



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional  
desde la perspectiva de colaboradores académicos  
universitarios, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Administración

**AUTORA:**

Mgtr. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

**ASESORA:**

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (ORCID: 0000-0002-9453-9810)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias funcionales

**LIMA - PERÚ**

2021

## **Dedicatoria**

A mi amado hijo Fernando Fidel, por ser motor y motivo.

## **Agradecimiento**

A mi esposo Fidel por su apoyo incondicional en todos los tiempos, hoy eres nuestro ángel que siempre estarás presente en nuestras vidas.

A mis padres por ser ejemplo de fortaleza, perseverancia y enseñarme con acciones el concepto de libertad.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
VIII. PROPUESTA	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	58

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3 Matriz de consistencia

Anexo 4 Validación de los instrumentos

Anexo 5 Carta de presentación

## Índice de tablas

Tabla 1	Cuadro descriptivo de población	22
Tabla 2	Cuadro descriptivo de la variable calidad de vida laboral	27
Tabla 3	Cuadro descriptivo de la variable compromiso organizacional	28
Tabla 4	Cuadro de frecuencias de la dimensión de componente afectivo	29
Tabla 5	Cuadro de frecuencias de la dimensión de componente continuidad	30
Tabla 6	Cuadro de frecuencias de la dimensión de componente normativo	31
Tabla 7	Resultados de la prueba de hipótesis general	32
Tabla 8	Prueba de hipótesis específica 1	33
Tabla 9	Prueba de hipótesis específica 2	34
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica 3	35

## Índice de figuras

Figura 1	Representación gráfica de los resultados de la variable calidad de vida laboral	27
Figura 2	Representación gráfica de los resultados de la variable compromiso organizacional	28
Figura 3	Representación gráfica de los resultados de la dimensión componente afectivo	29
Figura 4	Representación gráfica de los resultados de la dimensión componente continuidad	30
Figura 5	Representación gráfica de los resultados de la dimensión componente normativo	31

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general demostrar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios, 2020. El enfoque en el cual se basó la metodología utilizada fue cuantitativo. La investigación es de tipo básica ya que busca incrementar el conocimiento para que sea aplicado en investigaciones posteriores. La población total estuvo conformada por 80 colaboradores académicos, por lo que era necesario obtener un subgrupo de la población mediante el muestreo probabilístico; luego, a ese subgrupo se le aplicó dos instrumentos de recolección de datos, es decir, dos cuestionarios estandarizados a nivel internacional; los cuales correspondían lógicamente a cada variable. Se concluyó que existe incidencia de la variable independiente en la variable dependiente, ya que el valor de significancia corresponde a 0,000 con un 95% de confianza; y por eso se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, el modelo explica en un 35,9% ( $Nagelkerke=0,359$ ) que la variabilidad del compromiso organizacional es regular.

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

## **Abstract**

The general objective of this research was to demonstrate the impact of the quality of work life on organizational commitment from the perspective of university academic collaborators, 2020. The approach on which the methodology used was based was quantitative. The research is of a basic type as it seeks to increase knowledge so that it can be applied in subsequent research. The total population was made up of 80 academic collaborators, so it was necessary to obtain a subgroup of the population through probability sampling; Then, two data collection instruments were applied to this subgroup, that is, two internationally standardized questionnaires; which logically corresponded to each variable. It was concluded that there is an incidence of the independent variable in the dependent variable, since the significance value corresponds to 0.000 with 95% confidence; and therefore the null hypothesis is rejected. Likewise, the model explains in 35.9% (Nagelkerke = 0.359) that the variability of the organizational commitment is regular.

**Keywords:** *Quality of work life, organizational commitment, and academic collaborators.*



## Resumo

O objetivo geral desta pesquisa foi demonstrar o impacto da qualidade de vida no trabalho no comprometimento organizacional na perspectiva de colaboradores acadêmicos universitários, 2020. A abordagem em que se baseia a metodologia utilizada é quantitativa. A pesquisa é do tipo básico, pois visa aumentar o conhecimento para que possa ser aplicado em pesquisas posteriores. Ele foi desenvolvido sob um desenho não experimental, transversal e explicativo-causal. A população total foi composta por 80 colaboradores acadêmicos, sendo necessária a obtenção de um subgrupo da população por meio de amostragem probabilística, sendo então aplicados dois instrumentos de coleta de dados a esse subgrupo; ou seja, dois questionários padronizados internacionalmente, que correspondem logicamente a cada variável. Concluiu-se que há incidência da variável independente na variável dependente, visto que o valor de significância corresponde a 0,000 com 95% de confiança; e é por isso que a hipótese nula é rejeitada. Da mesma forma, o modelo explica em 35,9% (Nagelkerke = 0,359) que a variabilidade do comprometimento organizacional é regular.

**Palavras-chave:** *Qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e colaboradores acadêmicos*

## I. INTRODUCCIÓN

La percepción de un trabajo sacrificado y forzado sin componentes de bienestar laboral, quedaron rezagados en la historia, cuando durante la revolución industrial en el siglo XVIII la jornada de trabajo era mayor a las once horas, la mayoría de trabajadores eran mujeres y niños, estos últimos dentro de un rango de edad de 13 a 15 años, salario mezquino y el hacinamiento de la clase obrera en las famosas colonias industriales (Vela, 2018) aquí las personas, producto de la necesidad, aceptaban trabajar bajo condiciones de explotación, donde la productividad solo era producir más en más horas de trabajo y donde los beneficios laborales eran una quimera dejada para siglos venideros.

Si bien la concepción de la mano de obra fue evolucionando conforme la legislación fue cediendo paso a la dignidad laboral, en temas como la igualdad, trato y salario justo y compensaciones por parte del empleador, no en todos los casos a nivel mundial, se ha considerado como un deber aplicable sí o sí dentro del departamento, ahora llamado, de recursos humano. Este a su vez que, dentro de las nuevas percepciones de estudiarlo, también ha ido adaptándose a los nuevos retos, tratándose en la actualidad como el talento o capital humanos, dejando de lado la visión de que los trabajadores sean concebidos solo como un recurso más, y pasando a ser parte activa de la organización.

En la actualidad, las organizaciones han creado nuevas estrategias para hacerle frente a un mundo globalizado y competitivo, esas nuevas estrategias están sostenidas por un capital humano más satisfecho y, por ende, con más ganas de realizar un trabajo eficiente, sin embargo, la realidad situacional laboral, varía de país en país. Una investigación desarrollada en el 2013 por la Universidad del Norte, la Universidad de Guadalajara y la Universidad Pedagógica de Colombia acerca de los factores que atentan contra la calidad de vida laboral en países de América Latina, demostró que la remuneración es un aspecto importante para el bienestar de los trabajadores, pero se necesita de otros aspectos laborales para que ellos se sientan completamente satisfechos y plenos en su centro de labores (El Herald, 2013). Esos otros aspectos, llegaron a ser el reconocimiento por parte de la empresa, lo que les hacía sentir que su trabajo era reconocido y valorado; además, el ambiente donde se realiza el

trabajo como es la localización espacial y la presencia de algún agente contaminador como era la bulla, la basura o los alrededores donde se ubicada la empresa.

En el 2016, el diario peruano Gestión publicó un informe del Banco Central de Reserva donde se ponía de relieve que, durante los años 2004 y 2015, en los meses de julio-setiembre, más de la tercera parte de limeños trabaja menos o ganaba menos que los adecuadamente empleados, también indicó que el empleo de mala calidad creció más del 3.5%, comparado con el incremento de apenas 0.2% de los que trabajan en buenas condiciones laborales (Gestión, 2016). Estos datos abren paso al tema de calidad de vida laboral dentro de las empresas, y cómo esto puede ser un determinante para generar compromiso organizacional por parte de los colaboradores y, por ende, obtener competitividad y productividad empresarial con base al esfuerzo y buen trabajo de los colaboradores.

Esta realidad no es ajena a lo que se vive en las instituciones académicas de nivel universitario, donde la problemática en torno a cómo se desarrolla el trabajo, ya sea administrativo y docente, ha dado mucho de qué hablar. Como punto principal frente a esta problemática se da en el tema de rotación de personal, siendo esto una respuesta a la insatisfacción que viven muchos docentes dentro de su centro laboral, viendo este espacio como poco productivo al no existir opciones de proyección académica que ayuden a su desarrollo profesional y, por el contrario, siendo la empresa percibida como un antagonico para su progreso. En aspectos, por decir mejores, en comparación con la rotación del personal, está el ausentismo, el cual surge de una desmotivada visión por realizar las labores académicas, pudiendo tener también como causa, el desgano y la insatisfacción laboral, pero que por cuestiones de necesidad no son manifestadas en una rotunda cancelación de labores por parte del colaborador.

