



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023.

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

**Licenciada en Psicología**

**AUTORAS:**

Arrieta Silva, Layra Daniela (orcid.org/0000-0001-5952-6523)

Pacherrez Quezada, Julissa del Pilar (orcid.org/0000-0002-1837-9210)

**ASESOR:**

Mgtr. Quispe Mamani, Alcides (orcid.org/0000-0002-7404-7464)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

La presente investigación va dedicada a mi alma mater por forjarnos una buena educación. Por otro lado, a mi tío Clider, quien me apoyo en toda mi carrera profesional brindándome apoyo moral y económico para así lograr mi objetivo y mi meta de ser una profesional. Asimismo, a mi madre Sara y a mi papito José. Así también, a nuestro asesor Mgtr. Alcides, por su apoyo y conocimientos brindados.

*Daniela*

Dedico con mucho amor mi tesis a mis padres por ser el pilar de apoyo y paciencia. A Dios por derramar sus bendiciones sobre mi persona y llenarme de esa fuerza y voluntad para vencer los obstáculos desde el inicio de esta travesía.

*Julissa*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios en primer lugar por permitirnos seguir aquí en vida y con buena salud. Asimismo, a nuestro docente Alcides por habernos guiado en este proceso largo de poder realizar nuestro trabajo de investigación.

*Daniela*

El principal agradecimiento a Dios por habernos dado la fortaleza y primado de salud para seguir adelante. A mi familia, en especial a mi madre por su constante apoyo moral e incondicional a lo largo de mis estudios.

*Julissa*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUISPE MAMANI ALCIDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023.", cuyos autores son PACHERREZ QUEZADA JULISSA DEL PILAR, ARRIETA SILVA LAYRA DANIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 15 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALCIDES QUISPE MAMANI DNI: 46755031 ORCID: 0000-0002-7404-7464	Firmado electrónicamente por: ALQUISPEMA1 el 31- 01-2024 20:11:45

Código documento Trilce: TRI - 0733122

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

## **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, **ARRIETA SILVA LAYRA DANIELA, PACHERREZ QUEZADA JULISSA DEL PILAR** estudiantes de la **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD** de la escuela profesional de **PSICOLOGÍA** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE**, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: **"Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023."**, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
<b>PACHERREZ QUEZADA JULISSA DEL PILAR</b> <b>DNI: 70997701</b> <b>ORCID: 0000-0002-1837-9210</b>	Firmado electrónicamente por: DPACHERREZQU el 18-01-2024 16:42:38
<b>ARRIETA SILVA LAYRA DANIELA</b> <b>DNI: 70334440</b> <b>ORCID: 0000-0001-5952-6523</b>	Firmado electrónicamente por: LARRIETAS el 18-01-2024 16:52:52

Código documento Trilce: INV - 1508298

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variable y operacionalización .....	9
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	11
3.5. Procedimiento.....	13
3.6. Análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS .....	30

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de niveles de calidad de vida laboral.....	15
Tabla 2. Descripción de niveles de compromiso organizacional.....	16
Tabla 3. Prueba de hipótesis de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov.....	17
Tabla 4. Análisis correlacional entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional.....	18
Tabla 5. Análisis correlacional entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, según dimensiones. ....	19

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima. La investigación fue de tipo cuantitativa y básica, bajo un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 313 trabajadores de salud, de ambos sexos, que laboran en un hospital militar en Lima. Los instrumentos empleados fueron la escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y el cuestionario de compromiso organizacional. Los resultados obtenidos determinaron que existe una correlación directa y significativa entre las variables en estudio ( $Rho=0.128$ ;  $p<0.05$ ). Respecto a las dimensiones, se estableció que el apoyo directivo se relaciona de forma directa y significativa con el componente afectivo del compromiso organizacional ( $Rho=0.198$ ;  $p<0.05$ ); sin embargo, no se relaciona con la dimensión de continuidad y normativo ( $p>0.05$ ). Asimismo, las dimensiones de carga de trabajo y motivación intrínseca no se relacionan con las dimensiones del compromiso organizacional ( $p>0.05$ ). A nivel descriptivo, el 52.1% de los evaluados presentaron un nivel medio de calidad de vida laboral y el 48.9% demostró un nivel medio de compromiso organizacional.

**Palabras clave:** calidad de vida laboral, compromiso organizacional, personal de salud.

## ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relationship between quality of work life and organizational commitment in health personnel at a military hospital in Lima. The research was quantitative and basic, under a non-experimental, transversal and correlational design. The sample was made up of 313 health workers, of both sexes, who work in a military hospital in Lima. The instruments used were the Quality of Professional Life scale (CVP-35) and the organizational commitment questionnaire. The results obtained determined that there is a direct and significant correlation between the variables under study ( $Rho=0.128$ ;  $p<0.05$ ). Regarding the dimensions, it was developed that managerial support is directly and significantly related to the affective component of organizational commitment ( $Rho=0.198$ ;  $p<0.05$ ); However, it is not related to the continuity and normative dimension ( $p>0.05$ ). Likewise, the dimensions of workload and intrinsic motivation are not related to the dimensions of organizational commitment ( $p>0.05$ ). At a descriptive level, 52.1% of those evaluated presented a medium level of quality of work life and 48.9% demonstrated a medium level of organizational commitment.

**Keywords:** quality of work life, organizational commitment, health personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

En los diversos escenarios laborales, las organizaciones se enfrentan a múltiples retos de forma constante debido a la creciente demanda y expectativas en el mercado, generando una compleja competitividad a fin de garantizar su posicionamiento y permanencia en el rubro en el que se desarrollan (Díaz et al., 2021). A partir de ello, el recurso humano desempeña un papel significativo para cumplir con los objetivos laborales, por lo que las organizaciones apuntan a incrementar los niveles de productividad en sus trabajadores; considerando relevante el bienestar y desarrollo de condiciones que conlleven a un óptimo bienestar laboral; de modo que generen un impacto positivo para la organización (Cruz, 2018).

En ese sentido, los trabajadores de la salud representan un sector fundamental para el bienestar y cuidado de la sociedad, por lo que resulta necesario una impecable eficiencia en la prestación de estos servicios (Dussault, 2021). Al respecto, Caicedo (2019) señala que, para garantizar la calidad de servicio y atención en salud, las organizaciones no solo deben contar con un equipo humano adecuado y calificado, sino también deberán gestionar y propiciar ambientes laborales saludables, tomando en cuenta que la compleja labor del personal de salud puede acarrear problemas y/o situaciones difíciles, que conlleven a la impresión de un nivel de vida reducido en el trabajo.

Frente a esta situación, la Organización Panamericana de Salud (OPS, 2022) informó que, durante la pandemia de coronavirus, el estrato de vida en los trabajadores del sector salud se vio significativamente afectada debido al ambiente de trabajo y la carga laboral, desencadenando consecuencias nocivas para el personal, tales como la presencia de estrés, ansiedad y cansancio. Así también, un estudio realizado en España reportó que, los empleados del sector salud presentaron un nivel de vida moderado durante la crisis sanitaria, siendo la percepción baja de apoyo directivo y la excesiva carga laboral los factores de mayor vulnerabilidad (Arribas et al., 2021). Del mismo modo, en el Perú,

En ese marco, el bienestar en el ámbito laboral en los trabajadores de la salud representa una necesidad relevante para el desarrollo de dicho sector, debido

a las implicancias que ello conlleva, generando un estrecho compromiso de los mismo con la institución en la que laboran, logrando experimentar un elevado nivel de identificación y pertenencia con el centro de trabajo; y por ende ello contribuiría el desarrollo y cumplimiento de metas organizacionales (Santiago, 2021). Es por ello que, el compromiso organizacional es un concebido como un elemento indispensable que las organizaciones esperan en los trabajadores, ya que es un gran indicador productividad y eficacia (Coronado et al., 2020). Respecto a ello, en el informe realizado por Oxford Economics (2020) estimó que, a nivel mundial, solo el 13% de los trabajadores manifestaron un adecuado compromiso con su trabajo.

