de estudio, además de poder evidenciar la validez y confiabilidad que presenten para su uso.

Seguidamente, el objetivo general tendrá la función de determinar la relación entre CVL y CO en colaboradores de la municipalidad del distrito de Los Olivos, Lima. Por otro lado, los objetivos específicos tendrán la función de:

a) Determinar la relación, a modo de correlación, entre calidad de vida y las dimensiones de compromiso organizacional expresados en normativo, continuidad y afectivo; b) Determinar la relación, a modo de correlación, entre compromiso organizacional y las dimensiones de calidad de vida expresados en bienestar general, interfaz hogar – trabajo, estrés en el trabajo, satisfacción laboral y profesional, control y condiciones; c) Describir la calidad de vida de manera general y por dimensiones expresados en bienestar general, interfaz hogar – trabajo, estrés en el trabajo, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo y condiciones; d) Describir el compromiso organizacional de manera

general y por dimensiones expresados en normativo, continuidad y afectivo; e) comparar la calidad de vida laboral de manera general y por dimensiones, según sexo y edad; f) comparar el compromiso organizacional de manera general y por dimensiones, según sexo y edad.

Seguidamente, se planteó la hipótesis de: la relación entre la CVL y CO es directa y significativa en colaboradores de la municipalidad del distrito de Los Olivos, Lima, 2022.

Seguidamente, se sugirieron las hipótesis específicas, a) la relación entre calidad de vida con las dimensiones de compromiso organizacional expresados en normativo, continuidad y afectivo es directa y significativa. b) La relación entre el compromiso organizacional con las dimensiones de calidad de vida expresados en bienestar general, interfaz hogar – trabajo, estrés en el trabajo, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo y condiciones de trabajo es directa y significativa; c) Relación de la calidad de vida de manera general y por dimensiones expresados en bienestar general, interfaz hogar – trabajo, estrés en el trabajo, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo y condiciones; d) Relación del compromiso organizacional de manera general y por dimensiones expresados en normativo, continuidad y afectivo; e) existen diferencias significativas entre según sexo, siendo el grupo de mujeres quienes presenten mayores niveles de calidad de vida laboral; e) existen diferencias significativas entre según edad, siendo el grupo de hombres quienes presenten mayores niveles de calidad de vida laboral; f) existen diferencias significativas entre según edad, siendo el grupo de hombres quienes presenten mayores niveles de compromiso organizacional; f) existen diferencias significativas entre según sexo, siendo el grupo de hombres quienes presenten mayores niveles de compromiso organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a las investigaciones previas, se consultó diversos artículos de revistas indexadas donde se encuentran las variables de estudio, de los cuales se encontró en tanto en el territorio peruano como alrededor del mundo, de modo que, en Lima, Loli et al. (2019) publicaron un artículo cuya finalidad fue hallar relación entre calidad de vida laboral (CVL), autoestima y desempeño laboral, esta última asociada al comportamiento organizacional. Para ello la muestra fueron 447 profesionales de la salud, así mismo, el análisis fue correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. En los resultados se halló relación entre CVL y desempeño laboral ($r= 0.40^{***}$). En su conclusión detallaron que, la existe relación directa y altamente significativa, así mismo, se evidenció que presentan adecuados niveles de calidad de vida.

Seguidamente, en Perú Quispe y Paucar (2020) realizaron un artículo con la función de hallar relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, en el estudio se contó con la muestra de 400 docentes. La investigación fue correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental, de modo que, en los resultados se halló relación entre las variables ($r = .79$; $p < .05$). Ante ello, concluyeron que la relación hallada fue directa y significativa, sin embargo, mencionaron que el 32% de colaboradores presentan insatisfacción laboral.

Por otro lado, a nivel internacional, en España Muñoz et al. (2022) estudiaron la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, siendo la satisfacción laboral una variable similar a la calidad de vida laboral para ello participaron 39 trabajadores en la muestra, dicho estudio fue correlacional, transversal y de diseño no experimental. En tal sentido, al realizar los resultados se encontró correlación de ($\rho = .454$) y la significancia fue ($p < .05$). Como conclusión los autores señalaron que la relación que existe es directa, moderada y altamente significativa.

Nuevamente en España, Santiago (2021) en su estudio buscó determinar la relación entre calidad de vida laboral y el desempeño organizacional, este último forma parte de los indicadores, a su vez, el estudio contó con 113 personas para la muestra, siendo una investigación correlacional, transversal y diseño no experimental. En los resultados se halló correlación de ($r = .913$) y una significancia de ($p < .05$). En la conclusión el autor indicó que la correlación hallada

fue directa, alta y significativa.

En la India, Kamal (2020) estudió la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, en dicho estudio participaron 116 trabajadores, así mismo, el estudio fue correlacional, transversal y de diseño no experimental. En los resultados se halló relación entre las variables de ($r=.503$) y una significancia de ($p<0.01$). En la conclusión, el autor señaló que la relación fue directa, moderada y significativa.

En Tailandia, Thipsena et al. (2019) elaboraron un estudio con el propósito de hallar relación entre CVL y CO, para ello se contó con 360 empleados como muestra, a su vez, el estudio fue correlacional, transversal y de diseño no experimental. En los resultados se halló correlación entre CVL y CO ($r=.613^{**}$ y $p=.000$). En la conclusión los autores detallaron que la relación encontrada fue directa y muy significativa, a su vez, los colaboradores presentaron adecuados niveles de compromiso y calidad de vida.

En Arabia Saudita, Shani (2019) en su investigación cuyo propósito fue determinar entre el compromiso organizacional (CO) y la calidad d vida laboral (CVL), para ello tuvo como muestra 312 empleados, así mismo, esta investigación fue de tipo correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental. Los resultados indicaron que existe correlación entre variables de estudio ($r = .79$). El autor indicó que esta relación es directa y significativa, así mismo, señaló que los trabajadores presentan calidad de vida en niveles medios en similitud con el compromiso organizacional.

En Puerto rico, Vélez y Gonzáles (2018) en su artículo tuvo como fin hallar relación entre el compromiso organizacional (CO) y la espiritualidad en el ambiente laboral, está con relación a la calidad de vida. El estudio tuvo como muestra a 156 trabajadores, del mismo modo, la investigación fue correlacional, de diseño no experimental y corte transversal como resultado arrojó que existe relación entre la variable de CO y la espiritualidad en el ambiente laboral ($r = -.172$; $p<.05$). En la conclusión se indicó que, la relación que existe es significativa e inversa, además, los trabajadores cuentan con adecuados niveles de compromiso organizacional.

En Irán, Hosseinpour et al (2018) investigaron la relación entre la calidad

de vida laboral y el compromiso organizacional, para ello se solicitó la participación de 51 trabajadores, a su vez, la investigación fue correlacional, transversal y de diseño no experimental. En los resultados se mostró la relación de las variables la cual fue ($r=.49$) y la significancia de ($p<0.01$). Como conclusión los autores detallaron que la relación fue directa, significativa y moderada.

Luego, para generar mayor sustento a la investigación, se consideró pertinente consultar diversas teorías y autores que expliquen el desarrollo de las variables, de este modo, se menciona epistemológicamente la primera variable la Calidad de Vida Laboral, para ello De la Garza (2000) refirió que, CVL surge en los años setenta en el país de Estados Unidos como respuesta en contra de los teóricos socio técnicos, ello considerando que las empresas eran conformada por un sistema social y técnico en conjunto del marco de democracia industrial escandinava. Por su parte, Gonzáles (2007) agrega que durante esta época se dio las primeras nociones relacionadas al impulso del desarrollo humano y el desarrollo sostenible desde un plano macro social económico, además de contemplar la relación con distintos aspectos ambientales, sociales y de salud.

Históricamente se halla a Walton (1975) el cual explica que la CVL es considerada como trayecto y parte del proceso de humanización aquel lugar donde se ejecuta el trabajo y se recibe un pago económico ideal, un ambiente seguro y saludable donde le haga sentir al trabajador que forma parte de la organización, así mismo, en esta se encuentran seis tipos de categorías que influyen en el proceso de CVL: feedback, organización, autonomía, información y múltiples actividades.

Posterior a ello, a través de los años se halla definiciones como la de Chiavenato, el cual indica que la calidad de vida laboral (CVL) es de suma importancia para las organizaciones ya que esta contempla la salud del trabajador, a su vez, esta permite obtener una mejoría y óptimo desarrollo de trabajo. Así mismo, (CVL) incluye el cuidado en aspectos ya sea psicológicos,

ambientales y físicos lo cual brinda organización y respeto hacia los participantes (Chiavenato, 2004).

Luego, Chiang y Krause (2009) mencionaron que, la CVL es considerada como medidas óptimas que se producen en un ambiente laboral, permitiendo generar una satisfacción entre los trabajadores mediante reforzadores. Así mismo, se identifica como la interacción entre el ambiente laboral y aquellas características que presenta cada persona, tales como: indicadores globales e individuales pertenecientes a la organización.

Agregado a ello, la CVL se considera fundamental para el trabajador, ya que ello permite obtener mejores resultados de este, de lo contrario, generará una insatisfacción gradual en los comportamientos, además de volverse contraproducente evidenciándose a través del sabotaje, robo, baja productividad, ausentismo, etc. En cambio, de generarse una calidad de vida laboral adecuada, se obtendrá el agrado y respeto de cada trabajador durante sus jornadas laborales (Chiavenato, 2009).

Del mismo modo, Peiró (2013) señaló que la CVL no solo permite obtener beneficios en sus resultados para el trabajador, sino también para la organización, ya que al obtener mejor desempeño con los colaboradores, se obtendrá mayor satisfacción y motivación, de modo que se disminuirá la tasa de absentismo de los empleados que aún no se sientan como parte del trabajo, a su vez, al mejorar la calidad de vida, se obtendrá un bienestar psicológico entre los empleados, permitiendo así garantizar las relaciones interpersonales que surjan entre ellos.

Seguidamente, existen teorías que permiten describir de mejor manera la calidad de vida laboral, ante ello Nadle y Lawler (1983) los cuales en su teoría refieren que, la CVL es comprendida mediante tres factores: a) la intervención de los trabajadores al momento de optar por tomar una decisión; b) la reorganización de trabajo mediante el desarrollo que impliquen las actividades y los grupos que son independientes de la labor que realicen; b) la innovación del sistema mediante el reconocimiento de forma que contribuye al clima de las

organizaciones; y c) el mejoramiento del ambiente donde se trabaja, ya sea bajo condiciones psicológicas o físicas.

También se encuentra la teoría Bifactorial de Herzberg (1968) la cual refiere que, es importante el ambiente en el que se encuentra el trabajador y las condiciones en las que desempeña su trabajo, además, se debe considerar dos factores: a) factor higiénico, el cual se rige a las causas externas como el clima laboral, las condiciones ambientales y físicas, los beneficios sociales y el cargo de jefatura. b) factor motivacional, este responde a los factores ideales que provocan satisfacción en las personas, llevándolos a un estado de tranquilidad y seguridad.