Otros aspectos, también son las malas remuneraciones que muchas veces no van acorde a la carga laboral que le son asignada a los colaboradores de las universidades, donde la exigencia supera la recompensa, y donde se han de sacrificar espacios de crecimiento personal para cumplir con lo solicitado por

la empresa; y que al final, puede que no haya reconocimiento extrínseco ni intrínseco. También, cuando el clima laboral no resulta favorable para fortalecer las relaciones interpersonales entre los colaboradores, da lugar a un sentimiento de no pertenencia y de aislamiento profesional, donde cada uno se limita a cumplir lo que tenga que cumplir, cerrando el paso a un trabajo grupal eficiente. Y, además está la inseguridad que se pueda experimentar dentro de un ambiente poco confiable como es el caso de una infraestructura precaria o muy básica, donde las labores académicas o administrativas no pueden ser ejecutadas con total seguridad, de igual manera, la turgurización dentro del centro académico que se da por privilegiar la cantidad de alumnado frente a otras necesidades internas de la organización.

Ante esto, resultaría congruente asociar que ante una baja calidad de vida laboral difícilmente se podría contar con el compromiso organizacional de los colaboradores, siendo el reflejo del compromiso, la participación dentro de las labores extracurriculares académicas y permanencia del colaborador dentro de la empresa. Para Ríos (2016) “Las empresas cuando quieran cumplir sus propósitos deben lograr el compromiso de sus trabajadores, pero este compromiso se va a dar cuando los mismos tengan altos estándares de calidad de vida laboral” (p. 12)

Con base a lo mencionado, se plantea el problema general: ¿Cómo incide la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020? Y como problemas específicos: 1. ¿Cómo incide la calidad de vida laboral en el componente afectivo de los colaboradores académicos universitarios, 2020? 2. ¿Cómo incide la calidad de vida laboral en el componente continuidad de los colaboradores académicos universitarios, 2020? 3. ¿Cómo incide la calidad de vida laboral en el componente normativo de los colaboradores académicos universitarios, 2020?

La investigación justifica su realización a nivel teórico, en profundizar y aplicar la revisión teórica presentada por Pinela y Donawa (2019), la cual es la literatura base de este estudio. A su vez, el tratamiento de las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional, brindarán una visión más holística de lo ya argumentado por otros autores, debido a que se realizará dentro de un

contexto académico y con fines causales. Se estará contrastando los aportes teóricos y también, evidenciando nuevos hallazgos de acuerdo con el caso de estudio en cuestión.

La justificación práctica radica en que los resultados de esta investigación formarán parte de la nueva información con la que cuente la universidad, de manera tal, que pueda valerse de estos datos para poder establecer los lineamientos planteados a nivel organizacional propiciando así mejoras en la calidad de vida laboral de los trabajadores; y también, evidenciando su incidencia en el compromiso organizacional que de ello se desprenda. Los hallazgos de esta investigación, llevados a la práctica como instrumento de optimización de la administración académica y, sobre todo, del capital humano, servirán de gran ayuda para la toma de decisiones que se sustenten en generar un nuevo norte organizacional para la universidad.

A nivel metodológico, los instrumentos para lograr obtener información de los colaboradores de la universidad y así poder cumplir con los objetivos propuestos, corresponden a cuestionarios estandarizados tanto para la variable calidad de vida laboral como para la variable compromiso organizacional. Esta metodología ha sido replicada por varios estudios, los cuales han sido presentados en los antecedentes de esta investigación. Seguir esta metodología permitirá adquirir información confiable y, sobre todo, se prevé encontrar posibles nuevas dimensiones que mejoren el instrumento, adaptándose a la realidad del caso de estudio y que esto sea replicado en otras investigaciones en universidades a nivel nacional.

A continuación, se detalla el objetivo general de esta investigación: Demostrar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020. En cuanto a los objetivos específicos se tiene: 1. Demostrar la incidencia de la calidad de vida laboral en el componente afectivo de los colaboradores académicos universitarios, 2020. 2. Demostrar la incidencia de la calidad de vida laboral en el componente continuidad de los colaboradores académicos universitarios, 2020. 3. Demostrar la incidencia de la calidad de vida

laboral en el componente normativo de los colaboradores académicos universitarios, 2020.

Continuando, como hipótesis general se planteó: Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020. Hipótesis específicas: 1. Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente afectivo de los colaboradores académicos universitarios, 2020. 2. Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente continuidad de los colaboradores académicos universitarios, 2020. 3. Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente normativo de los colaboradores académicos universitarios, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones previas a nivel nacional, se encontraron las siguientes:

Como primer antecedente, Gómez (2018) realizó un estudio sobre el compromiso organizacional dentro de una empresa del sector privado, con la finalidad de conocer en qué nivel se encuentra el compromiso organizacional por parte de los trabajadores de dicha empresa de metalmecánica y si esto está relacionado con el sexo y tiempo de servicio. Este estudio fue de tipo cuantitativo con alcance descriptivo-transversal con diseño no experimental, el cual tuvo como población a 70 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario estandarizado de Mayer, Allen y Smith, con un nivel de confiabilidad del .806. El autor identificó que en su mayoría las mujeres, presentaron un nivel bajo de compromiso organizacional y que, además aquellos que tenían un periodo de trabajo de más de 13 meses evidenciaron también, un nivel bajo en comparación con aquellos que tenían un tiempo de servicio de 3 a 12 meses, estos últimos dentro de un nivel bajo a moderado. Se concluye en que la dimensión afectiva del compromiso organizacional obtuvo mayor incidencia dentro de un nivel bajo; por lo que la mayoría de los trabajadores no se siente emocionalmente identificado ni cercano a la empresa donde laboran.

Seguido por, Ríos (2016) quien realizó una tesis sobre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa minera ubicada en Ancash, teniendo como finalidad conocer la relación existente entre ambas variables. El desarrollo de la tesis fue con el enfoque cuantitativo, presentando un alcance correlacional de tipo transversal. En cuanto a la obtención de datos, se aplicaron dos pruebas estandarizadas como son la prueba de CVP 35 y el test de Meyer & Allen dirigido a los 24 empleados de la minera Los Ángeles. El principal hallazgo a la que llegó el autor fue identificar que existía una relación bastante positiva y significativa entre las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional (valor de chi 21,867), concluyendo en que la carga laboral, las motivaciones extrínsecas y el apoyo directivo determinan el nivel de compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

Continuando, Medina, Herrera, Huarca y Medina (2016) en su tesis sobre el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal en una organización del rubro cementero, buscaron identificar el tipo de relación entre las variables mencionadas. El enfoque utilizado se sustenta en el paradigma cuantitativo, siguiendo un alcance descriptivo-correlacional. En la parte metodológica, los autores usaron dos cuestionarios estandarizados, uno para el compromiso organizacional y otro para la intención de rotación laboral, los instrumentos fueron de Meyer y Allen y el modelo de Mobey, Horner y Hollingsworth, respectivamente. La investigación concluyó en que los trabajadores que sienten la obligación de seguir perteneciendo a la empresa experimentan una satisfacción de lealtad más alta en comparación con otros trabajadores; además, el vínculo emocional entre el empleador y el trabajador incidía en la satisfacción de las necesidades de estos últimos.

Por otro lado, Zavala y Córdova (2015), con su tesis acerca de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una Municipalidad de San Román, se planteó como propósito de investigación determinar si había un vínculo significativo entre las variables antes mencionadas. La metodología aplicada corresponde a un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, donde la recopilación de información sobre la muestra representativa, los cuales fueron 42 empleados de la Municipalidad de San Román, fue recolectada mediante la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario estandarizado CVP- 35 (cuestionario sobre calidad de vida profesional). Siendo la muestra menor a 50 personas, el autor aplicó la técnica estadística Tau-b de Kendall, obteniendo como resultado una inexistente relación entre las variables, concluyendo en que las dimensiones sobre la calidad de vida laboral no guardan relación con el compromiso organizacional que puedan tener los trabajadores de una entidad pública.

Continuando con las investigaciones previas, a continuación, se presentan los estudios hallados a nivel internacional y los cuales también ayudarán a dar soporte teórico a esta investigación.

Rodríguez (2016) quien, en su tesis sobre las condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral, se propuso como meta conocer los



niveles relacionados a las tres variables mencionadas líneas arribas, respecto a personas que trabajan en instituciones educativas y sanitarias, además de determinar si las características sociodemográficas responden a una relación entre las variables estudiadas. El estudio responde a un tratamiento observacional y transversal con una muestra de 395 trabajadores, a quienes se les aplicó 4 cuestionarios estandarizados. El estudio demostró que gran parte de las mujeres estaban insatisfechas con las condiciones de trabajo, en comparación con los hombres; también, que aquellos que trabajan en el sector sanitario se sienten insatisfechos y preocupados por el alto riesgo que corren al ejercer sus funciones, en discrepancia con los trabajadores de instituciones educativas, quienes demostraron que su preocupación e insatisfacción está relacionada a la infraestructura física de su centro de labores, llegando a la conclusión de que la calidad de vida de los trabajadores del sector educativos es mejor que la de los del sector sanitario, siendo la edad, el sector de residencia y el sexo, variables que tienen un alto valor predictivo del nivel de calidad de vida laboral.