Cabe mencionar que, diversos estudios revelan datos discrepantes en poblaciones ocupacionales multivariadas en torno a la vinculación entre las variables en estudio, por lo que algunos autores apuntan a que un nivel de vida laboral alta estaría asociada a niveles de compromiso elevados en los trabajadores, que influiría en un óptimo desempeño de sus funciones y logro de metas (Murayari & Amasifúen, 2022; Cerda et al., 2023). No obstante, Zavala y Córdova (2017) infieren que los componentes que influyen desfavorablemente en la calidad de vida en el lugar de trabajo no influirían de forma significativa en el compromiso de los trabajadores, dado que existirían otros elementos que determinarían el grado de involucramiento con la empresa.

Ante lo expuesto anteriormente, en la revisión de literatura se aprecia que existe un vacío en torno a la indagación de la calidad de vida en el contexto organizacional y el compromiso en una población con alto riesgo de vulnerabilidad frente a dicha problemática, como son los profesionales sanitarios peruanos; convirtiéndose en un estudio de interés científico para comprender el desenvolvimiento de las variables en una población ocupacional relevante para el bienestar de la sociedad.

A partir de ello, esta investigación es relevante a nivel teórico ya que a través de la obtención de resultados se contribuirá al entendimiento de la calidad de vida laboral y su vinculación con el compromiso en el sector salud, convirtiéndose en un antecedente significativo para futuras investigaciones. Asimismo, se justifica a nivel práctico dado que los hallazgos reportados en este estudio permitirán a los mandos en las organizaciones sanitarias propiciar ambientes laborales saludables para los

trabajadores de dicho sector a fin de coadyuvar en el compromiso que desarrollen con la organización. Además, a nivel metodológico, esta investigación permitirá aportar conocimiento válido y confiable, a través de la administración de instrumentos de evaluados con propiedades psicométricas aceptables que garanticen óptimos resultados. Así también, este estudio representa un aporte relevante a nivel social ya que permitirá en los trabajadores sanitarios mantener un bienestar óptimo a nivel laboral para lograr la realización de sus objetivos profesionales y laborales.

Ante la problemática descrita, nace la posterior incógnita: ¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023?

En consecuencia, se presenta como objetivo principal analizar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima. Del mismo modo, se plantea como objetivos específicos: identificar el nivel calidad de vida laboral, identificar el nivel de compromiso; analizar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional, según sus dimensiones en personal de salud de un hospital militar de Lima.

Respecto a ello, como hipótesis se cree que existe una conexión directa entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral del personal de salud en un hospital militar de Lima. Asimismo, se establece como hipótesis específicas que existen relaciones significativas entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y las de compromiso organizacional.

## II. MARCO TEÓRICO

Estos son algunos estudios previos internacionales sobre los constructos a evaluar, siendo que:

En Cuba, Cerda et al. (2023) realizaron una investigación para investigar cómo la calidad de vida laboral y el compromiso se relacionan. La muestra incluye 43 enfermeras. Los resultados demostraron que los constructos analizados tenían una relación directa ( $Rho=0.875$ ;  $p < 0,01$ ).

En Colombia, Gallegos et al. (2019) determinaron cómo la calidad de vida laboral y el compromiso en la organización están relacionadas. La muestra incluye 41 profesores universitarios. Como resultado, se descubrió que no había una vinculación entre ambos constructos ( $Rho=0.148$ ;  $p < 0.05$ ).

En Brasil, Cavalcante et al. (2018) examinaron cómo la calidad de vida laboral y el compromiso en la organización se relacionan, en 187 empleados. Los resultados indicaron una conexión entre los dos constructos ( $Rho=0,597$ ;  $p < 0,05$ ).

En el mismo lugar, Lorrenzatti et al. (2018) investigaron cómo la calidad de vida laboral y el compromiso se relacionan entre sí. La muestra incluye 410 directores de instituciones educativas públicas. En consecuencia, se reportó una vinculación débil entre dichos constructos analizados. ( $Rho=0,148$ ;  $p < 0,05$ ).

En Malasia, Farid et al. (2014) investigaron cómo la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional se relacionan, en 330 individuos. Como resultado, se descubrió que los constructos tenían una vinculación positiva entre sí ( $Rho=0,763$ ,  $p < 0.01$ ).

A nivel nacional, Murayari y Amasifuen (2022) realizaron un estudio para investigar cómo la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional se relacionan, en cien empleados. Los resultados demostraron que hay una conexión directa entre los constructos analizados. ( $Rho=0,330$ ;  $p=0,05$ ).

Moran y Salas (2021) buscaron vincular la calidad de vida laboral y el compromiso en 264 empleados. Los hallazgos mostraron una evidencia positiva entre dichos constructos ( $Rho=0.622$ ;  $p < 0.05$ ). Por último, pero no menos

importante, si los empleados tienen mejores condiciones de vida laboral, se comprometerán más.

Sánchez (2020) investigó cómo la calidad de vida laboral afecta el compromiso. La muestra estaba compuesta por 70 empleados. Los hallazgos indicaron que existía una conexión entre los constructos evaluados. (Rho=0.772;  $p < 0.05$ ). Además, se encontró una coincidencia entre el componente normativo y la participación y control (Rho=0,667;  $p < 0,05$ ), la equidad económica y el componente normativo (Rho=0,538;  $p < 0,05$ ), la alienación al trabajo y el componente normativo (Rho=0,690;  $p < 0,05$ ), la satisfacción en el trabajo y el componente afectivo (Rho=0,619;  $p < 0,05$ ).

Loli (2020) realizó una investigación en 417 estudiantes de posgrado que resultaron de la vinculación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Los hallazgos mostraron una vinculación positiva entre ambos constructos (Rho=0.48;  $p < 0.05$ ).

López (2018) llevó a cabo un estudio para determinar cómo la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional están relacionados. Estuvo compuesto por 120 maestros en la población. Como resultado principal, las variables de estudio mostraron una transmisión directa, débil y significativa (Rho=0,266;  $p < 0,05$ ).

Frente a las características teóricas de las variables examinadas, Akbarian et al. (2020) apoya la teoría de la motivación cognitiva para explicar la calidad de vida laboral. La teoría dijo que el trabajo realizado está vinculado con la necesidad de lograr cumplir los objetivos establecidos, tanto personales como organizacionales. Como un modelo, las metas de toda la organización pueden cambiar e innovar las tareas necesarias.

En ese sentido, la calidad de vida laboral se define como un conjunto de circunstancias importantes que contribuyen a la felicidad y satisfacción de los empleados. Asimismo, Ahmed (2013) conceptualiza la calidad de vida laboral (CVL) como una meta y un proceso, cuyo fin es la creación de trabajos y entornos más efectivos y satisfactorios para los individuos en todas las jerarquías de la organización, siendo vital para aumentar la productividad de la organización.