Por otro lado, la variable CVL toma sustento mediante la teoría de Easton y Van (2012) quienes sustentan que la CVL se enfoca en la búsqueda de experiencia laboral mediante el bienestar que mantenga cada colaborador, de este modo, se puede evidenciar un análisis de los resultados en condiciones de trabajo, ya sea por factores subjetivos como el lugar de trabajo o factores objetivos como la satisfacción y el estrés. A su vez, la variable será medida por la escala de calidad de vida laboral, tiene seis dimensiones las cuales son:

Bienestar general: refiere al nivel con el que cuenta un individuo, ya sea sentirse bien, conforme o en lo absoluto, a su vez, identifica como el trabajador puede llegar a ser influido por su labor, por ello se incorpora concepciones del bienestar psicológico (Easton y Van, 2012).

Interfaz hogar: refiere a la calidad de vida y la armonía que se establece con el personal, lo cual evalúa el grado de los trabajadores mantienen el control sobre el funcionamiento en la organización, además, permite evaluar a los empleados si cuentan con vida plena ya sea dentro o fuera del trabajo (Easton y Van, 2012).

Satisfacción laboral y profesional: refiere a saber sobre la satisfacción que siente el colaborador en base a su relación de trabajo, sentimiento de logro, autoestima frente al trabajo y las actitudes que muestre en el trabajo (Easton y Van, 2012).

Control en el trabajo: refiere al grado de control que cada persona mantiene al estar dentro del centro de trabajo, a su vez, la percepción de control se relaciona con factores como la oportunidad para formar parte de las decisiones que les puedan afectar (Easton y Van 2012).

Condiciones de trabajo: refiere al grado de satisfacción que presenta el trabajador sobre los recursos, condiciones y seguridad con la que cuenta para llevar a cabo sus actividades o evaluar la insatisfacción frente a las condiciones de trabajo como la higiene, seguridad y salud (Easton y Van 2012).

Estrés en el trabajo: refiere a la evaluación en el que los trabajadores perciben sobre las exigencias del trabajo, éstas en respuesta al estrés emocional y físico que genera conflictos hacia su bienestar (Easton y Van 2012).

Con respecto a la segunda variable, Ruiz De Alba(2013), señaló que, el compromiso organizacional tiene como procedencia epistemológica en los años 60, en esta se obligaba al trabajador a tener mayor responsabilidad sobre sus actividades que ejecutaba, de modo que el compromiso del colaborador también era hacia su lugar de trabajo, ya que, ello aseguraba un mejor desempeño del trabajador. Luego, Gibson et al. (1994) enfatizó la importancia del compromiso organizacional, ya que este permite que se genere mayor efectividad dentro de las empresas, así como en el desempeño de cada trabajador.

Ante ello, Meyer y Allen (1997) señalaron que, dentro de las características que presenta un trabajador con compromiso organizacional se halla la edad con la que cuenta el empleado, ya que por lo general los jóvenes no cuentan con sentimiento de pertenencia a la organización, a diferencia de las personas mayores. Aunque ello también es subjetivo, pues se debe contemplar que dependerá de cada individuo ya sea por las necesidades o prioridades que presente.

Por otro lado, también se tiene definiciones de diversos autores como Robbins y Coulter (2007) quienes definieron al compromiso organizacional (CO) como la identidad con la que cada trabajador debe contar al formar parte de una organización, a su vez, este debe generar objetivos en relación con la empresa

donde labora. Del mismo modo, Baez et al. (2019) coincidieron que, el CO se concreta mediante el vínculo o lazo que se establece entre la organización y sus trabajadores, ya que, por lo general estos sólo tienen en mente cumplir con las horas laborales establecidas y no en mejorar su desempeño.

A su vez, Neves et al. (2018) señalaron que, un trabajador con CO es mucho más eficiente a comparación de un grupo de trabajadores que sólo asisten a trabajar, ya que el compromiso que muestra el trabajador permite obtener éxitos determinantes tanto para sí mismo, como el desarrollo de la organización, además, brinda la posibilidad de que el colaborador obtenga nuevas oportunidades laborales y de superación.

Cabe resaltar que, el compromiso organizacional (CO) tiene teorías y modelos que permiten obtener mejor comprensión, ante ello, la teoría propuesta por Nava et al. (2021) plantearon que el CO es comprendido como un constructo multidimensional, el cual busca analizar las perspectivas de cada persona, puesto a que cada trabajador se desarrolla bajo sus necesidades y componentes, lo cual genera una clara disposición frente a la realización de labores. Además, Arias y Heredia (2006) mencionaron que, el compromiso organizacional es indispensable en cada trabajador, pues este permite que se genere un contrato psicológico entre el colaborador y la organización, a su vez, se establece un acuerdo entre ambos para mantener objetivos que beneficien a ambos.

Seguidamente, Soret y Obesso (2020) mencionan la teoría de Streets (1997) el cual señaló que, el CO es considerado como un poder, este permite identificar a los colaboradores por tres causas, las cuales son: las características personales, estas refieren a la necesidad de obtener metas en su vida, el nivel de instrucción con el que cuentan y la edad que tienen. Luego se encuentran las características atribuibles al trabajo, estas refieren al desarrollo de actividades; y finalmente, la percepción del trabajo considerándolo como un desafío y la interacción entre compañeros.

Por otro lado, el compromiso organizacional en la presente investigación toma de base teórica lo propuesto por Meyer y Allen (1997) los cuales conceptualizan al compromiso organizacional como un estado mental asociado

al comportamiento, asimismo, la variable es medida por el Cuestionario de compromiso organizacional, en este se encuentran tres componentes, los cuales son: a) compromiso afectivo, este es descrito como la búsqueda de pertenecer a la organización por parte del trabajador, así mismo, se identifican sentimientos de pertinencia, alegría y motivación; b) el compromiso de pertinencia, esta señala al costo en beneficio al formar parte de la organización, de modo que se genere mayor permanencia; y c) el compromiso normativo, refiere a la moral que establecen los colaboradores, generando un sentimiento de retribución a la organización mediante la lealtad y el cumplimiento de objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básica, ya que se obtuvo diversa información teórica y estudios donde se aprecie la realidad problemática la cual sea similar a nuestro estudio, a su vez, este tipo de investigación permitió hallar nuevos conocimientos y una mejoría durante la obtención de resultados (Sánchez et al., 2018).

Diseño de investigación

El diseño que se utilizó fue el no experimental, ya que este tiene como función observar los fenómenos de las variables a estudiar, a su vez, fue de corte transversal lo cual señala que la evaluación será en solo una oportunidad. A su vez, el estudio fue correlacional, debido a que se buscó hallar la asociación entre las variables, además, se pretendió conocer la fuerza y dirección que mantengan (Ñaupas et al., 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Calidad de vida laboral

- **Definición conceptual:** la calidad de vida laboral se enfoca en la búsqueda de experiencia laboral mediante el bienestar que mantenga cada colaborador (Easton y Van, 2012)
- **Definición operacional:** la variable será medida al sumar los puntajes obtenidos para luego ser clasificado mediante los niveles establecidos por la escala de vida laboral de Easton y Van.
- La escala se diseñó con seis dimensiones, bienestar general, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones de trabajo, interfaz hogar y estrés en el trabajo, los cuales cuentan con veinticuatro reactivos, de los cuales tres de ellos son reactivos inversos, es decir el siete, nueve y diecinueve (Ver anexo 2).
- **Escala de medición:** Escala de tipo Likert, Ordinal.

Variable 2: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual:** la identidad con la que cada trabajador debe contar al formar parte de una organización, a su vez, este debe generar objetivos en relación con la empresa donde labora (Robbins y Coulter, 2007)
- **Definición operacional:** La variable será medida al sumar los puntajes obtenidos para luego ser clasificado mediante los niveles otorgados por el cuestionario de compromiso organizacional.
- El instrumento se publicó en 1990, este consta de tres componentes y ocho reactivos, posteriormente en el año 1993 se difundió la versión revisada bajo los autores en la que se eliminó dos reactivos para que en la versión final solo queden tres dimensiones con 6 ítems cada uno, lo cual genera la suma total de dieciocho reactivos (Ver anexo 2).
- **Escala de medición:** Escala de tipo Likert, Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Se considera población al grupo total de personas que formarán parte de la investigación y que cuenten con características de interés para los investigadores, a su vez, mediante una selección se estableció en una población de 411 colaboradores de la Municipalidad del distrito de Los Olivos (Bologna, 2013).

Criterios de inclusión

- Colaboradores con 18 años hasta los 65 años.
- Colaboradores que se encuentren laborando actualmente.
- Colaboradores de ambos sexos.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no brinden su consentimiento informado.
- Colaboradores que trabajen tiempo parcial.
- Colaboradores que presenten menos de dos meses laborando.

Muestra

La muestra señaló a un sector en específico que proviene de la población,

esta será determinada en base a los criterios ya sea para incluir o excluir del estudio lo cual será establecido por el investigador (Otzen y Manterola, 2017). Esta contó con 206 colaboradores de la Municipalidad de Los Olivos, según la fórmula de poblaciones finitas de Arkin y Colton (1967).

Muestreo

Se conoce como muestreo al procedimiento de elección proveniente de la población que permitirá identificar a los participantes que cuenten con los requisitos específicos del investigador, así mismo, se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, durante la aplicación no se eligió en específico a los participantes, sino, se aplicó en un grupo de personas que mantienen relación a la realidad problemática y aporten con datos en específico (Bologna, 2013).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se empleó es la encuesta presencial.

Instrumentos

Variable 1: Calidad de Vida laboral

El nombre de la prueba es Escala de Calidad de vida laboral y los autores de la escala son Simón Easton y Darren Van Laar creado en el año 2012, luego, un año después fue adaptado por Riega en el año del 2013. Esta escala evalúa personas mayores de 18 años, la prueba dura 16 minutos, y la aplicación es de manera Individual y colectivo (Ver anexo 3).

Descripción del instrumento

La escala se diseñó con seis dimensiones, bienestar general, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones de trabajo, interfaz hogar y estrés en el trabajo, la misma cuenta con veinticuatro reactivos, de los cuales tres de ellos son reactivos inversos, es decir el siete, nueve y diecinueve.

Propiedades psicológicas originales

La confiabilidad se obtuvo mediante el alfa de Cronbach, de modo que para la dimensión de bienestar general se obtuvo .82, control en el trabajo fue

.81, condiciones de trabajo fue .79, interfaz hogar fue .82, satisfacción laboral y profesional fue ,86 y estrés en el trabajo fue .81. Todos ellos se consideraron como confiabilidad adecuada. Del mismo modo, para la validez se realizó por medio del juicio de expertos se determinó que los 24 ítems alcanzaron la validez mediante la V de Aiken igual a 1.