En otras investigaciones, García y Forero (2016) estudiaron la relación entre la calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en una empresa en Colombia, siendo el objetivo conocer dicha relación para poder plantear parámetros de mejora en beneficio de los trabajadores de la empresa. La investigación fue de enfoque cuantitativo de diseño transversal y alcance correlacional, cuya muestra de estudio estuvo conformada por 100 funcionarios de una empresa privada. El método de recopilación de datos estuvo regido por dos cuestionarios estandarizados, tanto para la variable cambio organizacional como para la variable calidad de vida laboral (Instrumento de medición de cambio IMC y Cuestionario de Gómez y Rada, respectivamente). El análisis de correlación se realizó con la prueba Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0,001, considerado como una relación positiva y con alta significancia. Se concluyó en que la disposición al cambio por parte de los trabajadores, ayudan al cambio organizacional y, por ende, mejora la calidad de vida laboral.

El referente teórico en el que se basará esta investigación, será lo presentado por las autoras Pinela y Donawa en el año 2019, quienes aplicaron

los conceptos desarrollados por Meyer, Allen y Smith en 1993 en torno a los componentes del compromiso organizacional, en su artículo sobre los efectos de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional, donde realizan todo un repaso teórico para poner en práctica las dimensiones precisas y predictivas que conlleven a un análisis confiable, determinando así también la relación entre ambas variables, mediante una investigación desarrollada en las universidades

La calidad dentro de las organizaciones, ha sido definida desde distintos enfoques, algunos conceptos lo han abarcado desde un tema subjetivo propio de la percepción de cada persona, otros desde la excelencia en el servicio, como lo plantearon Morales y Hernández (2004), y otros lo han llevado a un campo más grupal, donde no solo es suficiente con ofrecer un buen servicio o producto con principal responsabilidad en el área de producción; sino que toda la organización, dentro de todos sus departamentos, deban asumir la labor de brindar un servicio de calidad. Ante esto, Mora (2011) reflexionó en que:

Si se logra la implicación de todos los miembros de la organización en la mejora continua de la calidad en cada una de las actividades que realiza, se obtiene la calidad en todo lo relacionado a la organización, es decir, la calidad deja de ser un calificativo exclusivo para un producto y pasa a ser un concepto que envuelve todas las actividades en las que esté inmersa la organización (p. 150)

Frente a esto, las posibilidades de entregar calidad en el servicio o producto que se ofrece ganan ventaja cuando es asumido por la organización en su totalidad. Aquí se tiene un trabajo compartido, ya que no solo se trata de usar una buena economía de escala para vender a precios competitivos, tampoco se trata únicamente de los atributos del producto o servicio; queda esto sumado al trabajo sistemático que se realice, donde las áreas de administración, recursos humanos, producción y gerencia, cada una desde sus aportes a la organización, lleguen a la tan esperada y deseada calidad.

Algo similar ocurre cuando se habla de calidad de vida, no se puede decir que esto únicamente compete a los ingresos económicos, donde el tipo y forma de trabajo de la persona merece toda la atención para describir el nivel de

calidad de vida que este tiene. Centrado en esta idea, Paullier (2012) argumenta que “la calidad de vida es un concepto multidimensional e incluye aspectos del bienestar y de las políticas sociales, sean estas materiales y no materiales, objetivos y subjetivos, individuales y colectivos” (p. 11) este aglomerado de elementos, en cuanto a lo subjetivo, representan los componentes propios de la persona, partiendo desde su propia perspectiva en torno a sus relaciones con sus grupos de referencia y pertenencia, la manera en la que satisface sus necesidades ya sea a nivel individual o grupal. En el aspecto objetivo y material, el autor hace referencia a los recursos con los que cuenta la persona para poder suplir sus necesidades y desarrollarse en la sociedad, aquí también se incluye el puesto de trabajo que se tiene, el componente salarial, el estado de salud de la persona y hasta el nivel de educación, que son los que van a causar gran efecto en la calidad de vida del individuo.

La calidad de vida ha tomado posición en el aspecto laboral, donde en estos tiempos, la necesidad de reinventarse por parte de las organizaciones ha llevado a mejorar la gestión del componente humano como medida de incremento en la productividad y bienestar del personal, además de ser vista como estrategia para mejorar las relaciones internas dentro de la empresa y minimizar los impactos negativos producto de una ausente calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

La génesis del uso del término calidad de vida laboral, tiene como fuente a Louis Davis y James Taylor quienes fueron los primeros en utilizar el término en el occidente, mientras que, en Gran Bretaña, fueran Eric Trist, Albert Cherno y Ray Wild (Patlán, 2016). Teniendo como base de que “el talento humano es la fuerza que mueve cualquier proceso, facilita el desarrollo del mismo y, sin duda alguna, fortalece el progreso continuo tanto de los empleados como de la organización” (García y Forero, 2016, p. 80) corresponde a la organización proyectar sus esfuerzos en garantizar la estabilidad de su personal tanto a nivel personal como profesional dentro de la empresa, haciéndolos sentir no un recurso más; sino parte importante que merece atención y mejora continua.

El contexto en el que surge de la calidad de vida en el trabajo “obedece a la necesidad de humanizar los espacios de trabajo, democratizar los entornos

laborales, diseñar puestos de trabajo con autonomía y más ergonómicos, con condiciones de trabajo seguras y saludables y con oportunidades de desarrollo laboral para los trabajadores” (Patlán, 2016). Esta perspectiva de ver la calidad de vida laboral sintoniza con las nuevas miradas de entender a las nuevas organizaciones donde su proyección de realización en el mercado se va adecuando también, a ser una organización más empática con sus colaboradores, lo que también genera un impacto positivo en la relación empleado-empendedor. Las autoras Pinela y Donawa (2019) refieren que la calidad de vida laboral se presenta “como una condición psicológica que relaciona los criterios en la relación del empleado en la organización y las implicaciones en la decisión de permanecer en la organización, lo que significa que el empleado comprometido permanecerá en la organización en comparación con el empleado no comprometido.” (p. 9)

La calidad de vida presenta distintas dimensiones que han sido presentadas por Pinela y Donawa (2019) estas son:

a) Las condiciones en las que se realiza el trabajo:

Está delimitado por una acertada asignación de responsabilidades que vayan acorde a las destrezas y capacidades del personal, además de la disposición de todas las herramientas necesarias para desempeñar sus labores.

b) Factores psicológicos en el centro de trabajo:

En el factor psicológico, se considera el ambiente organizacional en que el individuo se desempeña, prevaleciendo su oportunidad para opinar o emitir algún juicio de valor sin que este sea vetado o rezagado, además del apoyo amical y moral que el colaborador pueda recibir por parte de la gerencia y de sus propios compañeros de trabajo. Montoya (2019) aseguró que un clima laboral agradable mejora las relaciones interpersonales, así también, la productividad y disminuye los accidentes, las enfermedades, el ausentismo y la rotación del personal, lo que en la teoría sería una mejora en el compromiso organizacional.

c) Las oportunidades de formación y desarrollo:

En el contexto académico, las universidades deben tener un constante plan de desarrollo profesional otorgado a su plana docente, esto hará que se sientan profesionalmente valorados y vean en su centro de labores, una fuente de progreso competitivo y de desarrollo académico profesional. Oportunidad de capacitarse en temas relacionados a su especialidad, línea de trabajo y una ventana abierta a la difusión de la producción intelectual, son puntos claves para mejorar la calidad de vida laboral. En adición, cabe mencionar que la realización personal es una alternativa para mantener la economía y salud (Patlán, 2016)

d) La compensación y las recompensas:

Relacionado a un sueldo justo, el pago adecuado de horas extras, los beneficios que conforme a ley se reciban dentro de las condiciones exigidas y la oportunidad de ascenso en beneplácito de los colaboradores académicos.

e) Satisfacción y seguridad laboral:

Dar estabilidad al colaborador en cuanto al puesto asignado, conocer sus inquietudes respecto a la realización de las tareas encomendadas y brindarles autonomía académica, además de autoridad.

Continuando con la conceptualización, Herrera & Cassals (2005) definen la calidad de vida laboral como la habilidad que tiene un empleado para atender sus necesidades con las herramientas que encuentra en su ámbito laboral. En adición a lo mencionado, la calidad es vital para la motivación y productividad, ya que el ambiente en donde se desempeña el colaborador debe ser armonioso. Por eso, el concepto de calidad de vida laboral hace referencia a la relación que tiene el empleado con los integrantes de la organización y cómo se siente con el espacio en el que se desempeña; para medir el grado de satisfacción es necesario conocer la conducta que ha adoptado el empleado para así saber si está cómodo o no. (Gamarra & Ros, 2010)

Por otro lado, Ardilla (2003) añade que no existe una definición clara de lo que es calidad de vida laboral, pero se puede decir que es la mirada que tiene el empleado respecto a la atmosfera que siente o percibe dentro de su entorno laboral, es decir, tomando en cuenta las características del ambiente de trabajo.

Además, menciona que tienen que ver aspectos sociales y psicológicos, que son necesarios de estudiar para saber cómo potenciar el bienestar del trabajador.

Con relación a lo dicho líneas arriba, Granados (2011) dice que, desde una perspectiva psicosocial, la calidad de vida laboral está sujeta a cómo se da la interacción del individuo en su entorno organizacional. Así, se propone dos dimensiones: objetiva y subjetiva, el primero referido a la condición laboral y el segundo a los procesos psicosociales que el sujeto experimenta.