Para lograrlo, es necesario y suficiente considerar los siguientes factores: La carga del centro de trabajo, el apoyo del director y la motivación interna. Además, Cruz (2018) señala que el término " calidad de vida" hace mención a las actividades que las personas realizan y que son tanto objetivas como subjetivas por naturaleza, así como a sus relaciones con el entorno, las cuales ayudarán a las personas a desarrollarse, avanzar y crecer personalmente.

De acuerdo con Grimaldo (2014), las cargas en el trabajo, el apoyo del director y la motivación interna son tres dimensiones del nivel de vida en el trabajo. A este respecto, la carga laboral se entiende cuando las funciones encomendadas, el entorno o el inadecuado ambiente pueden generar estrés, afectando el bienestar del ser humano. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) considera que el exceso o exceso de trabajo puede afectar negativamente la salud de los empleados, tales como agotamiento físico, desinterés laboral e intelectual, ocio o vicios, desinterés y/ o riesgo de contraer alguna enfermedad. Como resultado de estas afecciones o complicaciones, los empleados no pueden alcanzar las metas de la organización.

De acuerdo para Grimaldo (2014), el apoyo directivo es donde los empleados están a cargo de la organización e institución para lograr el bienestar individual, familiar y de la comunidad, mediante el registro de datos en un formato y/o documentando las actividades realizadas o las metas alcanzadas a través de su desempeño. Además, como líder tiene la capacidad de tomar decisiones quele ayudarán a hacer y fortalecer tus conocimientos, compartir e incluir a todos enel equipo y ser los profesionales competentes que requiere la institución. Tenga en cuenta que el esfuerzo y el compromiso con la organización son necesarios y que estos esfuerzos pueden ser recompensados con un buen salario que motive más a unirse a un equipo sólido.

Según Grimaldo (2014), una motivación interna es un medio efectivo que dirige el desempeño o comportamiento de una persona para lograr los objetivos organizacionales; es importante enfatizar las demandas del trabajador en relación con el puesto que desempeña en la organización, lo que requiere capacitación, apoyo familiar y deseo de crear algo nuevo para la organización.

El modelo explicativo de Meyer y Allen (1991) se utiliza para discutir el compromiso organizacional. Estos tres enfoques caracterizan el compromiso como un proceso psicológico que describe la relación del empleado con la empresa y su papel en la elección de decisiones y la continuación o ruptura de la estabilidad. El compromiso de continuidad se define como la comprensión de los costos asociados con la existencia continua de la empresa.

Betanzos y Paz (2007) define el compromiso en el contexto laboral como el grado en que los empleados muestran su identificación y satisfacción con la organización en la que trabajan. Según Zamora (2009), internalizar objetivos, estrategia y valores de la organización es un signo de compromiso organizacional. Finalmente, Torres y Daz (2012) definen el compromiso organizacional como un conjunto de comportamientos relacionados con el trabajo que se basan en la identificación del trabajador con su organización, cómo asume la responsabilidad y por qué continúa trabajando para ella.

El término "compromiso organizacional" se refiere a la razón por la cual una persona debe permanecer en la organización y hacer algo para lograr sus objetivos, lo que reduce la ausencia, la demora y el desplazamiento, mejora significativamente el desempeño organizacional, la vitalidad mental y optimiza el cumplimiento y desarrollo de metas tanto individuales como laborales (Lee et al., 2007).

En cuanto a los componentes del compromiso organizacional, el compromiso afectivo se fundamenta en el grado de identificación del individuo con la organización, destacando la vocación y la integración comunitaria como cualidades fundamentales de aquellos trabajadores contratados con el fin de permanecer en ella. El sentido de pertenencia genera un apego, que se manifiesta en su comportamiento en acciones dirigidas por el anhelo de formar parte de un equipo de trabajo identificado.

En cuanto a la dimensión de compromiso de continuidad, esta se ve influenciada por una variedad de factores, considerando los miembros de la fuerza laboral, carácter y personalidad y el liderazgo.

La dimensión del compromiso normativo es un recurso importante para la gestión estratégica del individuo en una organización, que se traduce en un incremento del gasto, pero no siempre resulta en el cumplimiento de los objetivos y expectativas. En ese sentido, uno de los factores más importantes de estas discrepancias es que se están utilizando incorrectamente los medios para supervisar los recursos humanos de la organización (Pardo, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo

Es cuantitativo porque los hallazgos del estudio se contrastaron para explicar la relación entre dos variables, a través de la medición numérica (Vallejo, 2002). Asimismo, es de tipo básica, ya que a partir de los hallazgos obtenidos en este estudio se buscará dar solución a una problemática específica (CONCYTEC, 2018).

##### 3.1.2. Diseño

Es no experimental, por lo que ninguna de las variables objeto de estudio ha sido modificada. Así también, el diseño fue transversal por que se recolectó los datos en un único y exclusivo momento. Del mismo modo, se utilizó un diseño correlacional para la obtención del grado de vinculación entre las variables abordadas en este estudio (Corral et al., 2019).

#### 3.2. Variable y operacionalización

**Variable:** Calidad de vida laboral

**Definición conceptual:** Estado de bienestar, que describe cómo una persona percibe un adecuado desenvolvimiento a nivel profesional, familiar y personal (Pinela y Donawa, 2019).

**Definición operacional:** La variable será cuantificada por el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional.

**Indicadores:** Satisfacción, remuneración, apoyo, logros, presión.

**Escala:** Ordinal.

**Variable:** Compromiso organizacional

**Definición conceptual:** Estado psicológico en el que los trabajadores tienen una relación con la organización que afecta su decisión de permanecer o salir. (Meyer & Allen, 1997).

**Definición operacional:** La variable será cuantificada por la Escala de compromiso organizacional.

**Indicadores:** Afiliación, adhesión, dependencia, intereses.

**Escala:** Ordinal.

**3.3.** Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

**3.3.1. Población**

Es un grupo, finito o infinito, de personas que formarán parte del estudio, y que cumplen con diversos criterios en torno a la similitud de sus características (Arias, 2012). Teniendo en cuenta que, al conocerse el número de individuos que la integran, se trabajó con una población finita constituida por 1694 trabajadores de salud, de ambos sexos, que laboran en un hospital militar de Lima.

- Criterios de inclusión

Personal sanitario que dio su consentimiento a fin de ser parte del estudio.

Personal sanitario con una estancia laboral mínima de tres meses.

- Criterios de exclusión

Personal sanitario que no se encuentre laborando por licencia.

Internos y practicantes preprofesionales.

**3.1.2. Muestra**

Es una porción característica de la población. La investigación considero 313 trabajadores de salud, varones y mujeres, de un hospital militar en Lima. Para ello, se hizo uso de la fórmula estadística en poblaciones finitas:

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

Dado que:

N = 1694 profesionales de la

salud Z = 1.96 (Nivel de significancia)

E = 0.05 (Error muestral)

p = 0.5 (Proporción de éxito)

q = 0.5 (Proporción de fracaso)

n = Tamaño de la muestra

### 3.1.3. Muestreo

Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, por lo que todas las personas que participan en el estudio tendrán la misma probabilidad de ser incluidas, de acuerdo a ciertos criterios de selección propuestos por las investigadoras (Otzen & Manterola, 2017).