Propiedades psicométricas peruanas

La confiabilidad hallada por medio del alfa de Cronbach fue de .925, la cual indica que es una alta confiabilidad, del mismo modo, durante el estudio se identificó si fue necesario la eliminación de algún ítem, sin embargo, ello no fue necesario, puesto a que todos los ítems obtuvieron una adecuada consistencia interna.

Variable 2

El cuestionario de compromiso organizacional fue elaborado por Meyer y Allen en el año 2004, su ámbito de aplicación es de 18 años a más, la duración del cuestionario es de 8 minutos aproximadamente, también se puede aplicar de manera Individual y colectivo; así mismo, este instrumento es capaz de evaluar el perfil del compromiso en trabajadores que forman parte de una organización (Ver anexo 3).

Descripción del instrumento

El instrumento se publicó en 1990, este consta de tres componentes y ocho reactivos, posteriormente en el año 1993 se publicó la versión revisada bajo los autores en la que se eliminó dos reactivos para que en la versión final solo queden tres dimensiones con 6 ítems cada uno, lo cual genera la suma total de dieciocho reactivos.

Propiedades psicométricas originales

La fiabilidad fue obtenida mediante el alfa de Cronbach, la cual resultó ser ,91 para el compromiso afectivo, ,91 para el compromiso normativo y ,84 para el compromiso de continuidad. Así mismo, a través del juicio de expertos se determinó que los 18 ítems alcanzaron la validez mediante la V de Aiken igual a uno.

Propiedades psicométricas peruanas

La fiabilidad se halló a través del alfa de Cronbach, el cual fue .86, el cual es considerado como una confiabilidad adecuada, a su vez, durante la adaptación se optó por eliminar los ítems 7, 9, 12, 17 y 19, ya que estos no presentaron adecuados valores que sean considerados como confiables.

3.5. Procedimientos

El proceso de selección de datos se realizó de manera presencial, ante esto los participantes estaban listos e informados sobre la investigación. Lo primero a realizar fue la búsqueda de información sobre las variables de estudio, antecedentes y la base teórica que fundamenta el origen de las mismas, además se solicitó autorización para los instrumentos de evaluación (Ver anexo 8). Así mismo, mediante el consentimiento informado se resaltó que los datos serán confidenciales y no se usaría con ninguna finalidad o propósito (Ver anexo 9). Posteriormente, se llevó a cabo la resolución de los instrumentos, los cuales se recolectaron y se analizaron a través de los distintos procesos estadísticos pertinentes para el cumplimiento de los objetivos.

Completada las evaluaciones, se procedió el filtrado sobre la base de datos, por ello se eliminaron algunos test que no cumplieron con los criterios preestablecidos para finalizar la evaluación y presentar la discusión, conclusiones, recomendaciones, anexos y la sustentación de la tesis.

3.6. Método de análisis de datos

Habiendo recolectado los datos de la investigación, se recopiló la información mediante encuestas de manera presencial, para posteriormente importarlo al software IBM SPSS 26, ya que por medio de esta se pudo analizar ambas variables con sus respectivos datos. De igual manera, para el análisis de datos, se empleó la prueba de Kolmogorov Smirnov, puesto a que por medio de esta se logra determinar si la distribución es paramétrica o no paramétrica. Finalmente, se hizo uso de estadísticos descriptivos y tablas, las cuales mostraron los porcentajes y las frecuencias en función a los niveles de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Como aspecto fundamental y parte del proceso del estudio se siguió lo establecido por la American Psychological Association (2020) quienes indican que todo investigador debe asumir el compromiso y responsabilidad al momento de realizar un estudio, evitando la posibilidad de ejercer falsedad de documentos, resultados o incluso el plagio, de modo que se respetó la propiedad intelectual de los instrumentos psicológicos y autores a los que se recurre en búsqueda de información. Del mismo modo, se cumplirá con lo propuesto por el Colegio de Psicólogos del Perú (2018) sobre la ética profesional, la cual pretende no generar ningún daño o perjudicar a las personas que forman parte del estudio, teniendo en cuenta que estos formaran de manera voluntaria bajo un consentimiento informado, lo cual les asegurará que toda información que brinden será protegida y mantenida en el anonimato.

Esta investigación se llevó a cabo de acuerdo lo establecido en la declaración de Helsinki, el cual estableció medidas más rigurosas y de cuidado al realizar una investigación, resguardando la privacidad sobre los datos recopilados por parte de los participantes, a su vez, se debe esclarecer los fines que conllevan la investigación y declarar si hay algún interés de por medio (Manzini, 2000).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Calidad de vida laboral y Compromiso organizacional(n=411).

	Estadísticos	Compromiso Organizacional
Calidad de Vida	r_s	.601
Laboral	p	$p<.001$
	r^2	.36

Nota. - r_s : Prueba de significancia estadística basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman; p : Significancia estadística basada en la probabilidad; r^2 : Tamaño del efecto.

En la tabla 1, se aprecia que el coeficiente de la correlación de Spearman presenta un valor (r_s .601), indica una correlación es directa entre las variables, es decir, a mayor calidad de vida laboral, mayor será el compromiso organizacional, además, la significancia fue ($p<.001$), de este modo se asevera que la relación hallada fue positiva y alta.

Tabla 2*Correlación entre la Calidad de vida laboral y las dimensiones del CO*

Dimensiones de Compromiso	Calidad de vida laboral		
	rho	p	r ²
Organizacional			
Normativo	.518	<.001	411
Continuidad	.520	<.001	411
Afectivo	.422	<.001	411

Nota. - r_s: Prueba de significancia estadística basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman; p: Significancia estadística basada en la probabilidad; r²: Tamaño del efecto.

En la tabla 2, Los valores de probabilidad presentados en la tabla 2, muestran que calidad de vida laboral se correlacionan de manera significativa ($p < .05$) y directa ($\rho > 0$) con todas las dimensiones de compromiso organizacional. Se aprecia el tamaño del efecto grande en las dimensiones Normativo y Continuidad, mientras un tamaño del efecto mediano en la dimensión Afectivo. Por ende, se asevera que cuan mayor sea la calidad de vida laboral, mayor será las puntuaciones que presente las dimensiones de la segunda variable.

Tabla 3*Correlación entre el Compromiso organizacional y las dimensiones de la CVL*

Dimensiones de Calidad de Vida Laboral	Compromiso Organizacional		
	rho	p	r ²
Bienestar	.540	<.001	0.29
Interfaz	.449	<.001	0.20
Estrés	.572	<.001	0.33
Satisfacción	.480	<.001	0.23
Control	.440	<.001	0.19
Condiciones	.494	<.001	0.24

Nota. - r_s: Prueba de significancia estadística basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman; p: Significancia estadística basada en la probabilidad; r²: Tamaño del efecto.

En la tabla 3, Los valores de probabilidad presentados en la tabla 3, muestran que compromiso organizacional se correlaciona de manera significativa ($p < .05$) y directa ($\rho > 0$) con todas las dimensiones de la primera variable. Se aprecia el tamaño del efecto grande en las dimensiones Bienestar y Estrés, mientras un tamaño del efecto mediano en todos los otros casos. La interpretación sugiere que cuanto mayor compromiso organizacional, mayores serán las puntuaciones en todas las dimensiones de calidad de vida laboral.

Tabla 4*Calidad de Vida Laboral, en general y por dimensiones.*

Variable / Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Calidad de Vida Laboral	33	8.03	231	56.20	147	35.77
<i>Bienestar general</i>	70	17.00	218	53.00	123	30.00
<i>Interfaz hogar-trabajo</i>	92	22.40	204	49.60	115	28.00
<i>Estrés en el trabajo</i>	72	17.50	198	48.20	141	34.30
<i>Satisfacción laboral y profesional</i>	60	14.60	196	47.70	155	37.70
<i>Control en el trabajo</i>	84	20.40	182	44.30	145	35.30
<i>Condiciones de trabajo</i>	63	15.30	202	49.10	146	35.50

Nota. - f: frecuencia; %: porcentaje.

Tabla 4, Para interpretar se ha realizado una representación en la tabla 4 que de la variable y de las dimensiones de calidad de vida laboral, se puede observar claramente que el nivel medio es el de mayor puntaje, es decir, que la mayor parte de los colaboradores se desarrollan de manera eficiente, ya que, tienen una buena armonía, clima laboral.

Tabla 5

Compromiso Organizacional, en general y por dimensiones.

Variable / Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso Organizacional	21	5.11	218	53.04	172	41.85
<i>Normativa</i>	53	12.90	201	48.90	157	38.20
<i>Continuidad</i>	44	10.70	215	52.30	152	37.00
<i>Afectivo</i>	34	8.30	230	56.00	147	35.80

Nota. - f: frecuencia; %: porcentaje.

Tabla 5, en esta se visualiza que la variable y sus dimensiones de compromiso organizacional, se puede percibir que el nivel medio es el de mayor puntaje, es decir, que los trabajadores están más comprometidos con los reglamentos, desafío y apoyo según el propósito de la empresa.

Tabla 6

Tabla comparativa de la variable Calidad de vida laboral. de manera general y por dimensiones según sexo

Calidad de vida laboral	Sexo	Ks (p)	Rango promedio	U. de Mann Whitney	Tamaño del efecto
General	Hombre	.098(<.0001)	174.37	U=15.1515; P=.950	.266
	Mujer	.125(<.0001)	228.99		
Interfaz	Hombre	.111(<.0001)	182.39	U=16502; P=.968	.198
	Mujer	.100(<.0001)	223.16		
Estrés	Hombre	.091(<.0001)	179.97	U=16084; P=.962	.219
	Mujer	.123(<.0001)	224.92		
Satisfacción	Hombre	.169 (<.001)	192.14	U=16153.5; P=.955	.116
	Mujer	.135 (<.001)	216.08		
Control	Hombre	.332(<.0001)	180.37	U=16153.5; P=.943	.215
	Mujer	.163 (<.001)	224.63		
Condición	Hombre	.135 (<.001)	178.80	U=15898; P=.962	.228
	Mujer	.141 (<.001)	225.70		
Bienestar	Hombre	.104 (<.001)	174.47	U=15132; P=.950	.265
	Mujer	.119 (.001)	228.92		

Nota: Variable de agrupación: sexo, Ks: Test de normalidad p: Significancia estadística basada en la probabilidad, U: Valor del coeficiente de U. de Mann Whitney

Tabla 6, en esta se logró visualizar a la variable y sus dimensiones comparándose con ambos sexos, donde las mujeres se encuentran en un mayor nivel de estabilidad en el entorno laboral, es decir, que se sienten más identificadas y un área laboral confortable.