Por otro lado, otros de los especialistas que hablan sobre las dimensiones de la calidad laboral son Casas, Repullo, Lorenzo & Cañas (2002), quienes afirman que la calidad de vida laboral posee múltiples dimensiones que abarcan a su vez, diferentes aspectos. Asimismo, también destacan el entorno laboral objetivo y el subjetivo, el primero está relacionado con el entorno que existe en la empresa y el segundo el concepto que se tiene del trabajador como talento humano.

Así, en relación con lo expuesto, la calidad de vida laboral es un objetivo que una organización persigue, y por eso se requiere de un análisis integral. También es correcto hablar del entorno laboral y del ámbito psicológico, puesto que el primero tiene que ver con las condiciones laborales y en el segundo, el colaborador tiene un rol destacado. (Segurado & Agulló, 2002) Por eso se entiende que la calidad de vida debe ser entendido por una empresa como un anhelo que posee el ser humano dentro de la sociedad, y que, además es una búsqueda colectiva que ha llevado a que se desarrollen diferentes cambios a nivel político, en donde incluso intervienen los profesionales. Por ello, el mundo empresarial está tomando relevancia al concepto de calidad en todo, tanto para sus clientes externos como internos. (Casas, 1999)

Las empresas con el paso del tiempo han tenido que añadir dentro de sus responsabilidades actividades en beneficio de las personas, la sociedad y el medio ambiente, actuando con valores y ética empresarial. (Huerta, Pedraja, Contreras & Almodovar, 2011) Por ejemplo, la salud del ser humano está condicionada a factores positivos como la calidad de vida, en donde es primordial la satisfacción de sus necesidades, así como el respeto a sus

derechos y su estilo de vida. (Tuesca, 2005) La medición del nivel de calidad de vida laboral conlleva al éxito a la organización, para ello es necesario tomar en cuenta diversos factores como: la atmosfera laboral, las condiciones de trabajo y las oportunidades que brinda la empresa para el desarrollo profesional. Por el contrario, los factores que afectan negativamente al empleado son violencia en el trabajo, el sueldo, el ritmo, entre otros. (Martínez, Oviedo-Trespalacios & Luna, 2013)

Así es como se habla de que existen riesgos a nivel social y psicológico que deben ser oportunamente evaluados por la gestión a cargo de la organización para así promover nuevos modelos de gestión empresarial que incentiven a alcanzar la salud ocupacional de los empleados. (Blanch, 2014) Por ejemplo, cuando se habla de estrés laboral se hace mención a la incapacidad de control que tiene una persona sobre sus actividades de trabajo, y donde se ve afectado su deseo de autorrealización; asimismo, la persona responde con una conducta a la defensiva ya que siente que el ambiente en donde trabaja es dañino para si mismo, y hay indicios de desgaste físico, mental y emocional. (Duran, 2010)

Se sabe que en los últimos años las condiciones laborales de los docentes universitarios se han tornado inestables y ello ha llevado a que se eleve el nivel de afectación laboral. Por otro lado, pocos estudios se han enfocado en la salud laboral de los docentes universitarios, por lo que es vital tomar en cuenta que los cambios disruptivos han traído consigo reestructuraciones en el sector educativo. (Garrido, Uribe & Blanch, 2011)

Otro ejemplo es lo que alega Macinnes (2005), ya que menciona que, en Europa debido al aumento de la fuerza laboral femenina, se hace necesario atender a la calidad laboral y familiar, ya que la presión del trabajo se ha intensificado, y esto se refleja en el aumento de horas laborales. Por otro lado, existen las labores desiguales que terminan por afectar a la mujer, ello a la larga puede traer problemas como el envejecimiento y reducción de la población por el bajo porcentaje de nacimientos. Además, es importante decir que la esperanza de vida laboral ha ido en aumento en los últimos 50 años, y que esto se debe a los cambios que han ocurrido a nivel social y económico; en el caso de Europa

se presenta la problemática del envejecimiento de la población y con ello hay una alteración de la vida laboral en las personas. (Loichinger & Weber, 2016)

Por eso, es necesario tomar en cuenta que, en el ámbito laboral se van a presentar una serie de problemas que tienen que ser solucionados con la participación de los trabajadores. De igual forma, con la mejora de las condiciones laborales se atiende a las necesidades de índole social y psicológica, mientras que con el perfeccionamiento del diseño del lugar de trabajo se establece un mejor ambiente laboral. (Westley, 1979) Del mismo modo, Levine, Taylor & Davis (1984) mencionan que existen predictores de calidad de vida laboral, los cuales son: percepción del trabajador con respecto al trato que recibe en la empresa, cómo es el trabajo, si se presentan retos y oportunidades de mejora laboral y si el trabajo que se realiza contribuye a la mejora social. Por consiguiente, es importante reconocer que la calidad de vida laboral está relacionada con la satisfacción de las necesidades reales de los colaboradores de una empresa, la cual a su vez conlleva a incrementar su sentido de pertenencia, así como su forma de trabajo y comportamiento. (Efraty & Sirgy, 1990)

En otro punto, una manera de identificar cuan satisfechos y contentos puede estar el capital humano con la empresa, es mediante el compromiso organizacional. Meyer, Allen y Smith 1993 (como se citó en Gómez, Recio, Ávalos y González, 2013), definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico que sustenta la relación entre un individuo y una organización, la cual puede motivar la decisión de continuar o no dentro de la organización. El compromiso se revela en la actitud de los trabajadores y en su participación constante y eficaz en cada tarea encomendada, haciéndolo no necesariamente por obligación, sino por un sentido de pertenencia, debido a que se ha creado un lazo armónico entre ambos lados (empresa-empleado).

Las empresas han orientado su relevancia en el constructo de empatía dentro de la misma, y es que diversas situaciones han replanteado la idea de administrar bajo factores meramente productivos, llevando la gestión a un nivel más humano, donde justamente emerge el compromiso y de ello, la voluntad y predisposición para el trabajo. Según, Sifuentes, Ortega y Gonzales (2012) un



fuerte compromiso organizacional se distingue por la ayuda y aprobación de los objetivos y valores organizacionales, la voluntad por hacer un buen trabajo y la aspiración de mantenerse en la organización. Esto colabora en la disminución en la rotación del personal, fricciones entre compañeros y entre líneas de mando, falta de motivación y deficiencias productivas.

Algunos estudios, según Araujo y Brunet (2012), demostraron que la reputación e imagen de una empresa, y la confianza que inspira la gerencia, llegan a ser aspectos claves que generan el tan ansiado compromiso entre los empleados. Asimismo, los autores advierten que la motivación y el compromiso no son al cien por ciento las únicas bases que asientan una buena actitud por parte del personal, sino que muchas veces, van a estar guiados por el entorno en el que se desenvuelven, además de las experiencias que han vivido y viven en la empresa; pero, sobre todo dentro de su área de trabajo (Araujo y Brunet, 2012, p. 36). Entonces, las empresas también forman parte de un escenario social, no solo productivo y económico, donde agilizar y mejorar el desempeño no pasa solo de ser un plan administrativo u operacional que correspondiente al departamento de recursos humano o al área de producción, tiene que recibir el compromiso de todos los actores internos de la organización para crear el escenario adecuado donde el personal no solo se sienta motivado, sino que además, se sienta adaptado, aceptado, reconocido y satisfecho en su entorno laboral.

De manera que, el cambio que se espera que se promueva partiendo del compromiso organizacional, según García y Foraro (2016) tiene que ser considerado como un componente dinámico que nace y se ejecuta dentro de los tres niveles de actuación: como individuo, como grupo y como organización. Por lo que más que una afiliación económica entre empresa-empleado, es una afiliación de aceptación de valores y de anhelos. Siguiendo, las autoras referentes de esta investigación como son Pinela y Donawa resaltaron los componentes psicológicos que están inmersos en el compromiso organizacional, esto basado en el aporte teórico de Meyer y Allen en 1990, siendo estos:

Inicialmente, está el compromiso afectivo:

El cual hace referencia al “apego emocional y sentimental al percibir la satisfacción de necesidades y expectativas” (Gómez, Recio, Ávalos y González, 2013, p. 63), donde, además “la identidad y la participación en los asuntos de la organización” (Pinela y Donawa, 2019, p. 8) surgen de manera espontánea, convirtiéndose en parámetros de actuación del personal comprometido por voluntad propia. Este nivel afectivo es que el más puede sostener la permanencia del colaborador, ya que no es algo que se exige; sino que nace.

Así pues, Sifuentes, Ortega y González (2012) aseguran que es muy recurrente que el colaborador no se dé cuenta de la sintonía entre sus valores y los de la empresa, pero a pesar de ello, la identificación y la consonancia con la organización se expresa en actitudes tales como un fuerte orgullo de pertenencia del colaborador hacia la compañía

Seguido, el compromiso de continuidad:

Aquí, “el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo” (Gómez, Recio, Ávalos y González, 2013, p. 63). Respecto a esto, más que un sentido de compromiso natural promovido por la afectividad es un compromiso de obligatoriedad generado por distintas circunstancias, donde prevalece el temor a la falta de oportunidades laborales frente a un posible desempleo.