### 3.1.4. Unidad de análisis

Personal de salud que labora en un hospital militar de Lima.

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

Se empleó la encuesta, la cual permite compilar información y/o datos de manera estandarizada, a través de escalas o cuestionarios, a fin de cuantificar y analizar una variable específica (Casas et al., 2003). En este estudio se emplearon la escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y el cuestionario de compromiso organizacional

### **Variable 1:** Calidad de vida laboral

#### Descripción del instrumento

La CVP-35 fue diseñada por Cabezas (1988), adaptado por López (2018), estando compuesto por 35 ítems, agrupados en 3 componentes: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca. La aplicación es individual y colectiva, con opciones de respuesta ordinal, que va desde mucho (4) a nada

(1).  
Propiedades psicométricas de la adaptación peruana

#### **Validez y confiabilidad**

En relación con las características psicométricas del CVP-35, se demostró una validez de constructo adecuada, y se demostró que una factorización de tres componentes que explicaba el 49.44% de la varianza. Asimismo, el CVP-35 es confiable, con un índice de omega de McDonald de 0,923 (López, 2018).

## Propiedades psicométricas de la prueba piloto

### **Validez y confiabilidad**

En este estudio, se analizó la validez de contenido del instrumento obteniéndose coeficientes V de Aiken de 1.00, afirmándose una óptima validez. Del mismo modo, en una prueba piloto, se reportó un alfa de Cronbach de 0.80 y omega de McDonald de 0.85, demostrándose una confiabilidad aceptable.

### **Variable 2: Compromiso organizacional**

## Descripción del instrumento

El cuestionario de compromiso organizacional fue diseñado por Meyer y Allen (1990) y adaptada en el Perú por Quispe (2015), estando compuesto por 18 ítems, agrupados en 3 componentes: normativo, continuidad y afectivo. La aplicación es individual y colectiva, cuyas opciones de respuesta fueron de carácter ordinal, que va desde completamente de acuerdo (7) a completamente en desacuerdo (1).

## Propiedades psicométricas de la adaptación peruana.

### Validez y confiabilidad

Sobre las características psicométricas del instrumento, se indica que el contenido tiene una validez adecuada, con coeficientes de V de Aiken superiores a 0,80 en todos sus reactivos. Además, se apreció una estable solución factorial a través del AFE, estableciéndose una estructura de 3 componentes que explican el 41.84% de la varianza total. Debido a que tiene un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.807, el cuestionario es confiable. (Quispe, 2018).

## Propiedades psicométricas de la prueba piloto.

### Validez y confiabilidad

En esta investigación, se utilizó el coeficiente de V de Aiken para evaluar la validez del contenido, encontrándose un valor de 1.00 para cada uno de los ítems, lo que indicaba que el contenido tenía una validez adecuada. Así también, en una prueba piloto, el cuestionario mostró un coeficiente alfa de Cronbach de 0.76 y un coeficiente omega de McDonald de 0.78, lo que indicaba una confiabilidad aceptable.

### **3.5. Procedimiento**

En primera instancia, se realizó un análisis de la realidad problemática de las variables abordadas, revisando información estadística y teórica, así como los instrumentos utilizados para medir estas variables.

Después, se presentó la solicitud de autorización al director del Hospital, a fin de obtener las facilidades para el desarrollo del estudio en dicho establecimiento. Las autoras de la tesis de investigación se encargaron de informar a los empleados sobre los objetivos del estudio, entregando los consentimientos informados a fin de que los empleados manifiesten su consentimiento para participar en la investigación firmando los documentos. Después, se les entregaron los instrumentos de evaluación para su desarrollo.

Luego se recopilaron datos de cada variable para su análisis descriptivo y correlacional.

### **3.6. Análisis de datos**

Después de administrar los instrumentos de evaluación, se procedió a crear una base en Microsoft Excel con los datos obtenidos y calificados de acuerdo con cada variable. Después, se exportó esta base al software Jamovi para realizar el análisis inferencial de las variables.

Para empezar, se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de los datos. Estos hallazgos se sustentaron para la elección del coeficiente de correlación que mostraría la relación entre las variables investigadas. Además, se estimó un valor de significancia de 0.05 para la contrastación de la hipótesis de correlación.

Finalmente, se ejecutó el análisis descriptivo de las variables mediante la creación de tablas de frecuencia y porcentaje, que luego se plasmarán en tablas.

### 3.7. Aspectos éticos

Para proteger la autonomía y la integridad de los trabajadores de salud que participaron en la investigación, el presente estudio se sustentó bajo el principio de autonomía y no maleficencia.

El American Psychological Association (2017) señala que el principio de autonomía implica que la participación en un estudio debe ser libre y de carácter voluntario. Por lo tanto, en este estudio, los empleados participaron de manera independiente y voluntaria después de recibir un consentimiento informado en el que se les informará sobre los alcances más relevantes del estudio.

Por otro lado, el artículo 2 del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018) establece que una investigación debe proteger el bienestar físico y psicológico de quienes participan en ella. Por lo tanto, en esta pesquisa se aseguró el bienestar de los trabajadores, manteniendo la confidencialidad de la información y utilizando los mismos solo para fines académicos.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

En la tabla 1, se observa que el 52.1% de los evaluados presentan un nivel medio de calidad de vida laboral, seguido de un 41.9% que evidenció un nivel alto.

Tabla 1.

Descripción de niveles de calidad de vida laboral

Niveles	f	%
Alta	131	41.9
Baja	19	6.1
Media	163	52.1
Total	313	100.0

*Nota: f=frecuencia, %=porcentaje*

En la tabla 2, se aprecia que el 48.9% demostró un nivel medio de compromiso organizacional, seguido de un 29.7% que presentó un nivel bajo y el 21.4% un nivel alto.

Tabla 2.  
Descripción de niveles de compromiso organizacional

Niveles	f	%
Alto	67	21.4
Bajo	93	29.7
Medio	153	48.9
Total	313	100.0

*Nota: f=frecuencia, %=porcentaje*

### Prueba de normalidad

La tabla 3 evidencia los hallazgos del análisis de normalidad de las variables abordadas, determinándose que los datos no siguen una distribución normal ( $p < 0.05$ ), por lo que se eligió el coeficiente de Spearman para la estimación de la correlación de las variables.

Tabla 3.

Prueba de hipótesis de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida laboral	0.062	313	0.005
Compromiso organizacional	0.057	313	0.015

### Análisis de correlación

La tabla 4 muestra una correlación directa y significativa entre las variables investigadas ( $Rho=0.128$ ;  $p<0.05$ ), evidenciándose que a medida que los trabajadores experimenten una mejor calidad de vida, se mostraran más comprometidos con su trabajo.

Tabla 4.

Análisis correlacional entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	.128*
	Sig. (bilateral)	0.023
	n	313

En la tabla 5, se observa que el apoyo directivo se relaciona de forma directa y significativa con el componente afectivo del compromiso organizacional (Rho=0.198;  $p < 0.05$ ); sin embargo, no se relaciona con la dimensión de continuidad y normativo ( $p > 0.05$ ). Asimismo, las dimensiones de carga de trabajo y motivación intrínseca no se relacionan con las dimensiones del compromiso organizacional ( $p > 0.05$ ).

Tabla 5.  
Análisis correlacional entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, según dimensiones.