Tabla 7

Tabla comparativa de la variable calidad de vida laboral de manera general y por dimensiones según edad.

Calidad de vida laboral	Edad	n	Ks (p)	Rango promedio	H de Kruskal Wallis	Tamaño del efecto
General	18 a 30	90	.978 (<.0001)	93.06	H=108.853; P=.139	.152
	31 a 40	159	.953 (<.0001)	223.26		
	41 a 65	162	.932 (<.0001)	251.81		
Interfaz	18 a 30	90	.897 (<.0001)	131.82	H=46.581; P=.178	.114
	31 a 40	159	.960 (<.0001)	219.45		
	41 a 65	162	.964 (<.0001)	234.02		
Estrés	18 a 30	90	.959 (<.0001)	80.32	H=98.307; P=.116	.333
	31 a 40	159	.937(<.0001)	136.55		
	41 a 65	162	.973 (<.0001)			
Satisfacción	18 a 30	90	.923 (<.0001)	134.94	H=52.950; P=.135	.129
	31 a 40	159	.965 (<.001)	203.76		
	41 a 65	162	.947 (<.001)	247.67		
Control	18 a 30	90	.860 (<.001)	132.64	H=47.839; P=.138	.117
	31 a 40	159	.947 (<.001)	214.30		
	41 a 65	162	.931 (<.001)	238.61		
Condiciones	18 a 30	90	.898 (<.001)	114.78	H=71.316; P= .159	.174
	31 a 40	159	.950 (<.001)	221.53		
	41 a 65	162	.940 (<.001)	241.45		
Bienestar	18 a 30	90	.921 (<.001)	119.31	H=62.170; P= .141	.265
	31 a 40	159	.969 (<.001)	225.15		
	41 a 65	162	.949(<.001)	235.37		

Nota: Esto es un límite inferior de la significación verdadera, p: Significancia estadística basada en la probabilidad.

Tabla 7, Se puede observar que en esta tabla que la variable y sus dimensiones, se percibe que el nivel medio es el de mayor puntaje, es decir, que los trabajadores se encuentran con un ambiente estable y agradable dando esto confianza y estabilidad en ellos.

Tabla 8

Tabla comparativa de la variable compromiso organizacional de manera general y por dimensiones según sexo

Compromiso organizacional	Sexo	Ks (p)	Rango promedio	U. de Mann Whitney	Tamaño del efecto
General	Hombre	.134 (<.0001)	173.78	U=14984.5; P=.942	.399
	Mujer	.138 (<.0001)	229.54		
Continuidad	Hombre	.149 (<.0001)	179.68	U=16034.5; P=.951	.404
	Mujer	.114 (<.0001)	225.13		
Afectivo	Hombre	.092 (<.0001)	178.78	U=15878.5; P=.948	.395
	Mujer	.109 (<.0001)	225.78		
Normativo	Hombre	.144(<.0001)	171.71	U=14654.5; P=.951	.378
	Mujer	.115 (<.001)	230.93		

Nota: Variable de agrupación: sexo, Ks: Test de normalidad, p: Significancia estadística basada en la probabilidad, U: valoración del coeficiente de Mann Whitney

Tabla 8, Se puede observar que en esta tabla que la variable y sus dimensiones de compromiso organizacional según el sexo, se puede percibir que los hombres se sienten más involucrados con los éxitos y logros de la empresa, es decir, que los trabajadores están más involucrados con los avances y apoyo según el propósito de la empresa.

Tabla 9

Tabla comparativa de la variable compromiso organizacional de manera general y por dimensiones según edad

Compromiso organizacional	Edad	n	Ks (p)	Rango promedio	H de Kruskal Wallis	Tamaño del efecto
General	18 a 30	90	.935 (<.0001)	173.78	H=144.383; P=.159	.425
	31 a 40	159	.964 (<.0001)	229.54		
	41 a 65	162	.945 (<.0001)			
Continuidad	18 a 30	90	.946 (<.0001)	179.68	H=122.686; P=.134	.403
	31 a 40	159	.968 (<.0001)	225.13		
	41 a 65	162	.941 (<.0001)			
Afectivo	18 a 30	90	.955 (<.0001)	178.78	H=98.307; P=.119	.343
	31 a 40	159	.973 (<.0001)	225.78		
	41 a 65	162	.935 (<.0001)			
Normativo	18 a 30	90	.938 (<.0001)	171.71	H=139.928; P=.158	.398
	31 a 40	159	.945 (<.001)	230.93		
	41 a 65	162	.945 (<.001)			

Nota. -Esto es un límite inferior de la significación verdadera, p: Significancia estadística basada en la probabilidad.

Tabla 9, Se puede observar que en esta tabla que la variable y sus dimensiones de compromiso organizacional según edad, se puede percibir que tienen un nivel alto entre las edades de 31 a 40 años, es decir, que los trabajadores se encuentran más permanentes con sus labores y responsabilidad.

Tabla10*Análisis de normalidad de los datos Kolmogorov Smirnov*

Variables		Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	N	P	
Dimensiones	Calidad de vida laboral	.962	411	<.001
	Bienestar general	.950	411	<.001
	Interfaz hogar - trabajo	.948	411	<.001
	Satisfacción laboral y profesional	.955	411	<.001
	Control en el trabajo	.943	411	<.001
	Condiciones de trabajo	.962	411	<.001
	Estrés en el trabajo	.962	411	<.001
Dimensiones	Compromiso Organizacional	.919	411	<.001
	Normativo	.935	411	<.001
	Continuidad	.943	411	<.001
	Afectivo	.938	411	<.001

Nota. - prueba de normalidad entre las variables CVL Y CO. N =muestra; P significancia

Se presenta que los datos no cuentan con un ajuste de distribución normal, ya que el valor es menor a 0,05; por ende, se utilizaron pruebas no paramétricas (Spearman). Mohd y Bee (2011), expresan que la prueba de Kolmogorov Smirnov, es la más eficiente para todos los tamaños de muestra.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a los objetivos específicos, el primero de ellos buscó la relación entre la CVL y las dimensiones de CO, mediante esta se observó que se presentaron correlación directa y significativa, hallándose los resultados de: Normativo (Rho= .518), continuidad (Rho= .520), afectivo (Rho= .422), todos los valores obtuvieron una significancia de ($p < .05$). Estos resultados son explicados por lo que significa que, a mayor compromiso organizacional de los socios municipales de la región de Los Olivos, mayor compromiso organizacional; En este sentido se refiere a Meyer (2018) donde investiga que la CO tiene tres formas diferentes y de igual manera cada una se desencadena de manera diferente. Con respecto a lo anterior, Easton y Van Laar (2012) muestran que son los factores psicosociales dominantes en CVL, en esta se puede mencionar aspectos negativos y positivos que se presentan en el trabajo, aquellos factores involucrados serían; salario inferior a la competencia, gran carga de trabajo, ambiente de trabajo insuficiente, incertidumbre.

Luego, el segundo objetivo específico tuvo la función de relacionar la CO y las dimensiones de CVL, en esta se halló de manera significativa: Bienestar (Rho= .540), interfaz (Rho= .449), estrés (Rho= .572), satisfacción (Rho= .480), control (Rho= .440) y por último condiciones (Rho= .494), todos los resultados mostraron un nivel de significancia de .05; lo que significa que, a mayor compromiso organizacional de los socios municipales de la región de Los Olivos, mayor compromiso organizacional. En este sentido se refiere a Meyer (2018) donde investiga que la CO tiene tres formas diferentes y de igual manera cada una se desencadena de manera diferente; que cambia el comportamiento o la acción de la persona, así como el desempeño, rendimiento y bienestar de la pareja. Con respecto a lo anterior, Easton y Van Laar (2012) muestran que son los factores psicosociales dominantes en CVL, donde su percepción puede reflejarse positiva o negativamente en el trabajo. Los factores involucrados serían; salario inferior al del mercado competitivo, gran carga de trabajo, ambiente de trabajo insuficiente, incertidumbre.

Seguidamente, se presentó describir la calidad de vida laboral de manera

general y por dimensiones como tercer objetivo específico, en estos resultados se evidenció un 56.20% para la variable compromiso organizacional en un nivel medio para la variable bienestar general presenta un 53%, interfaz hogar – trabajopresenta 49.6%,estrés en el trabajo evidencia un 48.2%, satisfacción laboral y de trabajo presenta 47.7%, control en el trabajo 44.4% y por ultimo condiciones de trabajo 49.1% , teniendo como resultado un nivel medio, en tal sentido, los trabajadores se desempeñan en su entorno laboral de manera eficiente de la municipalidad distrito de Los Olivos hay gran presencia de clima laboral. Así mismo,estos valores son similares al estudio de Sarmiento, Alvarez y Lugo (2016), donde su estudio se trató del nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa del estado, siendo también la finalidad del estudio el nivel de dicha variable. En base a esto en el presente trabajo la mayoría de colaboradores que percibe bienestar en su CVL; que según Simon Easton y Darren Van Laar (2012), son un conjunto de factores subjetivos y objetivos, los cuales influyen en el compromiso que presentan los colaboradores, y a la vez estos intervienen a que el compromiso de los colaboradores sea bajo, como también su calidad de vida fueradel trabajo.

Como cuarto objetivo específico se presentó describir el compromiso organizacional de manera general y por dimensiones, en estos resultados se evidenció un 53% para la variable compromiso organizacional en un nivel medio para la variable normativa presenta un 48.9%, continuidad presenta 52.3% y por último afectivo se evidencio un 56%, solo un 3.5% en nivel muy bajo, en tal sentido, se asevera que en los jóvenes del distrito de Los Olivos hay gran presencia de violencia de pareja. Por otro lado, Walton en 1973, manifiesta que CVL se ha utilizado con la finalidad de mencionar aspectos humanos y ambientales que están inmersos en las industrias, las cuales han sido afectadas por el progreso de la tecnología.

Luego, el quinto objetivo específico con función de realizar el análisis comparativo de la primera variable de manera general y por dimensiones según sexo y edad, de modo que, en los resultados no se presentó diferencias significativas entre hombres y mujeres. Sin embargo, durante la comparación según edad de los grupos de edades, por medio de H de Kruskal Wallis (31 - 40) y (41 – 65) se halló evidencias significativas de ($p < .05$). Este resultado es corroborado por Chiang y Krause (2009) mencionaron que, la CVL es considerada como medidas óptimas que se producen en un ambiente laboral, permitiendo

generar una satisfacción entre los trabajadores mediante reforzadores. Así mismo, se identifica como la interacción entre el ambiente laboral y aquellas características que presenta cada persona, tales como: indicadores globales e individuales pertenecientes a la organización.