Para, Pinela y Donawa (2019) a causa del compromiso de continuidad, muchos colaboradores deciden mantenerse en la organización, puesto que precisan del trabajo; la mayoría de las personas están forzadas a seguir trabajando, porque no quieren perder esa oportunidad, y si la pierden, no existiría otra alternativa. Como lo mencionaban Sifuentes, Ortega y González (2012), se trata de una estimación costo beneficio.

Finalmente, está el compromiso normativo:

El cual también podría verse como un compromiso moral hacia una organización. Este estado psicológico, como lo mencionaría Meyer y Allen, responde a una “sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador” (Gómez, Recio, Ávalos y González, 2013, p. 63) se basa en lo que se considera hacer lo correcto

porque se está involucrado en las responsabilidades de la empresa, partiendo de un sentimiento de deber y no precisamente de un lazo afectivo. Con ese vínculo de obligación, el colaborador, aún con un alto comportamiento normativo, es el colaborador incondicional (Sifuentes, Ortega y González, 2012) porque basará su comportamiento en la ética, la honestidad y el respaldo a una empresa por la cual siente compromiso. Cabe mencionar que la normatividad como componente del compromiso organizacional, se centra en los sentimientos de lealtad como resultado de la internalización de las presiones normativas ejercidas sobre el individuo (Pinela y Donawa, 2019, p. 8)

Cabe precisar que Hurtado (2017) refuta que en cuanto al componente normativo presentado por Meyer y Allen, al momento de estudiarlos en la escala de medición creado por ellos mismos, estos no han descrito de manera clara, la diferencia entre la obligación que nace en el empleado, a casusa del querer retribuir los beneficios (ya sean materiales o inmateriales) que de la empresa ha recibido y por otro lado, la obligación que nace del empleado en respuesta a sus propios valores y socialización dentro de la empresa.

Los tres componentes mencionados, no pueden excluirse uno de otros; estos fácilmente pueden verse involucrados en la misma persona. Respecto a este punto, Hurtado (2017) ejemplifica lo siguiente:

Uno de los empleados podría sentir fuertes deseo y necesidad de permanecer, pero poca obligación de hacerlo; otro, puede sentir poco deseo, una necesidad moderada, y una obligación fuerte; y así sucesivamente. Una importante implicancia de ver el compromiso de esta manera es que podría esperarse que las diversas formas de compromiso interactúen para influenciar el comportamiento del trabajador (p.19).

La psicología organizacional está estudiando el compromiso laboral, debido a que es un factor vital para alcanzar los objetivos de una empresa; por ejemplo, se analiza que, desde la mirada de los trabajadores, existen elementos que van a acrecentar el nivel de compromiso, los cuales son: el sueldo, los beneficios sociales, y otras necesidades importantes para una persona. (Betanzos & Paz, 2007) Por eso, el compromiso laboral ha tomado relevancia y

ahora es visto como el camino hacia el éxito de una organización, puesto que es un indicador que muestra que el clima laboral de la empresa es lo que el empleado necesita. Por otro lado, un clima laboral positivo es una inversión a largo plazo, ya que los trabajadores se encuentran en constante interacción con sus compañeros de área y también con personal de otras áreas. (Soberanes & De la Fuente, 2009)

En adición a lo mencionado, es una ventaja competitiva empresarial cuando un empleado tiene compromiso con la empresa, ya que es proactivo y hace viable el cumplimiento de los objetivos de la organización. Por otra parte, si bien es cierto, la conducta del trabajador está relacionado a su nivel de compromiso, también es necesario tomar en cuenta el contexto. (Omar, A. & Florencia, A., 2008) De igual manera, resulta conveniente decir que es un reto que los empleados adquieran un nivel de compromiso que les permita hacer como suyos los objetivos de la empresa, y si se quiere alcanzar eso, es vital otorgarles los instrumentos necesarios; de lograr esa meta la empresa obtendrá una ventaja competitiva frente a sus competidores. (Bayona, Goñi & Madorrán, 2000)

Para ejemplificar, las instituciones de educación superior han comenzado a aplicar estrategias que permiten a los docentes interiorizar los objetivos de la organización, elevar su nivel de compromiso y continuar en la institución. (Barraza & Acosta, 2008) Esto es en base a los resultados que se han obtenido en diversos estudios, como el que realizó Angle & Perry (1981), quienes afirmaron que la adaptabilidad y el comportamiento del trabajador está relacionado al compromiso organizacional pero no con los ausentismos.

La calidad de vida laboral y el compromiso organizacional convergen en una realidad donde las empresas se esfuerzan por ser competitivas con base a su talento humano y donde esa competitividad tiene que ver también, con reducir aspectos negativos que suceden dentro en la empresa. La alta rotación de personal en las empresas, la poca participación y el desgano o insatisfacción laboral, se advierten como elementos de contrariedad ante cualquier plan administrativo que no valore a su capital intelectual.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Este estudio es de tipo básico ya que adquiere y recopila contenido que se va adhiriendo al conocimiento previo, y a su vez sirve como base para la investigación aplicada y se divide por niveles: Explicativo, descriptivo y exploratorio. (Esteban, 2018) Según refiere Lozada (2014) lo que diferencia a la investigación básica de una investigación aplicada, es que la primera, a partir de una idea, genera una teoría basada en las ciencias; y la segunda, es que permite el enlace entre la teoría y su aplicación productiva en una determinada situación o caso.

Para el diseño de la investigación, se optó por el no experimental, siendo este el más idóneo por la no necesidad de tener que interferir o estimular las variables. Esto permite que el estudio cumpla con el principio de objetividad sin alterar la naturaleza de las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional, quedando únicamente el medio descriptivo, como manera de obtener los datos. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) elegir el diseño correcto de investigación, permite crear la estrategia con el cual se analizará y se responderá de las hipótesis planteadas con certeza.

Adicionalmente, la investigación está basada en el paradigma cuantitativo, del cual se pone de relieve, su objetividad, su particularidad estructural y sistémica; además, de su apoyo en la estadística. Este paradigma permitirá explicar las causas del problema planteado, y a su vez, aportar evidencias que demuestren el rigor científico por el cual se llega a validar las hipótesis y responder a los objetivos de investigación.

Finalmente, se planteó que el estudio tuviera un alcance explicativo-causal, ya que se pretende predecir y evidenciar las probabilidades de que la calidad de vida laboral tenga incidencia sobre el compromiso organizacional de una universidad privada de Lima. La investigación de tipo explicativa causal, “va más allá de la simple descripción de la relación entre conceptos, estando dirigido a indagar las causas de los fenómenos” (Cazau, 2006, p. 28).

### **3.2. Variables y operacionalización**

A continuación, se presentan y definen las variables de estudio:

#### **Variable Independiente - Calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral denota todos los aportes de la organización que apuntan a la satisfacción del empleado y a la mejora de la efectividad de la organización, implica desarrollar empleos y condiciones de trabajo que sean excelentes para los empleados, y se refiere al nivel de satisfacción, motivación, compromiso y participación de una experiencia individual con respecto a su línea en el trabajo (Pinela y Donawa, 2019, p. 6)

#### **Variable Dependiente - Compromiso organizacional**

Esto llega a ser, la intención de los empleados de permanecer en la organización, el cual tiene tres estados psicológicos, el compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Mayer, Allen y Smith, 1993)

### **3.3. Población**

El universo de estudio es considerado como la población, la cual, según Hernández, et al (2014) esto se consigue delimitando a la población, con base a todas las características y factores propios de la unidad de análisis que interesa investigar.

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal docente que labora en una universidad de Lima
- Personal docente contratado
- Docentes de todas las áreas académicas
- Docentes del ciclo académico 2020-I y 2020-II

#### **Criterios de exclusión:**

- No desear ser encuestado.

Considerando los criterios antes mencionados, es como se define que la población son todos los docentes contratados, siendo un total de 84 colaboradores académicos.

## Muestreo

Según las características de la población, y siendo esta una población finita conocida y de fácil acceso, se consideró pertinente el muestreo de tipo censal. Este tipo de muestreo Según Hernández, et al, (2014) se utiliza cuando el total de la población es una cantidad manejable, por lo que se considera a todos los individuos como parte de la muestra.

**Tabla 1**

*Descripción de colaboradores académicos*

	<b>CANTIDAD</b>
<b>Colaboradores Académicos</b>	84
<b>Total para la muestra</b>	84

Nota : Elaboración propia

## Unidad de Análisis

La unidad de análisis es un colaborador académico universitario, 2020.

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

La encuesta:

De entre las técnicas existentes para recolectar información, se vio pertinente el uso de la encuesta. Además, se revisaron todos los aportes teóricos que sirvieran de apoyo para la construcción del marco teórico de las variables de estudio: Calidad de vida laboral y Compromiso organizacional. Respecto a esta técnica, López-Roldán y Fachelli (2015) menciona que la encuesta es el método de producción científica más democratizado en investigaciones aplicadas, considerada así “como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida” (p.8)

## **Instrumentos**

### **Cuestionario**

Para el desarrollo de la encuesta se han utilizado dos cuestionarios estandarizados a nivel internacional. Por un lado, para la variable Calidad de vida laboral, se aplicó el cuestionario CVP 35- Internacionalmente validado, y propuesto por García en 1993, basado en el modelo teórico de demandas-control postulado por Karasek.