Calidad de vida laboral		Compromiso organizacional		
		Afectivo	Continuidad	Normativo
Apoyo directivo	Rho	.198**	0.077	0.075
	Sig.	0	0.173	0.186
	n	313	313	313
Carga de trabajo	Rho	-0.012	0.032	-0.042
	Sig.	0.837	0.578	0.459
	n	313	313	313
Motivación intrínseca	Rho	0.076	0.095	0.047
	Sig.	0.178	0.095	0.403
	n	313	313	313

## V. DISCUSIÓN

En el área de la atención sanitaria, los trabajadores de la salud representan un sector fundamental para el bienestar y cuidado de la sociedad, por lo que la calidad de vida del recurso humano se ha transformado en un elemento imprescindible para las organizaciones que pretenden atraer, atraer y retener personal talentoso y productivo, y garantizar que este recurso humano realiza sus funciones de manera eficaz (Farid et al., 2014). Teniendo en consideración ello, se estableció como objetivo general en este estudio el análisis de la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en el personal de salud de un hospital militar en Lima, por lo que los resultados demostraron la existencia de una relación significativa y directa entre ambos constructos ( $Rho=0,128$ ;  $p>0.01$ ).

Ante este resultado, se infiere que a medida que los trabajadores sanitarios presenten una adecuada percepción de bienestar y satisfacción frente a sus menesteres individuales mediante la experiencia en organización del trabajo, aumentaría deseo por realizar grandes esfuerzos por el bien de la institución, anhelando permanecer en ella y a aceptando sus principales objetivos y valores. En tal sentido, es sustancial remarcar que, la calidad de vida en ámbito laboral en los trabajadores sanitarios representa una necesidad relevante para el desarrollo de dicho sector, debido a las implicancias que ello conlleva, generando un estrecho compromiso de los trabajadores, logrando experimentar un significativo nivel de identificación y pertenencia con el centro de trabajo; y por ende ello contribuiría el desarrollo y cumplimiento de metas organizacionales (Santiago, 2021).

Por otro lado, los resultados corroboran los hallazgos obtenidos por Cerda et al. (2023), quienes demostraron una correlación directa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en enfermeras cubanas ( $Rho=0.875$ ;  $p < 0,01$ ). Además, se observan similitudes con los resultados reportados en el ámbito nacional en muestras con múltiples ocupaciones, por lo que en un estudio de Murayari y Amasifuen (2022) se demostró una correlación directa entre los constructos abordados en maestros de educación básica regular ( $Rho=0,330$ ;  $p=0,05$ ). Además, Moran y Salas (2021) encontraron evidencias similares a las de

este estudio al encontrar una conexión directa entre las variables abordadas en empleados de una empresa ( $Rho=0.622$ ;  $p<0.05$ ).

Al comparar los resultados, se puede afirmar la presencia de una vinculación relevante entre dichas variables a pesar de los diferentes grupos ocupacionales, por lo que estos hallazgos demuestran la naturaleza de la problemática analizada, permitiendo establecer que las instituciones sanitarias al garantizar la creación de empleos y entornos más eficaces y satisfactorios para los individuos en los diversos rangos de la organización. Ello es avalado por, Santiago (2021) quienes postulan que una adecuada calidad de vida en el contexto laboral determinará un estrecho compromiso de los trabajadores con el lugar de trabajo, logrando experimentar un óptimo nivel de identificación y pertenencia con el centro de trabajo; y por ende ello contribuiría el desarrollo y cumplimiento de metas organizacionales. Del mismo modo, Sinval et al., (2020) señalan que altos niveles de calidad de vida laboral entre los empleados pueden generar un mejor compromiso laboral.

Por otro parte, al examinar los niveles de calidad de vida laboral en el personal de salud de un hospital militar en Lima, se demostró que el 52.1% de los trabajadores desarrollaron un nivel medio de calidad de vida laboral; lo que implicaría que la mayoría de los trabajadores sanitarios perciben moderadamente un grado de satisfacción con sus necesidades personales y laborales al participar en el lugar de trabajo mientras alcanza las metas organizacionales.

Frente a estos resultados, se infiere que el nivel de calidad de vida laboral de los profesionales de la salud es adverso, oscilando entre bajo, moderado y alto; lo que estaría influenciada por las relaciones con los compañeros de trabajo, estilo de gestión y liderazgo, salarios, horarios de trabajo, beneficios y carga de trabajo. Esta premisa es avalada por Asante et al., (2019) quienes consideran que diversos factores institucionales pueden afectar la calidad de vida de los trabajadores, como un desequilibrio esfuerzo-recompensa, la estructura salarial inadecuada en el sistema sanitario en general, por lo que un entorno de trabajo exigente y muy tenso contribuiría al bienestar deficiente de los trabajadores de la salud.

En lo que respecta a los niveles de compromiso organizacional en el personal de salud de un hospital militar en Lima, se determinó que el 48.9% de los trabajadores desarrollaron un compromiso medio; lo que indicaría que los empleados participan y se identifican moderadamente con la organización. No obstante, un 29.7% de los profesionales sanitarios presentaron un nivel bajo y el 21.4% un nivel alto de compromiso organizacional. En ese sentido, Demir et al., (2009) señalan que las variables relacionadas con las características individuales y laborales pueden determinar el compromiso de los empleados con sus organizaciones, por lo que las condiciones laborales que propicien las instituciones sanitarias tendrían un impacto en el nivel de compromiso de sus trabajadores.

Frente a estos resultados, Almeida et al., (2017) consideran que un alto nivel de compromiso organizacional de los trabajadores tiene varias implicaciones para las organizaciones de atención médica, incluido un fuerte deseo de lograr los objetivos organizacionales, un fuerte deseo de permanecer en la organización, un mejor desempeño organizacional, una mayor motivación, pertenencia y apego a su organización, mayor efectividad y eficiencia de su organización, mayor satisfacción laboral, reducción de la rotación, agotamiento y ausentismo del personal; por el contrario, tener un compromiso organizacional deficiente aumenta la aparición de errores médicos y representa una amenaza para la seguridad del paciente.

Finalmente, en torno al análisis de la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y compromiso organizacional en el personal de salud de un hospital militar en Lima, se estima que el apoyo directivo se relaciona de forma directa y significativa con el componente afectivo del compromiso organizacional ( $Rho=0.198$ ;  $p<0.05$ ). A partir de ello se considera que el apoyo que los empleados perciban de la organización e institución para lograr el bienestar individual, familiar y de la comunidad, incrementaría la conexión emocional, identificación y la participación del empleado en la organización. Frente a ello, Travaglione et al. (2017) señalan que los gerentes deben apoyar a sus subordinados para enfrentar los desafíos mediante el desarrollo de un ambiente psicológico seguro y una cultura de confianza dentro de la organización, lo que puede resultar en mejorar el compromiso de los empleados y los niveles de desempeño. Por otro lado, se reportó que el apoyo directivo no se relaciona con la dimensión de continuidad y

normativo ( $p>0.05$ ). No obstante, las dimensiones de carga de trabajo y motivación intrínseca no se relacionan con las dimensiones del compromiso organizacional ( $p>0.05$ ).

## **VI. CONCLUSIONES**

PRIMERA: La calidad de vida laboral y el compromiso organizacional se relacionan de forma directa ( $Rho=0.128$ ;  $p<0.05$ ); por lo que, ante mayor percepción de una mejor calidad de vida, se mostraran más comprometidos con su trabajo.