El sexto objetivo específico buscó gestionar el análisis comparativo del compromiso organizacional de manera general y por dimensiones, según sexo y edad, por medio de la U de Mann Whitney en este no se evidenció diferencias significativas ($p > .05$) según sexo. Sin embargo, al realizar la comparación según edad, por medio de H de Kruskal Wallis se pudo observar que existe diferencias significativas ($p < .05$) en los grupos de edades de 31 a 40 y el grupo 41 - 65 años. Estos resultados serían corroborados en base a lo mencionado por Ante ello, Meyer y Allen (1997) señalaron que, dentro de las características que presenta un trabajador con compromiso organizacional se halla la edad con la que cuenta el empleado, ya que por lo general los jóvenes no cuentan con sentimiento de pertenencia a la organización, a diferencia de las personas mayores. Aunque ello también es subjetivo, pues se debe contemplar que dependerá de cada individuo ya sea por las necesidades o prioridades que presente.

Finalmente, al hacer un recuento sobre las limitaciones presentadas, se menciona que una de ellas fue la carencia de estudios correlacionales tanto nacionales como internacionales que cuenten con ambas variables.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los participantes que se encuentran más satisfechos y a gusto con su entorno de trabajo; son los a su vez los que se encuentran más comprometidos con las normas, competitividad y fines de la institución.

SEGUNDA: Los trabajadores que muestran más compromiso con la organización son aquellos que se encuentran con mayor satisfacción en su entorno laboral, buen clima social, de igual manera mayor seguridad en la familia y labor.

TERCERA: Los colaboradores que presentan satisfacción laboral en su institución son aquellos que cuentan con una armonía en lo personal y profesional, de igual manera, tienen una vida plena dentro y fuera del trabajo.

CUARTA: Los colaboradores que muestran más compromiso con la empresa, tienen más desempeño y responsabilidad, ya que, son aptos para resolver cualquier dificultad que tengan en su área de trabajo.

QUINTA: Los participantes tendieron a mostrar mayor compromiso con el trabajo, pero este grupo realizó tareas durante el día que estaban directamente relacionadas con sus actividades.

SEXTA. Los colaboradores de ambos sexos y edades de calidad de vida laboral demostraron que las mujeres de 31 a 40 años presentan una estabilidad y conformidad en su entorno laboral.

SEPTIMA: Los participantes tanto hombres como mujeres que tienen la edad de 31 a 40 años presentan un ambiente cordial, y con un reglamento estable para desarrollar sus labores.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Ejecutar actividades de concientización, sobre la importancia de una adecuada calidad de vida laboral y su relación con el compromiso laboral.

SEGUNDA: Implementar métodos de optimización de la calidad de vida laboral para reforzar a su vez el compromiso organizacional.

TERCERA: Mejorar las instalaciones, herramientas y/ o instrumentos y la seguridad laboral con la finalidad de lograr una adecuada calidad de vida laboral.

CUARTA: Renovar los parámetros de la estabilidad laboral y línea de carrera, con la finalidad de aumentar el compromiso en la organización.

QUINTA: Se sugiere al departamento de recursos humanos, tomar en consideración los resultados vistos, para diseñar una valoración de la calidad de vida laboral a los colaboradores de la organización.

REFERENCIAS

Alalú, L. (2016). *La importancia de la calidad de vida en el trabajo*.

<https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>

Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1).

<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>

American Psychological Association. (2020). Guía: Normas APA Séptima 7.^a Edición 2020. *Recursos bibliográficos*, 11.

https://ciencia.lasalle.edu.co/recursos_bibliograficos/11?utm_source=ciencia.lasalle.edu.co%2Frecursos_bibliograficos%2F11&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages

Arias, F. y Heredia, V. (2006). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. Trillas

Arias, L. y Peñaloza, A. M. (2013). Muestreo: Enfoque ilustrado para investigar. *Grupo de Investigación en Evaluación y Mercadeo*, 13 (2).

<http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/43734>

Arkin, H., & Colton, R. (1967). *Tables for Statisticians*. Barnes & Noble.

<http://www.sciepub.com/reference/216467>

Atencio, E., Otero, O., y Peñata, J. (2020). Compromiso Organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27–50.

<https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/478>

Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R., y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, (1), 14-23.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&tlng=es)

Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores Colegio de Psicólogos de Madrid. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1),25-43.

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>

Bologna, E. (2013). *Estadística para psicología y educación*. Brujas.

Castro, B. (2018). *Compromiso Organizacional de los docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2017*.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2894059>

Chiang M., y Krausse, K (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Horizontes empresariales*, 23-50.

<http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. McGraw Hill.

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética del psicólogo peruano*.

https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica.

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>

Durán, M. (2013). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional De Administración*, 1(1), 71–84.

<https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>

Easton, S. & Van, D. (2012). User Manual for the Work-Related Quality of life (WRQoL)Scale. *Quality of Working Life*, 1(4).

<https://researchportal.port.ac.uk/en/publications/user-manual-of-the-work-related-quality-of-life-wrqol-scale-a-mea>

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J., (1994). *Las Organizaciones Delawere*. Wesley Iberoamericana, S.A

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPS*, 14 (271).

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Herzeberg, F. (1968). One More Time: How do you motivate employee?. *Harvard Business Review*, 53-64.

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4551684/mod_resource/content/1/1.%20Herzberg_One%20More%20Time%20How%20to%20Motivate%20Employees%20%281%29.pdf

Hashempour, R., Hosseinpour, H., Etemadi, S., Poursadeghiyan, M. (2018). The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses. *Health in Emergencies and Disasters Quarterly*; 4 (1) :49-54.

<http://hdq.uswr.ac.ir/article-1-218-en.html>

Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., Cerón, F., Del Carpio, J. y Vergara, A. (2019). Calidad de Vida Laboral, Autoestima y Desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada en el Perú. *Revista Interamericana De Psicologiza Ocupacional*, 39(1), 27-40.

Kamal, H. (2020). The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment. *Lecturer of Business Administration in Delta Higher Institute for Computers, Delta Academy of science and Technology*, (4).

https://jces.journals.ekb.eg/article_119438_75b08c3dc902a989336a3784514a5618.pdf

Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, (2).

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>

Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), pp. 176-187.

<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>

Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage publications.

Muñoz, D., Vázquez, P., Roque, K., Aguilar, M., Cajero, A., Delgado, J., y Compeán, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2), 1330.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&tlng=es.

Nadler, D. y Lawler, E. (1983). Quality of work life: Perceptions and Direction. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10259588/>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Delgado, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. *Ediciones de la U*, 5 (26).

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Nava, M., Ramos, P. y García (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10 (29).

<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. & Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen questionnaire for Portuguese nurses. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 26(1).

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?lang=en>

Organización Internacional del Trabajo (2020). *La COVID 19 y el mundo del trabajo. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Paredes, M., Palomino, A., Cardenas, V. y Gonzales, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29-35.

<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1062/888>

Peiró, J. (2013). *Introducción a la psicología del trabajo*. CEF Ediciones

Pinela, N., y Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *RES NON VERBA revista científica*, 9(2), 1–12.

<https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217>

Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2),

<https://www.proquest.com/docview/2462309178/fulltextPDF/914FD282C7F49%2022P%20Q/10?accountid=37408>

Rastogi, A., Pati, S., Krishnan, T., & Krishnan, S. (2018). Causes, Contingencies, and Consequences of Disengagement at Work: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 17(1), 62-94.

<https://psycnet.apa.org/record/2018-05405-004>

Ríos, T. (2016). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles.

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3469>

Robbins, S. y Coulter, M. (2007). *Management a competitive entrepreneur*. Pearson Education.

Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 1 (67).

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Santiago, 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*, (91).

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3050/2257>

Shani, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Qualit Research*, 13(2), 285-300

<http://ijqr.net/journal/v13-n2/3.pdf>

Simon, M. (1999). *Manual de psicología de la salud*. Biblioteca Nueva. Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of life (WRQoL)*.

[Scale.http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%20v38%20ebook%2003%20Nov14.pdf](http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%20v38%20ebook%2003%20Nov14.pdf)

Soret, I. y Obesso, M. (2020). *Gestión de la calidad*. Versión Kindle.

Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L. y Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en empleados de una Empresa Social del Estado Tunja, Colombia. *Revista médica Risaralda*.

Tatamuez, R., Domínguez, A. y Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), pp. 100-112.

<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100>

Thipsena, S., Intrawong, W & Suriyakul P. (2019). Quality of work life antecedents of employee's organizational commitment of bank for agriculture and agricultural cooperative, Thailand. *Journal Kasetsart University, Thailand*, 1(9).

<http://icbtsproceeding.ssru.ac.th/index.php/ICBTSEIENNA/article/view/132>

Vélez, R. y Gonzáles, R. (2018). La relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y el compromiso organizacional en un grupo de empleados de un municipio del área oeste de Puerto Rico. *Informes psicológicos*, 19 (1).

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/323>

Walton, R. (1975). *Criteria quality in work life. The Quality of Working Life: Problems, Prospects, and the state of Art*. Free Press.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODO
	General	General		Tipo de estudio: Básico
	La relación entre calidad de vida y compromiso organizacional es directa y significativa en los colaboradores de la municipalidad del distrito de los Olivos, Lima.	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la municipalidad del distrito los Olivos, Lima.	Calidad de Vida Laboral	Diseño: No experimental y transversal
¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la municipalidad del distrito de los Olivos, Lima?	Específicas	Específicas		Población: 411
	La calidad de vida laboral, está relacionada de manera directa y significativa con las dimensiones de bienestar psicológico.	Determinar la relación, a modo de correlación, entre calidad de vida laboral con las dimensiones de compromiso organizacional expresados en afectivo, continuidad y normativo.	Compromiso Organizacional	Muestra: 206
	El compromiso organizacional, está relacionado de manera directa y significativa con las dimensiones de calidad de vida laboral.	Determinar la relación, a modo de correlación, entre compromiso Organizacional con las dimensiones de calidad de vida laboral expresados en bienestar general, interfaz hogar – trabajo, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones en el trabajo y control en el trabajo.		Muestreo: No probabilístico por conveniencia

Anexo 2. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CALIDAD DE VIDA	Según Easton y Van Laar,	Se mide la variable		Sentimientos		
LABORAL	(2012) define calidad de vida laboral como el grado de bienestar propio producto de la evaluación de factores objetivos (condiciones laborales) y factores subjetivos (estrés y satisfacción) propios de la empresa.	a través de los puntajes obtenidos en la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral East y Van.	Bienestar general	generales de felicidad y vida	4, 9, 10.,15, 17, 21	Ordinal
			Interfaz hogar–trabajo	Equilibrio entre la vida hogareña y laboral	5, 6, 14	
			Estrés en el trabajo	Satisfacción con el trabajo y la carrera	1, 3, 8, 11, 18, 20	
			satisfacción laboral y profesional	Control personal y el trabajo	2, 12, 23	
			Control en el trabajo	Entorno físico	13, 16, 22	
			Condiciones de trabajo	Presión excesiva en el trabajo	7, 19, 24	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Meyer y Allen (1997) refiere que el CO como el estado psicológico que determina la comparación entre un individuo y una organización, que influyen en la disposición de durar o abandonar la organización.	Determinar la suma de los puntajes alcanzados de la Escala compromiso Organizacional 1 de 5 factores	Normativo	Obligación	1, 3, 4, 5, 16 y 17	Ordinal
			Continuidad	Necesidad	2, 7, 8, 10, 11 y 13	
			Afectivo	Compromiso	6, 9, 12, 14, 15 y 18	

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de calidad de vida laboral (Simon Easton y Darren Van Lar, 2012)

Sexo: ----- Tiempo laboral: -----

Instrucciones Generales:

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les presentamos a continuación, teniendo la escala de 5 puntos.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

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

Cuestionario de compromiso organizacional – Modelo De Tres Componentes de Compromiso (TCM) - (John Meyer y Natalie Allen, 2004)

Sexo: Tiempo laboral:

Instrucciones Generales

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que le presentamos a continuación, teniendo la escala de 5 puntos.