Este instrumento consta de 40 ítems, con opción de respuesta de 5 alternativas basadas en la escala de Likert.

Siguiendo, para la variable Compromiso organizacional se ha utilizado un cuestionario internacionalmente estandarizado propuesto por Meyer, Allen y Smith en 1993, el cual ha sido usado en varias investigaciones que tenían como objetivo conocer sobre el compromiso organizacional respecto a las tres dimensiones de estudio, propuestas por los mismos autores.

Este cuestionario tiene 30 ítems, todas las preguntas con opción múltiple de respuesta.

### **Ficha Técnica del instrumento 1**

**Instrumento:** Cuestionario

**Nombre:** Calidad de Vida Laboral

**Autor:** García (1993)

**Lugar de aplicación:** La manera en la que se aplicó el cuestionario fue vía virtual, es decir se les envió un enlace a los correos de los docentes que formaron parte de la muestra representativa.

**Forma de aplicación:** Individual

**Tiempo aproximado por encuesta:** 15 – 20 minutos aproximadamente



**Descripción del Instrumento:** Cuestionario estandarizado de 40 ítems con opción de respuesta de tipo múltiple: Nada (1-2), Algo (3-4-5), Bastante (6-7-8) y Mucho (9-10)

**Encuestadores:** La investigadora.

## **Ficha Técnica del instrumento 2**

**Instrumento:** Cuestionario

**Nombre:** Compromiso organizacional

**Autor:** John P. Meyer, Natalie J. Allen y Catherine A. Smith (1993)

**Lugar de aplicación:** La manera en la que se aplicó el cuestionario fue vía virtual, es decir se les envió un enlace a los correos de los docentes que formaron parte de la muestra representativa.

**Forma de aplicación:** Individual

**Tiempo aproximado por encuesta:** 15 – 20 minutos aproximadamente

**Descripción del Instrumento:** Cuestionario estandarizado propuesto por Mayer, Allen y Smith (1993) de 30 ítems con opción de respuesta múltiple: Totalmente en desacuerdo (1), Moderadamente en desacuerdo (2), Débilmente en desacuerdo (3), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4), Débilmente de acuerdo (5), Moderadamente de acuerdo (6) y Totalmente de acuerdo (7)

**Encuestadores:** La investigadora.

### **Validez**

Al tratarse de cuestionarios estandarizados, la revalidación se dio mediante juicio de expertos. Los expertos dieron su aprobación ya que los instrumentos cumplen con los criterios de validez; además, se determinó la validez de contenido, en relación con los ítems que midieron las variables y sus dimensiones. El concepto de validez es corroborado por Prieto & Delgado (2010) quienes mencionan que la validez es realizada por expertos que evalúan la pertinencia de los ítems y

otras características del instrumento como el tiempo de resolución del cuestionario, las indicaciones, etc.

### **Confiabilidad**

Para efectos propios de esta investigación, se procedió a realizar la confiabilidad mediante la prueba de Alpha de Crombach, el cual tuvo como previo proceso, la realización de una prueba piloto a un porcentaje menor de la muestra. Este resultado, permitió conocer si el instrumento proporciona confiabilidad en la obtención y procesamiento de los datos obtenidos por parte de la muestra de estudio.

Para obtener la confiabilidad del instrumento se utilizó el software estadístico del SPSS versión 25, en el cual se obtuvieron los siguientes resultados: Para el primer instrumento el valor obtenido fue de ,914 que, de acuerdo con la escala tiene una total o perfecta confiabilidad. Respecto al segundo cuestionario, se obtuvo como resultado el valor de ,747 que, según la escala tiene una regular confiabilidad.

Es necesario señalar que, en los resultados del Alpha de Cronbach, los valores predictivos oscilan entre 0 y 1; eso significa que un valor cercano a 0, representa un bajo nivel de confiabilidad y si es cercano a 1, representa un alto nivel de confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Previo a la aplicación de los cuestionarios, se envió un instructivo a los docentes sobre cómo llenar las encuestas y después, según la base de datos obtenida, se envió el enlace para que puedan responder a cada pregunta de los dos cuestionarios.

La base de datos de los docentes y los correos electrónicos de los mismos, fueron suministrados por la persona responsable de dicha información, quien, mediante una solicitud de permiso institucional, aceptó colaborar con esta investigación.

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

Para el manejo de la información, se recurrió al estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), para el análisis descriptivo e inferencial de las variables.

El objetivo de la investigación se orientó hacia un fin predictivo, donde se conoció las probabilidades de que la variable Calidad de Vida Laboral tenga cierta influencia sobre la variable Compromiso organizacional, por eso lo más idóneo fue realizar la prueba de regresión logística ordinal para tales fines.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se pone de manifiesto que esta investigación sigue las estrictas normas de producción intelectual propuesta por la Universidad César Vallejo, las cuales figuran en el manual-guía de elaboración de proyectos de investigación.

También, se siguen estándares internacionales de la *American Psychological Association*, que aseguren que los componentes teóricos estén debidamente citados y referenciados, respetando así los derechos científicos e intelectuales de sus autores originales, y evitando, además el plagio. Este proyecto de tesis se someterá a todas las revisiones de rigor científico que los expertos consideren necesarios.

## IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento previamente validado permiten describir e inferir lo siguiente:

### 4.1. Presentación de los cuadros descriptivos

**Tabla 2**

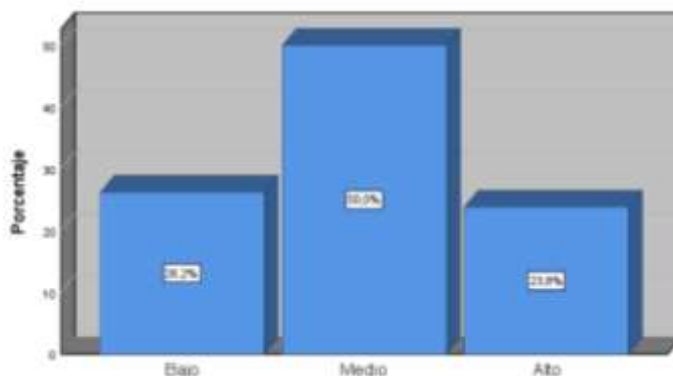
*Cuadro descriptivo de la variable Calidad de Vida Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	26,2	26,2	26,2
	Medio	42	50,0	50,0	76,2
	Alto	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

*Nota:* Fuente base de datos

**Figura 1**

*Representación gráfica de los resultados de la variable Calidad de Vida Laboral*



*Nota:* Fuente base de datos

Del 100% (84) encuestados, el 50% (42) percibe que la calidad de vida laboral se viene dando en un nivel medio, así mismo para el 26.2% (22) se encuentra en un nivel bajo la calidad de vida laboral, y para el 23.8% (20) el nivel de la calidad de vida laboral es alto.

**Tabla 3**

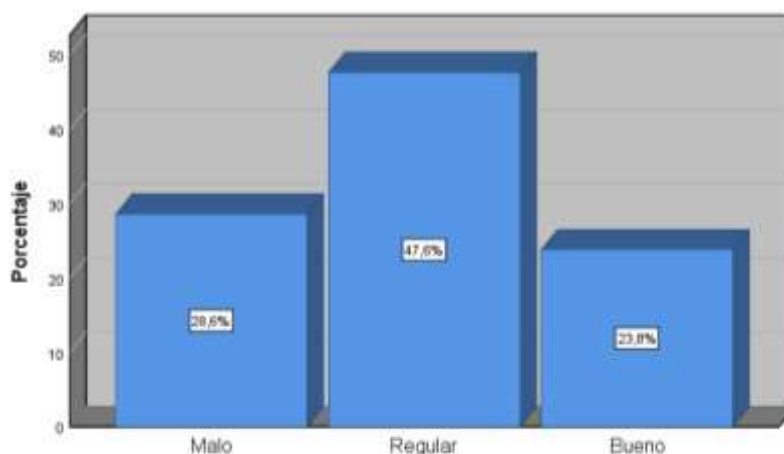
*Cuadro descriptivo de la variable Compromiso Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	24	28,6	28,6	28,6
	Regular	40	47,6	47,6	76,2
	Bueno	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

*Nota:* Fuente base de datos

**Figura 2**

*Representación gráfica de los resultados de la variable Compromiso Organizacional*



*Nota:* Fuente base de datos

Del 100% (84) encuestados, el 47.6% (40) percibe que el compromiso organizacional se viene dando en un nivel regular, así mismo para el 28.6% (24) se encuentra en un nivel malo el compromiso organizacional, y para el 23.8% (20) el nivel del compromiso organizacional es bueno.