SEGUNDA: Se encontró una preponderancia en los niveles de calidad de vida laboral, con un nivel medio (52.1%) y alto (41.9%), demostrando una adecuada y parcial satisfacción de sus necesidades tanto personales como laborales.

TERCERA: Además, se descubrió que en el compromiso organizacional primó un nivel medio (48.9%); lo que indicaría que los profesionales de la salud se sentían moderadamente conectados con su lugar de trabajo.

CUARTA: Respecto a las dimensiones de las variables, el apoyo directivo se relaciona de forma directa y significativa con el componente afectivo del compromiso organizacional; sin embargo, no se relaciona con la dimensión de continuidad y normativo ( $p>0.05$ ). No obstante, las dimensiones de carga de trabajo y motivación intrínseca no se relacionan con las dimensiones del compromiso organizacional ( $p>0.05$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

PRIMERA: Teniendo en consideración los hallazgos reportados, se recomienda a la plana directiva del hospital, crear espacios para la unificación y fidelización entre los jefes y trabajadores de diferentes áreas del hospital para incentivar el trabajo en equipo y sentido de pertenencia con la institución.

SEGUNDA: Al área de Recursos Humanos, se recomienda promover la ejecución de acciones orientadas a la mejora de condiciones laborales; así como también, actividades que consoliden el bienestar profesional y personal de los trabajadores.

TERCERA: Para comparar los hallazgos de esta investigación, se propone realizar más investigaciones sobre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en el ámbito sanitario, replicando este estudio en instituciones de salud privadas.

## REFERENCIAS

- Akbarian, S., Sey, N., Benxia, H., Harper, J., Caitlin, J., Rajarajan, P., Brennan, K. & Won, H. (2020). A computational tool (H-MAGMA) for improved prediction of brain-disorder risk genes by incorporating brain chromatin interaction profiles. *Nature Neuroscience*, 23, 583-593. <https://www.nature.com/articles/s41593-020-0603-0#citeas>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Epistema. [https://tauniversity.org/sites/default/files/libro\\_el\\_proyecto\\_de\\_investigacion\\_de\\_fidias\\_g\\_arias.pdf](https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf)
- Arribas, S., Portuondo, J., Tíscar, V., Martínez, A., Zorrilla, I. & Santiago, J. (2021). Calidad de vida profesional en personal gestor del ámbito sanitario español durante la pandemia COVID-19. *TESELA, Liderazgo y Gestión*, 29. <http://ciberindex.com/c/ts/e13458>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista Anales de Psicología*, 23 (2), 207-215. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723205>
- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *SIGNOS*, 11(2), 41-62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Cavalcante, J., Okazaki, D. y Dos-Santos, M. (2018) Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional *CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*. 16(3). <http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/39503/pdf>
- Cerda, M., Fernández, A., Barja, J., Silva, J. & Gonzales, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina*, 52. <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212>

- Cerón, F. (2020). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15560?show=full>
- Coronado, G., Valdivia, M. & Aguilera, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60.  
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 45, 58-81.  
<http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Díaz, G., Quintana, M. & Fierro, D. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 145-161. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>
- Dussault, G. El trabajador de la salud en tiempos de covid-19. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 39.  
<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e344252>
- Farid, H., Izadi, Z., Arif, I. & Alipour, F. (2014). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *Revista The Social Science Journal* 52 (2015) 54-61.  
[https://www.researchgate.net/publication/266398060\\_Relationship\\_between\\_quality\\_of\\_work\\_life\\_and\\_organizational\\_commitment\\_among\\_lecturers\\_in\\_a\\_Malaysian\\_public\\_research\\_university](https://www.researchgate.net/publication/266398060_Relationship_between_quality_of_work_life_and_organizational_commitment_among_lecturers_in_a_Malaysian_public_research_university)
- Gallego, L., Gutierrez, A. & Orrego, C. (2019). Relación entre calidad de vida laboral y engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de armenia. [Tesis de licenciatura, Universidad de Manizales].  
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5605/Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20engagement.%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Grimaldo, M., Reyes, M. (2014). Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la salud. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 50-57.  
[https://www.researchgate.net/publication/256095248\\_Calidad\\_de\\_vida\\_profesional\\_en\\_estudiantes\\_de\\_ciencias\\_de\\_la\\_salud](https://www.researchgate.net/publication/256095248_Calidad_de_vida_profesional_en_estudiantes_de_ciencias_de_la_salud)
- Lopez, J. (2018). Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejos].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25573>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.  
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Murayari, C. & Amasifúen, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(13), 241-253.  
<https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Morán, A. & Salas, A. (2021). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejos].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61751>
- Organismo Internacional del Trabajo (2019). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores.  
[https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm)
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2022). *Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria*. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/55930>
- Oxford Economics. (2020). *Workforce 2020: The Looming Talent Crisis*.  
<https://www.oxfordeconomics.com/resource/workforce-2020-the-looming-talent-crisis/>

- Sanchez, K. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor - Chiclayo. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejos]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51719>
- 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://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Torres, L. y Diaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista Universia* , 8(15), 68-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- Zamora, P. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, (3) 41,445-460. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511929005>
- Zavala, R. & Córdova, L. (2017). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 2. <https://doi.org/10.17162/riva.v2i1.842>

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad de vida laboral	Estado de bienestar, que describe cómo una persona percibe un adecuado desarrollo en todos los aspectos de su vida, incluidos los profesionales, familiares, desarrollo personal (Pinela y Donawa, 2019).	La variable será medida por el <u>Questionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)</u> , original de Cabezas (1998) adaptado por López (2018)	<u>Apoyo directivo</u> <u>Carga de trabajo</u> <u>Motivación intrínseca</u> Evaluación de la calidad de vida laboral	Satisfacción Remuneración Apoyo Logros Presión Apoyo familiar Capacitación	Ordinal
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso organizacional	Estado psicológico en el que los trabajadores tienen una relación con la organización que afecta su decisión de permanecer o salir. (Meyer & Allen, 1997).	La variable será medida por la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997).	Afectivo Normativo Continuidad	Afiliación Adhesión Dependencia Intereses.	Ordinal

**Anexo 2. Matriz de consistencia**

Título	Planteamiento del problema.	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
<p><b>Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023</b></p>	<p><b>General:</b> ¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe relación significativa entre cargas de trabajo y las dimensiones de compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023?</li> <li>• ¿Existe relación significativa entre motivación intrínseca y las dimensiones de compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023?</li> <li>• ¿Existe relación significativa entre apoyo directivo y las dimensiones de compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023?</li> </ul>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la relación entre cargas de trabajo y las dimensiones de compromiso organizacional.</li> <li>• Analizar la relación entre motivación intrínseca y las dimensiones de compromiso organizacional.</li> <li>• Analizar la relación entre apoyo directivo y las dimensiones de compromiso organizacional.</li> </ul>	<p><b>General</b> Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación significativa entre cargas de trabajo y las dimensiones de compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023.</p> <p>• <b>H2:</b> Existe relación significativa entre motivación intrínseca y las dimensiones de compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023</p> <p>• <b>H3:</b> Existe relación significativa entre apoyo directivo y las dimensiones de compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023</p>	<p><b>Diseño de Investigación</b> :</p> <p>Diseño No experimental - transeccional.</p> <p><b>Tipo de Investigación</b> :</p> <p>Correlacional.</p>	<p><b>Calidad de vida laboral:</b> “Conjunto de factores relevantes que generan la gratificación y satisfacción en el trabajo del personal de una organización”</p> <p><b>Compromiso organizacional</b> “Conjunto de actitudes relacionadas a lo laboral, cuyas características se basan en la identificación que siente el colaborador con su organización”</p>