1	2	3	4	5
En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Indeciso	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo

En la casilla en blanco, escriba el número con el que más se identifica.	
	Si no hubiera puesto tanto de mí en esta organización, podría considerar trabajar en otro lado.
	Aunque tuviera ventajas, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
	Demasiadas cosas en mi vida se verían afectadas si decidiera dejar ahora esta organización.
	Actualmente trabajo en esta organización, más por gusto que por necesidad.
	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.
	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta organización.
	Me sentiría culpable si dejase ahora esta organización, considerando todo lo que me ha dado.
	Esta organización se merece mi lealtad.
	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.
	Ahora mismo no abandonaré esta organización, porque siento obligación con toda su gente.
	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta organización, es porque siento la obligación moral de pertenecer a ella.
	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.
	Creo que le debo mucho a esta organización.
	Me siento como parte de una familia en esta organización.
	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta organización.
	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en esta organización, es porque me resultaría difícil encontrar un trabajo como el que tengo aquí.
	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo desearía.
	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.

Formulario presencial para la recolección de datos

Cuestionario de compromiso organizacional – Modelo De Tres Componentes De Compromiso (TCM)

(John Meyer y Natalie Allen, 2004)

Sexo: M

Tiempo laboral: 3 años 5 meses

Instrucciones Generales

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que le presentamos a continuación, teniendo la escala de 5 puntos.

1	2	3	4	5
En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Indeciso	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo

En la casilla en blanco, escriba el número con el que más se identifica.	
<u>4</u>	Si no hubiera puesto tanto de mí en esta organización, podría considerar trabajar en otro lado.
<u>5</u>	Aunque tuviera ventajas, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
<u>4</u>	Demasiadas cosas en mi vida se verían afectadas si decidiera dejar ahora esta organización.
<u>2</u>	Actualmente trabajo en esta organización, más por gusto que por necesidad.
<u>3</u>	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.
<u>4</u>	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta organización.
<u>2</u>	Me sentiría culpable si dejase ahora esta organización, considerando todo lo que me ha dado.
<u>5</u>	Esta organización se merece mi lealtad.
<u>4</u>	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.
<u>5</u>	Ahora mismo no abandonaría esta organización, porque siento obligación con toda su gente.
<u>3</u>	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta organización, es porque siento la obligación moral de pertenecer a ella.
<u>5</u>	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.
<u>5</u>	Creo que le debo mucho a esta organización.
<u>4</u>	Me siento como parte de una familia en esta organización.
<u>3</u>	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta organización.
<u>2</u>	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en esta organización, es porque me resultaría difícil encontrar un trabajo como el que tengo aquí.
<u>2</u>	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo desearía.
<u>5</u>	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.

Cuestionario de calidad de vida laboral

(Simon Easton y Darren Van Lar, 2012)

Sexo: M

Tiempo laboral: 3 años 5 meses

Instrucciones Generales:

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les presentamos a continuación, teniendo la escala de 5 puntos.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

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

Anexo 4: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto (Si lo realizara en una institución)



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 20 de Mayo de 2022

CARTA INV.0497 -2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sres.
MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS
Av. Carlos Izaguirre 813
Los Olivos 15301

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **DIANA CAROLINA CHACALIAZA ECHEGARAY** con DNI N°73018278, con código de matrícula N° 6700101503, **GOMEZ UMERES MIDORY MILAGROS MILDRED**, DNI 47656173 con código de matrícula N° 6700240232 estudiantes de la carrera de psicología, , quienes desean realizar su trabajo de investigación titulado: "**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONIZAL EN LA MUNICIPALIDAD EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, LIMA**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela firmada para la muestra final (Si lo realizara en una institución)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 14 de Setiembre de 2022.

CARTA INV. N°067 -2022/EP/PSL UCV LIMA-LN

Sres.
MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS
Av. Carlos Izaguirre 813, Los Olivos 15303

Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Sras: CHACALMAZA ECHEGARAY, DIANA CAROLINA con DNI N° 73018278 con código de matrícula N° 6700101503 y GÓMEZ LIMERES, MIDORY MILAGROS MILDRED con DNI N° 47656173, con código de matrícula N° 6700240232, estudiantes de la carrera de Psicología quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de Licenciadas en Psicología titulado: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores en la Municipalidad del distrito de Los Olivos, Lima" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Cartas de autorización de la empresa para el estudio piloto (Si lo realizara en una institución)

MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS
TRÁMITE DOCUMENTARIO

Documento Simple N° **S-11182-2022** **AR VALLEJO**

Fecha: **23/09/2022** Hora: **14:50** Folios: **1**

Documento: **DOCUMENTO SIMPLE**

Nº Documento:
NO PRESENTO

Solicitante:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Domicilio:
AV. ALFREDO MENDIOLA N° 6232 - I. UCV LIMA-LN

Teléfono:
976660767-5357311

Correo:
JCHACONA@UCV.EDU.PE

Detalles:
CARTA INV N°067-2022/EP/PSI.UCV
LIMA-LN

15301

RECIBIDO - MDLO
VENTANILLA
V°B° 23 SEP 2022 01
REGISTRO AUXILIAR DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
VENTANILLA MULTIFUNCIONAL
HORA: 14:50 FOLIOS: 1

para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización SARAY, DIANA CAROLINA con DNI N° 73018278 con código de UMERES, MIDORY MILAGROS MILDRED con DNI N° 47656173, 0232, - estudiantes de la carrera de Psicología quienes desean in para optar el título de Licenciadas en Psicología titulado: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores en la Municipalidad del distrito de Los Olivos, Lima" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,




Mg. Sandra Patricia Caspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Cartas de autorización de la empresa para la muestra final Si lo realizara en una institución)



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

C A R T A N° 099-2022-MDLO/GRRHH-EE

Los Olivos, 10 de octubre de 2022

Srtas.:

CHACALIAZA ECHEGARAY DIANA CAROLINA

DNI N°73018278

GOMEZ UMERES MIDORY MILAGROS MILDRED

DNI N°47656173

Estudiantes de Psicología- Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE MEDIDA.

REFERENCIA: Documento Simple N°S-06102-2022

Me es grato dirigirme a Usted, para expresarle el cordial saludo y en atención al documento de la referencia, mediante el cual la Universidad Cesar Vallejo solicita autorización para su persona pueda aplicar instrumentos de medida (encuesta) en esta Municipalidad en el marco de su trabajo de investigación de Pregrado titulado: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima".

Sobre el particular, indicar que de acuerdo a lo establecido en el inciso 20 del artículo 2 de la Constitución Política de 1993, concordante con el artículo 117°, del TUO Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS y con arreglo a lo establecido en el artículo 37.2 y 37.7 del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, aprobado por Ordenanza Municipal N°491-CDLO, se dispone: **AUTORIZAR** las estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, **CHACALIAZA ECHEGARAY DIANA CAROLINA**, identificada con DNI N°73018278 y **GOMEZ UMERES MIDORY MILAGROS MILDRED**, identificada con DNI N°47656173, para aplicar instrumentos de medida (encuesta) y recolectar información en esta Municipalidad, en el marco de su trabajo de investigación de Pregrado titulado: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima".

Para tal efecto, y de acuerdo a lo antes expuesto, indicar que esta Municipalidad se encuentra presto a colaborar con estudiantes de pregrado y posgrado a través del acceso a la información o brindando las facilidades necesarias para la elaboración o ejecución de proyectos de investigación.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

NJDT/GRRHH
JABLCH/EL
CC. Archivo

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS
D^{ña.} Nilda Jesús Duarte Triana
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 8: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la universidad



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”.

CARTA N°0496- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 18 de Mayo de 2022

Autor:

- **JHON MEYER Y NATALIE ALLEN. (CO)**
- **SIMON EASTON Y DARREN VAN LAR. (CVL)**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **DIANA CAROLINA CHACALIAZA ECHEGARAY** con DNI N°73018278, con código de matrícula N° 6700101503, **GOMEZ UMERES MIDORY MILAGROS MILDRED**, DNI 47656173 , con código de matrícula N° 6700240232, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: “**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS, LIMA**”, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento : **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización de uso de instrumentos remitido por los autores

DIANA CAROLINA CHACALIAZA ECHEGARAY sáb, 7 may, 14:40 (hace 9 días) 1

Good afternoon, Mr. Darren My name is Diana Carolina Chacaliza Echeagaray, and I am a student at the César Vallejo University in Lima - Peru. The reason for my

Darren Van Laar dom, 8 may, 21:40 (hace 8 días) ☆ ↶

para mí ▾

🌐 inglés ▾ > español ▾ Ver mensaje original Traducir siempre: inglés

Querida Diana,

Continúe y use la escala tal como la describe, para más información sobre el uso de la escala WRQoL, incluidos los permisos y la base en la que ofrecemos nuestra escala, consulte el siguiente enlace:

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_research_validation.html

Puede encontrar las propias escalas, el manual del usuario, las claves de puntuación y otros recursos en nuestras descargas área.