**Tabla 4**

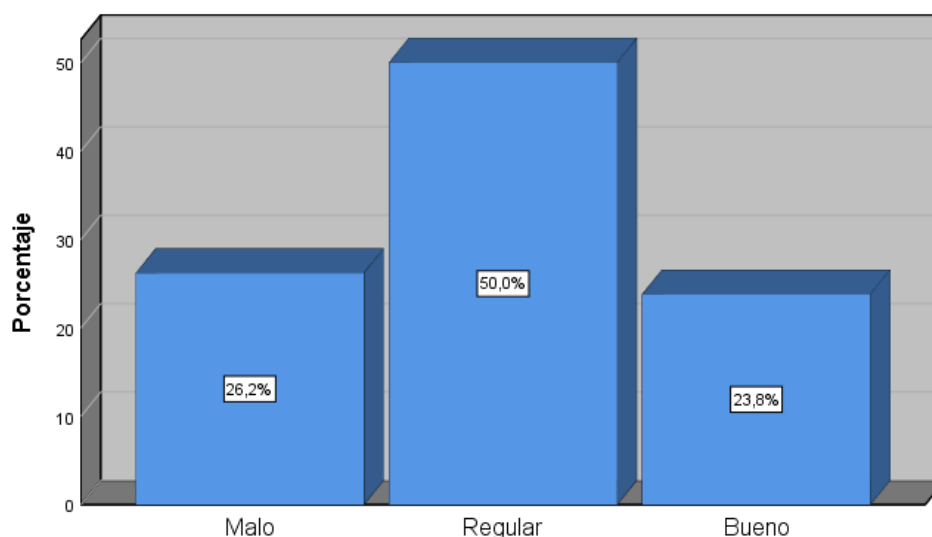
Cuadro de *frecuencia de la dimensión componente afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	22	26,2	26,2	26,2
	Regular	42	50,0	50,0	76,2
	Bueno	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

*Nota:* Fuente base de datos

**Figura 3**

*Representación gráfica de los resultados de la dimensión componente afectivo*



*Nota:* Fuente base de datos

Del 100% (84) encuestados, el 50% (42) percibe que la dimensión componente afectivo es regular, así mismo para el 26.2% (22) se encuentra en un nivel malo la dimensión componente afectivo, y para el 23.8% (20) el nivel del componente afectivo es bueno.

**Tabla 5**

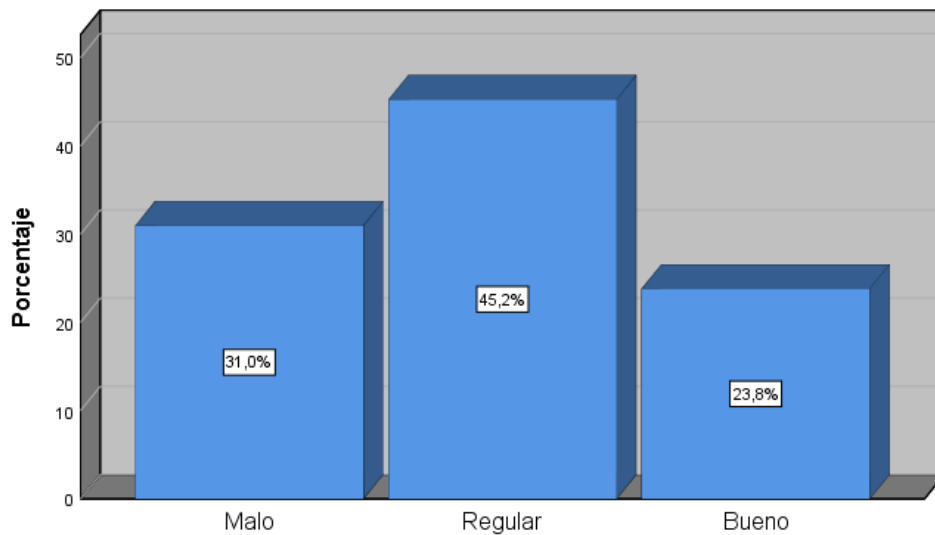
*Cuadro de frecuencia de la dimensión componente continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	26	31,0	31,0	31,0
	Regular	38	45,2	45,2	76,2
	Bueno	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

*Nota:* Fuente base de datos

**Figura 4**

*Representación gráfica de los resultados de la dimensión componente continuidad*



*Nota:* Fuente base de datos

Del 100% (84) encuestados, el 45.2% (38) percibe que la dimensión componente continuidad es regular, así mismo para el 31% (26) se encuentra en un nivel malo la dimensión componente continuidad, y para el 23.8% (20) el nivel del componente continuidad es bueno.

**Tabla 6**

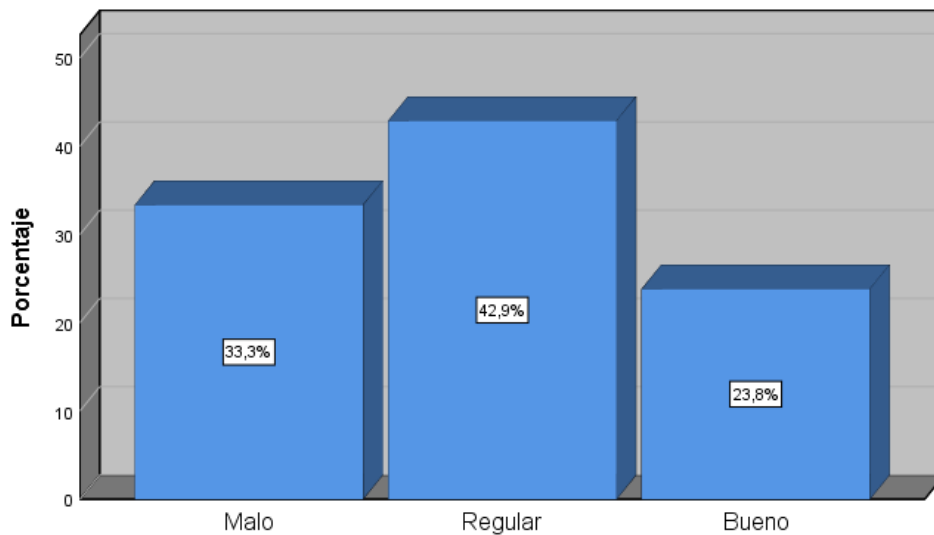
Cuadro de frecuencia de la dimensión componente normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	28	33,3	33,3	33,3
	Regular	36	42,9	42,9	76,2
	Bueno	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: Fuente base de datos

**Figura 5**

Representación gráfica de los resultados de la dimensión componente normativo



Nota: Fuente base de datos

Del 100% (84) encuestados, el 42.9% (36) percibe que la dimensión componente normativo es regular, así mismo para el 33.3% (28) se encuentra en un nivel malo la dimensión componente normativo, y para el 23.8% (20) el nivel del componente normativo es bueno.



## Prueba de Hipótesis General

H0: No existe incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios, 2020.

HG: Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios, 2020.

Para ello, se plantea el siguiente valor de significancia:  $\alpha = 0,05$

Si  $p < \alpha$ , se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > \alpha$ , se acepta la hipótesis nula

### Tabla 7

#### *Resultados de la prueba de Hipótesis General*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Sólo intersección	51,735	31,775	2	,000	Cox y Snell	,315
					Nagelkerke	,359
					McFadden	,180
Final	19,961	31,775	2	,000		

*Nota:* Fuente bases de datos

En la tabla 7, de acuerdo con los valores de Chi cuadrado=31,775 y el valor de sig = 0.000<0,05, existe evidencia estadística para rechazar Ho, se acepta que existe incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios, 2020. Entonces se afirma que el modelo explica en un 35,9% (Nagelkerke=0,359) que la variabilidad del compromiso organizacional es regular.

## Prueba de Hipótesis Específicas

### Hipótesis específica 1

H0: Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente afectivo de los colaboradores de los colaboradores académicos universitarios, 2020.

HE1: Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente afectivo de los colaboradores de los colaboradores académicos universitarios, 2020.

Nivel de significancia:0.05

**Tabla 8**

*Prueba de hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	85,913				Cox y Snell Nagelkerke McFadden
Final	23,201	62,712	2	,000	,526 ,601 ,359

*Nota:* Fuente bases de datos

En la tabla 8, de acuerdo con los valores de Chi cuadrado=62,712 y el valor de sig = 0.000<0,05, existe evidencia estadística para rechazar Ho, se acepta que existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente afectivo de los colaboradores de los colaboradores académicos universitarios, 2020. Entonces se afirma que el modelo explica en un 60.1% (Nagelkerke=0,601) que la variabilidad del compromiso organizacional es alta.

### Hipótesis específica 2:

H0: No existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente continuidad de los colaboradores académicos de los colaboradores académicos universitarios, 2020.

HE2: Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente continuidad de los colaboradores académicos de los colaboradores académicos universitarios, 2020.

Nivel de significancia: 0.05

**Tabla 9**

*Prueba de hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	24,325				Cox y Snell ,043 Nagelkerke ,048 McFadden ,021
Final	20,658	3,667	2	,160	

*Nota:* Fuente bases de datos

En la tabla 9, de acuerdo con los valores de Chi cuadrado=3,667 y el valor de sig = 0,160>0,05, existe evidencia estadística para aceptar Ho, es decir, se acepta que no existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente continuidad de los colaboradores académicos de los colaboradores académicos universitarios, 2020. Entonces se afirma que el modelo explica en un 4,8% (Nagelkerke=0,048) que la variabilidad del compromiso organizacional es baja.