### **Anexo 3:** Fichas técnicas de instrumentos

#### **FICHA TÉCNICA 1**

<b>Nombre</b>	: Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP 35).
<b>Autor</b>	: Cabezas (1998)
<b>Procedencia</b>	: España
<b>Adaptación peruana</b>	: López (2018).
<b>Número de ítems</b>	35
<b>Administración</b>	: Individual y colectiva
<b>Tiempo de aplicación</b>	: De 9 a 11 minutos
<b>Rango de aplicación</b>	: Trabajadores adultos.
<b>Objetivo</b>	: Medir el nivel de calidad de vida laboral.
<b>Calificación</b>	: Permite obtener una puntuación global de la escala

#### **Descripción:**

Consta de 35 ítems que responden en una escala de lickert del 1 (nada), 2 (algo), 3 (bastante) y 4 (mucho). Los ítems se agrupan en 4 dimensiones, apoyo directivo (13), carga de trabajo (11), motivación intrínseca (10) y calidad de vida profesional percibida (1)

#### **Propiedades psicométricas de la adaptación.**

La estandarización al Perú de este cuestionario fue realizada por López (2018) demostró una validez de constructo adecuada, y se demostró que una factorización de tres componentes que explicaba el 49.44% de la varianza. El CVP-35 es confiable, con un índice de omega de McDonald de 0,923.

#### **Baremos:**

Muy baja (35 - 56 puntos)

Baja (57 - 77 puntos)

Medio (78 - 98 puntos)

Alta (99 - 119 puntos)

## FICHA TÉCNICA 2

<b>Nombre</b>	: Cuestionario de compromiso organizacional
<b>Autor</b>	: Meyer y Allen (2007)
<b>Procedencia</b>	: Estados Unidos
<b>Adaptación peruana</b>	: Quispe (2015).
<b>Número de ítems</b>	18
<b>Administración</b>	: Individual y colectiva
<b>Tiempo de aplicación</b>	: De 9 a 11 minutos
<b>Rango de aplicación</b>	: Trabajadores mayores de 18 años.
<b>Objetivo</b>	: Medir el nivel de compromiso laboral.
<b>Calificación</b>	: Permite obtener una puntuación global de la escala

### **Descripción:**

Compuesto por 18 ítems, agrupados en 3 componentes: normativo, continuidad y afectivo. La aplicación es individual y colectiva, cuyas alternativas de respuesta son de tipo ordinal, que va desde completamente de acuerdo (7) a completamente en desacuerdo (1).

### **Propiedades psicométricas de la adaptación.**

La estandarización al Perú de este cuestionario fue realizada por Quispe (2015) donde se indica que el contenido tiene una validez adecuada, con coeficientes de V de Aiken superiores a 0,80 en todos sus reactivos. Además, se apreció una estable solución factorial a través del AFE, estableciéndose una estructura de 3 componentes que explican el 41.84% de la varianza total. El instrumento es confiable ya que presenta un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.807.

### **Baremos:**

Bajo (20-75 puntos)

Medio (76-94 puntos)

Alto (95-111 puntos)

## **Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos**

### **Cuestionario de calidad de vida laboral**

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida laboral. Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Mucho [4]

Bastante [3]

Algo [2]

Nada [1]

<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Satisfacción con el tipo de trabajo				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Reconocimiento de mi esfuerzo				
5	Apoyo de mis compañeros				
6	Apoyo de mi familia				
7	Apoyo de mis jefes				
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
11	Tengo autonomía o libertad de decisión				
12	Variedad en mi trabajo				
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
14	Calidad de vida de mi trabajo				
15	Cantidad de trabajo que tengo				
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
20	Falta de tiempo para mi vida personal				
21	Incomodidad física en el trabajo				
22	Carga de responsabilidad				
23	Interrupciones molestas				
24	Estrés (esfuerzo emocional)				
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
26	Motivación (ganas de esforzarme)				
27	Posibilidad de ser creativo				
28	Ganas de ser creativo				
29	Desconectado al acabar la jornada laboral				
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				

<b>31</b>	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
<b>32</b>	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
<b>33</b>	Lo que tengo que hacer queda claro				
<b>34</b>	Me siento orgulloso de mi trabajo				
<b>35</b>	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)				

## **CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

### **Instrucciones:**

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

Totalmente de Acuerdo (TDA)

De Acuerdo (DA)

Levemente de Acuerdo (LA)

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ ND)

Levemente en Desacuerdo (LD)

En Desacuerdo (ED)

Totalmente en Desacuerdo (TED)

Nº	ITEMS	TED	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TDA
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5	No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							

N°	ITEMS	TED	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TDA
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18	Siento que le debo mucho a esta organización.							

## **Anexo 4: Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023.

Investigador (a) (es): Arrieta Silva, Layra Daniela Y Pacherez Quezada, Julissa del Pilar.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023" Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

## Anexo 5: Autorización de instrumentos



San Juan de Lurigancho, 14 de abril de 2023

### **CARTA N°178-2023-UCV-CCP/Ps**

Señorita  
Joselyn Araceli López Vega

#### **Presente:**

De mi consideración:

Es grato dirigimos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señora PACHERREZ QUEZADA, JULISSA, código: 7001177143, DNI: 70997701 y ARRIETA SILVA, LAYRA DANIELA, código: 7001213147, DNI: 70334440 estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: *"Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023"*, el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización para el uso del instrumento: **Cuestionario calidad de vida laboral.**

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

**Mgr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora de la C.P. de Psicología  
UCV – Campus San Juan de Lurigancho





JOSELYN ARACELY L... 1:52 p. m.



para mí ▾

Hola Yulissa,

Es grato saber que mi trabajo de Tesis les servirá para el suyo. Por supuesto te doy la autorización de poder emplearlo para fines de investigación.

Saludos Cordiales!

El El mar, 27 de jun. de 2023 a la(s) 13:20, Yulissa Del Pilar Pacherrrez Quezada

<[yulissapacherrrezquezada@gmail.com](mailto:yulissapacherrrezquezada@gmail.com)> escribió:

--

*Licenciada en Psicología  
Joselyn Araceli, López Vega*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

San Juan de Lurigancho, 14 de abril de 2023.

**CARTA N°177-2023-UCV-CCP/Ps**

Señorita  
Maribel Gloria Quispe Muñoz

**Presenta:**

De mi consideración:

Es grato dirigimos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señora PACHERREZ QUEZADA, JULISSA, código: 7001177143, DNI: 70997701 y ARRIETA SILVA, LAYRA DANIELA, código: 7001213147, DNI: 70334440 estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: "*Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima, 2023*", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización para el uso del instrumento: **Compromiso organizacional (adaptado)**.

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**

Coordinadora de la C.P. de Psicología  
UCV – Campus San Juan de Lurigancho





**Maribel Gloria Quispe Muñoz** 22:08



para yo ▾

Buenas noches:

Pacherrez Quezada Julissa  
Arrieta Silva Daniela

Estimadas, en mi calidad por medio del presente escrito autorizo el uso del instrumento de "Adaptación de Compromiso Organizacional " Por medio del presente a la Universidad Cesar Vallejo con la finalidad de difundir, promover el aprendizaje y la investigación.