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_download_intro.html

habilita las notificaciones de escritorio para Gmail. [Aceptar](#) [No, gracias](#) ✕

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_translate_scale.html

Comparto 'CARTA AUTOR, con la autorización de la Universidad para hacer nuestro Proyecto de Investigación' Agregar una etiqueta ☆

M **Midory Mildred Gomez Um...** 22 may ↶

para elizabemili ▾

De **Midory Mildred Gomez Umeres** · jhansetj240513@gmail.com
Para elizabemili@hotmail.com
Fecha **22 may, 2022 9:05 p. m.**
[Ver detalles de seguridad](#)

 **CARTA AUTOR (77).pdf**  

 **Responder**  **Responder a todos**  **Reenviar**

Anexo 9: Consentimiento informado o asentimiento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nuestros nombres son Diana Carolina Chacaliza Echegaray y Midory Milagros Mildred Gomez Umeres, estudiantes de x ciclo de la carrera profesional de psicología en la universidad Cesar Vallejo, actualmente nos encontramos realizando nuestro proyecto de investigación titulado "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la municipalidad del distrito de Los Olivos, Lima". Como parte de la investigación nos encontramos recogiendo información a través de dos instrumentos. Estas encuestas en las que usted participa voluntariamente. Dada la naturaleza de la investigación, no existen respuestas correctas o incorrectas. Recuerda, la información que se recoja será confidencial y anónima, por tal motivo no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Por lo que agradecemos que sea absolutamente sincero(a) con sus respuestas.

Es preciso indicarle que el trabajo está siendo dirigido por el Dr. VICTOR CANDELA AYLLÓN, con registro de colegiatura N° 2935, correo electrónico (vcandela@ucvvirtual.edu.pe) para cualquier consulta. Dicho docente es responsable de la experiencia curricular denominada "proyecto de investigación".

Sin otro particular, quedo usted.

Muy atentamente.

Diana Carolina CHACALIAZA ECHEGARAY.

Midory Milagros Mildred GOMEZ UMERES

Anexo 10: Calculo del tamaño de la muestra (se utilizó para los resultados del piloto)

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{e^2 (N-1) + z^2 \frac{pq}{2}}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 407}{0.05^2 \times (197-1) + 1.96^2 \frac{0.5 \times 0.5}{2}} = 198$$

Z $\alpha/2$ = Constante del nivel de confianza

α = Margen de error

p= Probabilidad de éxito

q= Probabilidad de fracaso

N= Tamaño de la población

e= Error de tolerancia

n= Tamaño de muestra a obtener

Sustituyendo las cantidades

Z $\alpha/2$ = 1.96 (95%)

α = 0.05

p= 0.5 (50%)

q= 0.5 (50%)

N= 407

e= 0.05 (5%)

n= Tamaño de muestra (198)

Anexo 11: Resultados del piloto

Tabla 6

Validez de contenido del cuestionario del compromiso organizacional según el coeficiente V de Aiken

Ítems	Permanencia					Relevancia					Claridad					V			
	J1	J2	J3	J4	J5	S	J1	J2	J3	J4	J5	S	J1	J2	J3		J4	J5	S
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1

En la tabla 1, se observa la puntuación otorgada por los jueces expertos para la validación de contenido; se visualiza que los 18 ítems que conforman el instrumento fueron aceptados, en este caso 2 de los jurados sugirieron cambios eliminación para la forma de respuesta va ser igual que los mismos instrumentos tengan la escala de Likert, obteniendo un puntaje de 1 siendo mayor a 0,8 demostrando así una validez de contenido alta y adecuada.

Tabla 7

Validez de contenido de la escala de calidad de vida laboral (CVL) según el coeficiente V. de Aiken

Íte m s	Permanencia						Relevancia						Claridad						V
	J 1	J 2	J 3	J 4	J5	S	J1	J2	J3	J4	J5	S	J1	J2	J3	J4	J5	S	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1

En la tabla 9, se observa que los 24 ítems que conforman el instrumento fueron aceptados, sin cambios ni eliminación, obteniendo un puntaje de 1 siendo mayor a 0,8 demostrando así una validez de contenido alta y adecuada.

Tabla 8

Distribución de frecuencia y porcentaje de las dimensiones del Compromiso Organizacional

Dimensiones	Compromiso Organizacional					
	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Normativa	53	25,70	137	66,50	16	7,80
Continuidad	44	21,40	152	73,80	10	4,90
Afectivo	33	16,00	157	76,20	16	7,80

Tabla 10, se puede observar que de los 206 evaluados, en referencia a la normativa el 25,7% presentan nivel bajo, el 66,5% muestran nivel medio y el 7,8% presentan nivel alto. A su vez, la continuidad el 21,4% muestran nivel bajo, el 73,8% presentan nivel medio y el 4,9% muestran nivel alto. Por último, en lo afectivo el 16,0% presentan nivel bajo, el 76,2% muestran nivel medio y el 7,80% presentan nivel alto.

Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la Calidad de Vida Laboral

Dimensiones	Calidad de Vida Laboral					
	Baja		Media		Alta	
	n	%	n	%	n	%
Bienestar general	47	22,80	134	65,00	25	12,10
Interfaz hogar-trabajo	102	49,50	85	41,30	19	9,20
Estrés en el trabajo	81	39,30	105	51,50	20	9,70
Satisfacción laboral y profesional	53	25,70	136	66,00	17	8,30
Control en el trabajo	58	28,20	137	66,50	11	5,30
Condiciones de trabajo	63	30,60	122	59,20	21	10,20

Tabla 11, se observa que de los 206 evaluados, en referencia al bienestar general el 22,8% presentan nivel baja, el 65,0% muestran nivel media y el 12,1% presentan nivel alto. A su vez, el Interfaz hogar-trabajo el 49,5% muestran nivel baja, el 41,3% presentan nivel media y el 9,2% muestran nivel alto. Por consiguiente, el estrés en el trabajo el 39,3% presentan nivel bajo, el 51,5% muestran nivel media y el 9,7% presentan nivel alto. También, Satisfacción laboral y profesional el 25,7% muestra nivel bajo, el 66,0% presentan un nivel media y el 8,3% muestran nivel alto. Así mismo, el control en el trabajo el 28,2% muestran nivel bajo, el 66,5% presentan nivel media y el 5,3% muestran nivel alta. Por último, en las condiciones de trabajo el 30,60% presentan nivel baja, el 59,2% muestran nivel media y el 10,2% presenta nivel alta.

Tabla 10*Correlación entre el Compromiso Organizacional y la Calidad de Vida Laboral*

			Compromiso Organizacional	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Rho	1,000	,224*
		Sig. (bi)	.	,000
		N	206	206
	Calidad de Vida Laboral	Rho	,224**	1,000
		Sig. (bi)	,000	.
		N	206	206

En la tabla 12, se puede observar que en el análisis de la correlación de Spearman entre las variables Compromiso Organizacional y la Calidad de Vida Laboral, su correlación es ($\rho = ,224^{**}$), también evidencia que ($p = ,000 < 0,05$) existiendo una correlación positiva alta entre ambas variables. Interpretándose que; a mayor compromiso organizacional, mayor será la calidad de vida laboral.

Tabla 11*Correlación entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones de la CVL*

		Com. Org.	Bienestar	Interfaz	Estrés	Satisfacción	Control	Condiciones
Compromiso Organizacional	Rho	1,000	,283**	,199**	,230**	,032	,066	,085
	Sig. (bilate.)	.	,000	,004	,001	,647	,347	,227
	N	206	206	206	206	206	206	206
Bienestar	Rho	,283**	1,000	,267**	,160*	,163*	,044	,329**
	Sig. (bilate.)	,000	.	,000	,021	,019	,533	,000
	N	206	206	206	206	206	206	206
Interfaz	Rho	,199**	,267**	1,000	,386**	,262**	,102	,065
	Sig. (bilate.)	,004	,000	.	,000	,000	,146	,354
	N	206	206	206	206	206	206	206
Estrés	Rho	,230**	,160*	,386**	1,000	,251**	,171*	,069
	Sig. (bilate.)	,001	,021	,000	.	,000	,014	,324
	N	206	206	206	206	206	206	206
Satisfacción	Rho	,032	,163*	,262**	,251**	1,000	,080	,010
	Sig. (bilate.)	,647	,019	,000	,000	.	,254	,886

En la tabla 13, se puede observar que en el análisis de correlación de Spearman; el compromiso organizacional con el bienestar ($\rho = ,000^{**}$) muestra una correlación positiva ($p < 0,05$); del mismo modo, con la interfaz ($\rho = ,199^{**}$) presenta una correlación positiva ($p = ,004 < 0,05$); también, con el estrés ($\rho = ,230^{**}$) muestra una correlación positiva ($p = ,001 < 0,05$); no obstante, el compromiso organizacional no se correlacionan con la satisfacción, control y condiciones ($\rho = ,032 / ,066 / ,085$) demostrando ser independientes entre sí ($p = ,647 / ,347 / ,227 > 0,05$).

Tabla 12

Confiabilidad del compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	Ítems
,677	18

En la Tabla 14, muestra que la confiabilidad lograda por el análisis del coeficiente de alfa de Cronbach por consistencia interna del compromiso organizacional con 18 ítems, es de ,677; Hernández et al. (2014) manifiestan una Alta confiabilidad.

Tabla 13

Confiabilidad de la calidad de vida laboral

Alfa de Cronbach	Ítems
,646	24

En la Tabla 15, muestra que la confiabilidad lograda por el análisis del coeficiente de alfa de Cronbach por consistencia interna de la calidad de vida laboral con 24 ítems, es de ,646; Hernández et al. (2014) manifiestan una Alta confiabilidad.

Anexo 12: Escaneo de criterio de los jueces (A criterio del asesor, no es obligatorio)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL) Y CUESTONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CO)

Observaciones: Se le recomienda según la escala de Likert sea de 5 opciones:

1: En desacuerdo, 2: Ligeramente en desacuerdo, 3: Indeciso, 4: Ligeramente en de acuerdo, 5: De acuerdo

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Luis Alejandro Tumbay Tenazoa

DNI: 43538320

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Gestión en los servicios de la salud	2019
02	Universidad Cesar Vallejo	Lic. Psicología	2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Psicólogo	Lima	2021	Desarrollo
02	Universidad Autónoma del Perú	Psicólogo	Lima	2020	Asistencial
03	Municipalidad de San Miguel	Psic. Ocupacional	Lima	2019	Asistencial

Firma del Experto Infomante
Mg Luis Alejandro Tumbay Tenazoa
CPSP. 33003

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL) Y CUESTONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CO)

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Samantha Medina Oviedo de Hernández

DNI: 43141514

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Mg. Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos	2009-2011
02	Universidad Católica de Santa María	Lic. Psicología	2002-2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2014-2022	Docencia
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente	Lima	2016-2017	Docencia
03	Municipalidad de San Miguel	Psic. Organizacional	Lima	2015-2016	Psic. Organizacional



Firma del Experto Informante
Mg. Samantha Medina Oviedo
CPEP.13232

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL) Y EL CUESTONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CO)

Observaciones:

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

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

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en psicología organizacional	2001 - 2003
02	UNFV	Doc. Administración	2003- 2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorillos	2018 a la fecha	Docente en el área organizacional
02	Consultora Seleкто	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPDH GROUP	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse


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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador Mg. María Milagros Cubas Peti
DNI: 46075487