Atentamente  
Maribel Quispe M.

El mar, 27 jun 2023 a la(s) 20:00, Daniela Arrieta ([layra.03.97@gmail.com](mailto:layra.03.97@gmail.com)) escribió:



## Anexo 7. Carta de aceptación de la institución.



PERÚ	Ministerio De Defensa	Ejército Del Perú	Hospital Militar Central
------	--------------------------	-------------------	-----------------------------

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Jesús María, 30 de junio del 2023

Informe N° 01/HMC/AA-12-2. d. (5)

MY S PSIC JEFE DEL SERVICIO DE PSICOLOGÍA - LIMA  
(SECC CAP E INV.) HOSPITAL MILITAR CENTRAL

Cordial saludo.

A través de la presente tengo el agrado de notificarle la aceptación de las encuestas del siguiente proyecto de investigación: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en personal de salud de un hospital militar de Lima,2023", en las instalaciones del mismo, a cargo de las señoritas PACHERREZ QUEZADA, JULISSA, código: 7001177143, DNI: 70997701 y ARRIETA SILVA, LAYRA DANIELA, código: 7001213147, DNI: 70334440 internas de Psicología.

Confirmando la asistencia de la aplicación, mediante un correo en coordinación con el servicio de psicología del hospital militar central.

Aprovecho la ocasión para expresar mi mayor consideración y estima.

Jefe de servicio de psicología

## Anexo 8: Validez de contenido

### *Validez de contenido del Cuestionario de Compromiso organizacional*

DIMENSIÓN	ÍTEM	Media	V DE AIKEN	L	U
AFECTIVO	1	5	1	0.84	1
	3	5	1	0.84	1
	5	5	1	0.84	1
	7	5	1	0.84	1
	9	5	1	0.84	1
	11	5	1	0.84	1
CONTINUIDAD	13	5	1	0.84	1
	15	5	1	0.84	1
	17	5	1	0.84	1
	19	5	1	0.84	1
	21	5	1	0.84	1
	2	5	1	0.84	1
NORMATIVO	4	5	1	0.84	1
	6	5	1	0.84	1
	8	5	1	0.84	1
	10	5	1	0.84	1
	12	5	1	0.84	1
	14	5	1	0.84	1

A través del criterio de expertos, se obtuvo coeficientes de V de Aiken de 1.00 para los ítems que conforman el instrumento, demostrándose una adecuada validez de contenido.

*Validez de contenido del Cuestionario de Calidad de vida profesional*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>Media</b>	<b>V DE AIKEN</b>	<b>L</b>	<b>U</b>
<b>Carga de trabajo</b>	1	5	1	0.84	1
	2	5	1	0.84	1
	3	5	1	0.84	1
	4	5	1	0.84	1
	5	5	1	0.84	1
	6	5	1	0.84	1
	7	5	1	0.84	1
	8	5	1	0.84	1
	9	5	1	0.84	1
	10	5	1	0.84	1
<b>Motivación intrínseca</b>	11	5	1	0.84	1
	12	5	1	0.84	1
	13	5	1	0.84	1
	14	5	1	0.84	1
	15	5	1	0.84	1
	16	5	1	0.84	1
	17	5	1	0.84	1
	18	5	1	0.84	1
	19	5	1	0.84	1
<b>Apoyo directivo</b>	20	5	1	0.84	1
	21	5	1	0.84	1
	22	5	1	0.84	1
	23	5	1	0.84	1
	24	5	1	0.84	1
	25	5	1	0.84	1
	26	5	1	0.84	1
	27	5	1	0.84	1
	28	5	1	0.84	1
	29	5	1	0.84	1
	30	5	1	0.84	1
	31	5	1	0.84	1
	32	5	1	0.84	1
	33	5	1	0.84	1
	34	5	1	0.84	1
	35	5	1	0.84	1

## Anexo 9: Criterio de expertos

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 04 Fecha actual: 15-06-23

Nombres y Apellidos del Juez: Mgtr. Cindy Fiorella Soto Chavesta

Institución donde labora: Centro de Salud Jayanca

Años de experiencia profesional o científica: 10 años



*Mag. Psic. Cindy Fiorella Soto Chavesta*  
C.Ps.P.28499

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 03 Fecha actual: 12-06-23

Nombres y Apellidos del Juez: Dra. Nadia Campos Burgos

Institución donde labora: Instituto Regional de Oftalmología (La Libertad)

Años de experiencia profesional o científica: 15 años

REGIÓN LA LIBERTAD  
INSTITUTO REGIONAL DE OFTALMOLOGÍA  
JAVIER SERVAT NIVAZO  
  
Dra. Nadia Luz Campos Burgos  
JEFA  
OFICINA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD



Firma del Juez

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 02 Fecha actual: 13-06-23

Nombres y Apellidos del Juez: Mg.: Carmen Cárdenas Lara

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo (Sede Huaraz)

Años de experiencia profesional o científica: 8 años



Mg. Carmen I. Cárdenas Lara  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. 9868

---

Firma del Juez

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 01 Fecha actual: 10-06-23

Nombres y Apellidos del Juez: Mg: Olazabal Boggio, Roberto Dante

Institución donde labora: Universidad Tecnológica del Perú

Años de experiencia profesional o científica: 10 años



---

Firma del Juez

### Instrucciones

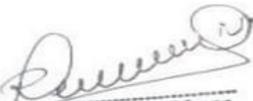
La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 05 Fecha actual: 16-06-23

Nombres y Apellidos del Juez: Mgtr. Pilar Villegas Neyra

Institución donde labora: Docente en Universidad Señor de Sipán

Años de experiencia profesional o científica: 6 años


M. Pilar Villegas Neyra  
PSICÓLOGA TERAPEUTA  
C.P.P. N° 24835

## Anexo 10: Confiabilidad por prueba piloto

Estadísticas de Fiabilidad de Escala de calidad de vida laboral

	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
escala	0.803	0.855

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

Si se descarta el elemento	
	$\alpha$ de Cronbach
Item 1	0.784
Item 2	0.797
Item 3	0.791
Item 4	0.792
Item 5	0.787
Item 6	0.807
Item 7	0.793
Item 8	0.792
Item 9	0.803
Item 10	0.799
Item 11	0.791
Item 12	0.791
Item 13	0.798
Item 14	0.796
Item 15	0.793
Item 16	0.803
Item 17	0.804
Item 18	0.816
Item 19	0.809
Item 20	0.813
Item 21	0.815
Item 22	0.793
Item 23	0.813
Item 24	0.811
Item 25	0.816
Item 26	0.795
Item 27	0.782
Item 28	0.781
Item 29	0.8
Item 30	0.793
Item 31	0.783

Item 32	0.794
Item 33	0.796
Item 34	0.792
Item 35	0.79

---

Estadísticas de Fiabilidad de Escala de compromiso organizacional

---

	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
escala	0.760	0.780

---

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

---

**Si se descarta el elemento**

---

	$\alpha$ de Cronbach
Item 1	0.77
Item 2	0.728
Item 3	0.737
Item 4	0.762
Item 5	0.748
Item 6	0.715
Item 7	0.738
Item 8	0.744
Item 9	0.778
Item 10	0.737
Item 11	0.749
Item 12	0.76
Item 13	0.741
Item 14	0.742
Item 15	0.777
Item 16	0.757
Item 17	0.738
Item 18	0.755

---