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Magister en docencia Universitaria	2 y medio
02	UNMSM	Psicología Clínica y de la Salud	3 años
03	UNIFE	DOCTORADO EN <u>PSICOLOGIA</u>	3 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Supervisora de ppp	Lima Norte	3 años	Monitorear y supervisar a <u>los practicantes</u>
02	UCV	Docente	Lima Norte	7 años	Enseñanza superior
03	UPN	Docente	Chorrillos	1 año	Enseñanza superior



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (CLV) Y EL CUESTONARIO DE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL (CO)**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Candela Quiñones, Andrea del Rosario

DNI: 71716904

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Maestría en psicología	2017-2018
02	Universidad San Martín de Porres	Doc. En psicología	2019 a la fecha

+ Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. San Juan Bautista - Lima	Docente	Chincha	2018 a la fecha	Docencia - Investigación
02	U. Autónoma - Ica	Docente	Chincha	2018 a la fecha	Docencia - Investigación
03	Centro de salud San José - Ica	Psicóloga	Ica	2018 - 2019	Asistencial clínica


Andrea del Rosario Candela Quiñones
PSICÓLOGA - CPP 26856

Tabla 14
Jueces expertos

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Tumbay Tenazoa Luis Alejandro C.Ps.P. 33003	Magister	Psicólogo en el Centro de Salud Mental Comunitario Joseph Gerard Ruys
2	Medina Oviedo Samantha C.Ps.P. 13232	Magister	Docente en la Universidad César Vallejo
3	Kaneko Aguilar Juan José C.Ps.P. 17040	Doctor	Docente en la Universidad Peruana de ciencias Aplicadas
4	Cubas Peti Maria Milagros C.Ps.P. 21036	Magister	Docente en la Universidad Cesar Vallejo, Universidad Privada del Norte
5	Candela Quiñones Andrea del Rosario C.Ps.P. 26856	Doctor	Docente en Investigación en la Universidad San Juan Bautista y en la Universidad Autónoma de Ica

Crterios para elección de jueces expertos

1. Ser psicólogo habilitado
2. Ser Magister y/o Doctor
3. Experiencia en docencia universitaria (interacción con población a estudiar)
4. Experiencia en intervención en casos de violencia (educativo y/o clínico)

Perfiles

Tumbay Tenazoa Luis Alejandro (C.Ps.P. 33003)

CRITERIOS	SI	NO
Ser psicólogo habilitado	X	
Ser Magister y/o Doctor	X	
Experiencia en docencia universitaria (interacción con población a estudiar)	X	
Experiencia en intervención en casos de violencia (educativo y/o clínico)	X	

Medina Oviedo Samantha (C.Ps. P 13232)

CRITERIOS	SI	NO
Ser psicólogo habilitado	X	
Ser Magister y/o Doctor	X	
Experiencia en docencia universitaria (interacción con población a estudiar)	X	
Experiencia en intervención en casos de violencia (educativo y/o clínico)	X	

Kaneko Aguilar Juan José (C.Ps.P. 17940)

CRITERIOS	SI	NO
Ser psicólogo habilitado	X	
Ser Magister y/o Doctor	X	
Experiencia en docencia universitaria (interacción con población a estudiar)	X	
Experiencia en intervención en casos de violencia (educativo y/o clínico)	X	

Cubas Peti María Milagros (C.Ps. P 21036)

CRITERIOS	SI	NO
Ser psicólogo habilitado	X	
Ser Magister y/o Doctor	X	
Experiencia en docencia universitaria (interacción con población a estudiar)	X	
Experiencia en intervención en casos de violencia (educativo y/o clínico)	X	

Candela Quiñones Andrea del Rosario (C.Ps.P. 26856)

CRITERIOS	SI	NO
Ser psicólogo habilitado	X	
Ser Magister y/o Doctor	X	
Experiencia en docencia universitaria (interacción con población a estudiar)	X	
Experiencia en intervención en casos de violencia (educativo y/o clínico)	X	

Anexo 13: Resultados adicionales (A criterio del asesor)

Tabla 15

Figuras o gráficos de los cálculos o datos descriptivos no considerados en los objetivos

Análisis descriptivo estadístico de los ítems								
Variables	Dimensiones	Ítems	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis	IHC	h2
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Normativo	P1	2.93	1.45	0.109	-1.35	0.473	0.703
		P3	2.84	1.42	0.19	-1.29	0.619	0.492
		P4	3.14	1.46	-0.0489	-1.44	0.388	0.802
		P5	2.87	1.32	0.342	-1.18	0.57	0.557
		P16	2.81	1.38	0.267	-1.18	0.611	0.5
	Continuidad	P17	3.02	1.42	0.0836	-1.33	0.519	0.634
		P2	2.97	1.45	0.0462	-1.33	0.673	0.723
		P7	3.06	1.36	0.232	-1.3	0.7	0.805
		P8	3.02	1.4	0.0917	-1.33	0.694	0.632
		P10	2.89	1.42	0.21	-1.32	0.661	0.157
		P11	2.91	1.33	0.259	-1.14	0.673	0.702
		P13	2.87	1.38	0.269	-1.21	0.656	0.535
		Afectivo	P6	2.79	1.43	0.23	-1.24	0.49
	P9		2.93	1.32	0.3	-1.19	0.4	0.7274
	P12		3.2	1.48	-0.146	-1.29	0.271	0.1159
	P14		2.91	1.3	0.269	-1.1	0.448	0.4007
	P15		2.95	1.32	0.225	-1.22	0.411	0.7841
	Bienestar General	P18	3.13	1.43	0.0654	0.24	0.357	0.8201
Q4		2.98	1.52	-0.0214	-1.43	0.233	0.903	
Q9		2.73	1.54	0.196	-1.44	0.565	0.431	
Q10		2.69	1.51	0.226	-1.43	0.49	0.365	
Q15		2.7	1.48	0.227	-1.37	0.476	0.214	
Q17		3.02	1.36	-0.0178	-1.24	0.297	0.849	
Q21		2.82	1.4	0.209	-1.23	0.29	0.883	
Interfaz Hogar - Trabajo		Q5	2.64	1.47	0.304	-1.3	0.455	0.479
		Q6	2.8	1.35	0.215	-1.15	0.464	0.484
		Q14	2.93	1.56	0.0673	-1.5	0.245	0.912
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Estrés en el Trabajo	Q1	2.98	1.42	0.038	-1.32	0.5	0.5927
		Q3	2.82	1.43	0.154	-1.29	0.556	0.3567
		Q8	2.9	1.52	0.123	-1.43	0.323	0.867
		Q11	2.91	1.46	0.0162	-1.4	0.514	0.0492
		Q18	2.82	1.4	0.136	-1.27	0.487	0.4516
	Control En El Trabajo	Q20	2.7	1.46	0.259	-1.28	0.465	0.7363
		Q13	2.92	1.45	0.0593	-1.36	0.411	0.533
		Q16	2.79	1.48	0.136	-1.42	0.315	0.807
		Q22	2.92	1.55	0.0314	-1.49	0.347	0.751
		Condiciones De Trabajo	Q7	3	1.57	-0.0455	-1.52	0.191
Q19	2.98		1.57	-0.0174	-1.52	0.168	0.946	
Q24	2.79		1.57	0.209	-1.23	0.299	0.245	
Satisfacción Laboral Y Profesional	Q2	3.12	1.35	-0.0546	-1.28	0.4479	0.00431	
	Q12	3.05	1.43	-0.065	-1.36	0.3892	0.68463	
		Q23	2.96	1.54	-0.0145	-1.49	0.0897	0.98914

Anexo 14: Sintaxis del programa usado (Dependiendo del programa usado y a criterio del asesor)

Sintaxis SPSS

NONPAR CORR

/VARIABLES=TOTALCO CDVD1 CDVD2 CDVD3 CDVD4 CDVD5 CDVD6

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

NONPAR CORR

/VARIABLES=TOTALCO CDVTOTAL

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

FREQUENCIES VARIABLES=CDVD1 CDVD2 CDVD3 CDVD4 CDVD5 CDVD6
CDVTOTAL

/BARChart PERCENT

/ORDER=ANALYSIS.

FREQUENCIES VARIABLES=COD1 COD2 COD3 TOTALCO

/BARChart PERCENT

/ORDER=ANALYSIS.

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17
P18

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

RELIABILITY

/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16
Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Anexo 15: Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación

<https://orcid.org/0000-0003-4531-7442>

Ficha CTI Vitae



CHACALIAZA ECHEGARAY DIANA CAROLINA

Fecha de última actualización: 22/04/2022

Conducta Responsable en Investigación
Fecha: 22/04/2022

<https://orcid.org/0000-0003-4029-1634>

Ficha CTI Vitae



GOMEZ UMERES MIDORY MILAGROS MILDRED

Fecha de última actualización: 26/04/2022

Conducta Responsable en Investigación
Fecha: 22/04/2022

Anexo 16. Ecuaciones de búsqueda

Refinación de búsqueda	Proquest, Scopus, Scielo, Redalyc, EBSCO
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen
Periodo de tiempo	2016 – 2021
Áreas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
idiomas	Español – inglés
Proquest	(SU.exact("BURNOUT") AND (SU.exact("STUDENTS") OR SU.exact("STUDENTS 04208")))
Scopus	TITLE-ABS-KEY (burnout AND academic) AND PUBYEAR > 2016 AND PUBYEAR < 2021 AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "Spanish") OR LIMIT-TO (LANGUAGE , "English")) AND (LIMIT-TO (SRCTYPE , "j")) AND (LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Academic Burnout"))
Scielo	(ti:(burnout academic)) AND (ab:(stress academic)) AND (burnout syndrome) AND NOT (organization) OR (year_cluster: 2016) OR (2017) OR (2018) OR (2019) OR (2020)
Redalyc	(((((burnout academic) AND (burnout academic[Title/Abstract])) AND (stress academic[Title/Abstract])) AND (burnout[Title/Abstract])) AND (fatigue[Title/Abstract])) OR (burnout syndrome[Title/Abstract])) OR (burnout in university[Title/Abstract])) NOT (organization[Title/Abstract])) OR (students[Title/Abstract])) AND (("2016"[Date - Publication] : "2021"[Date - Publication])) OR (burnout academic in students[Title])
EBSCO	TI burnout academic AND AB burnout in students NOT organization OR AB burnout syndrome



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANDELA AYLLON VICTOR EDUARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la municipalidad del distrito de los Olivos, Lima, 2022.", cuyos autores son CHACALIAZA ECHEGARAY DIANA CAROLINA, GOMEZ UMERES MIDORY MILAGROS MILDRED, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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, 07 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANDELA AYLLON VICTOR EDUARDO DNI: 15382082 ORCID: 0000-0003-0798-1115	Firmado electrónicamente por: VCANDELAA el 07- 02-2023 18:52:03

Código documento Trilce: TRI - 0531679