### Hipótesis específica 3:

H0: No Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente normativo de los colaboradores académicos de los colaboradores académicos universitarios, 2020.

HE3: Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente normativo de los colaboradores académicos de los colaboradores académicos universitarios, 2020.

Nivel de significancia:0.05

**Tabla 10**

#### *Prueba de hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	<i>Pseudo R cuadrado</i>
Sólo intersección	55,193				Cox y Snell ,337 Nagelkerke ,382 McFadden ,192
Final	20,671	34,522	2	,000	

*Nota:* Fuente bases de datos

En la tabla 10, de acuerdo con los valores de Chi cuadrado=34,522 y el valor de sig = 0.000<0,05, existe evidencia estadística para rechazar Ho, se acepta que existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente normativo de los colaboradores académicos de los colaboradores académicos universitarios, 2020. Entonces se afirma que el modelo explica en un 38,2% (Nagelkerke=0,382) que la variabilidad del compromiso organizacional es regular.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo demostrar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios, 2020. Así, con la aplicación de los instrumentos se hallaron los siguientes resultados: el 50% de los encuestados afirmó que la calidad de vida laboral se da a un nivel medio, y en cuanto al compromiso organizacional, el 47, 60 % de los encuestados también afirmaron que se da a nivel medio. Asimismo, mediante la prueba Pseudo R cuadrado se determinó que el nivel de incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional es regular. Además, el valor de Nagelkerke es  $=,359$ , así la variable de calidad de vida laboral influye en un 35,9% en el compromiso organizacional desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios.

Una de las investigaciones que se asemeja a los resultados obtenidos es la realizada por Ríos (2016), quien comprobó que existe una relación positiva y significativa entre las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores en una empresa minera ubicada en Ancash; los 24 trabajadores encuestados afirmaron que la cantidad de trabajo, los estímulos, las recompensas y el apoyo de los jefes determinan su grado de su compromiso laboral. Así, con la adecuada gestión de la empresa minera los trabajadores sienten que son elemento clave para la productividad de la empresa.

Existen otros factores que determinan la satisfacción de un empleado, tal como lo demostró Rodríguez (2016), quien en su investigación halló que un alto porcentaje de mujeres, quienes trabajaban en una institución sanitaria o educativa, se sentían insatisfechas con las condiciones laborales que se les otorgaba, a diferencia de los varones quienes sí estaban satisfechos. Asimismo, de acuerdo con el factor trabajo, el especialista determinó que el nivel de satisfacción de los colaboradores de la institución sanitaria era bajo debido a la inseguridad en el trabajo, por el contrario, los trabajadores de la institución educativa consideraron que es la deficiente infraestructura lo que no les hace sentir bien. Así, se concluye que el nivel de calidad de vida laboral de los

trabajadores de la institución educativa es mayor frente al de los trabajadores de la institución sanitaria.

En ciertos espacios laborales el factor edad, residencia y sexo influyen en la calidad de vida laboral, lo cual hace muestra de la importancia de conocer y entender la plantilla laboral con la que cuenta una organización. Por ejemplo, planificar procesos de trabajo pensando en la diversidad de talento humano con la que se cuenta en una institución académica permite aplicar estrategias por competencias a fin de potenciar capacidades, otorgando al individuo las herramientas necesarias para su buen desempeño laboral. Por ejemplo, García y Forero (2016) realizaron un estudio que evidenció el alto nivel de relación entre la calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional, lo cual dejó en claro que si los trabajadores se sienten cómodos trabajando en su empresa estarán dispuestos a adaptarse a los nuevos cambios, que como resultado traerá una mejora en su calidad de vida laboral.

En contraposición a lo mencionado en esta y otras investigaciones, Zavala y Córdova (2015) determinaron en su estudio que las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional no guardan relación. Para entender este resultado, es necesario saber que la encuesta se realizó a 42 trabajadores públicos nombrados de la Municipalidad de San Román, quienes cuentan con estabilidad laboral, y es justamente eso, lo que más valoran, por eso resulta lógico que afirmen que la carga laboral es lo que determinará su compromiso.

Sin embargo, resulta complicado encontrar estabilidad laboral en el sector privado con un mercado tan competitivo como el de ahora; esto a su vez ocasiona una gran insatisfacción en el ser humano, impidiendo que llegue a alcanzar su autorrealización, tal como se plantea en la Pirámide de las necesidades de Maslow, que según Palomo (2008) es una herramienta fundamental para entender el comportamiento laboral de los trabajadores de una empresa.

Si bien es cierto Maslow no trabajó la pirámide para el ámbito laboral, esta puede ser aplicado con éxito en beneficio de una organización empresarial, debido a que otorga una visión de las necesidades reales y básicas de los

colaboradores de una institución. Así, las necesidades fisiológicas permiten cubrir los requerimientos de subsistencia de los trabajadores, la seguridad otorga confianza al individuo, el afecto satisface la necesidad de pertenencia a un grupo, la autoestima permite que el sujeto conozca su valor y, por último, la autorrealización, que significa la satisfacción plena del individuo al haber alcanzado lo que anhela.

La satisfacción de las necesidades propuestas por Maslow tiene como consecuencia la calidad de vida laboral que, al ser percibido por el colaborador, se crea una imagen mental positiva de la marca empresarial como hogar de trabajo. Por eso, como afirma Morales y Hernández (2004) la calidad no debe ser entendido, ni mucho menos manejada, sólo por el área de producción, sino que además, debe ser un principio de trabajo clave para todos los departamentos que componen a la organización; esta dinámica se explica de la siguiente manera: todos los colaboradores de una empresa son los clientes internos, y como cada departamento tiene una función, suelen interactuar entre sí, debido a que una le presta servicio a otra para lograr el objetivo común de la organización, el cual es producir y brindar un servicio de calidad para el cliente externo.

Lo mismo sucede en las universidades; pues quienes prestan el servicio final son los docentes, y para que eso suceda, ha ocurrido un trabajo cooperativo con otras áreas. Por tal motivo, Mora (2011) menciona que la calidad debe encontrarse interiorizada en cada área para que estas sepan bajo qué aspectos realizar su labor, de ser así, se obtendrá una mejora continua hacia altos estándares de calidad. (p. 150)

Asimismo, la calidad no sólo engloba el producto final que se vende a un cliente externo, sino que, además hace énfasis a la calidad de vida de un colaborador dentro de su organización laboral. En ese sentido, la calidad no sólo depende de los ingresos económicos que se obtiene como remuneración, sino que, además es necesario buenas condiciones de trabajo de acuerdo con el puesto que desempeña el trabajador. Por ejemplo, Paullier (2012) fundamenta a la calidad en diferentes dimensiones, y la aborda como una política social que otorga bienestar de forma individual y colectiva. (p.11) Para entender esta

acepción, es necesario recordar que el ser humano es un ser social y necesita pertenecer a un grupo de referencia, con el cual se identifique y satisfaga lo que necesita.

Otro aspecto importante en un ambiente de trabajo con calidad laboral, son las facilidades que la empresa otorga a sus colaboradores para crecer en el ámbito profesional, es decir, qué herramientas se le otorga al trabajador para su desarrollo académico y laboral. Desde esa perspectiva humanista, se habla de la gestión de talentos, es decir, establecer funciones de acuerdo con las capacidades y/o habilidades del trabajador; con ello, la empresa obtiene grandes beneficios que van desde tener un buen clima laboral hasta altos niveles de rentabilidad, y no solo eso, sino que además se logra la fidelización del colaborador, al crearse un vínculo saludable en donde el empleador y el trabajador son beneficiados. Para retroalimentar lo mencionado, Pinela y Donawa (2019) afirman que la permanencia en la organización debe ser entendida desde la psicología, como una decisión conductual que implica el compromiso de un trabajador; pero, para que se cumpla esa premisa, es necesario que en la organización haya calidad de vida laboral.

Entendiendo que una universidad como espacio laboral es sumamente exigente, es necesario pensar en cómo mejorar las condiciones de trabajo para sus colaboradores académicos; esto se logrará analizando las distintas dimensiones de la calidad de vida expuestas por Pinela y Donawa (2019), las cuales son: las *condiciones de trabajo* que, de acuerdo con la identificación de talentos y habilidades se realiza la especificación de funciones que realizará un trabajador; *factores psicológicos*, en el cual el clima laboral juega un rol fundamental ya que el colaborador pasa gran parte de su tiempo en la empresa. Por eso, es importante establecer un clima de democracia en donde se respete opiniones y se entable una relación armoniosa, y en adición a ello, los jefes deben ser líderes natos que guíen y apoyen al trabajador.

Montoya (2019) menciona que un buen clima laboral reduce el riesgo de contraer alguna enfermedad o sufrir un accidente; asimismo, previene comportamientos contraproducentes y de ausentismo. Por ejemplo, las grandes empresas han establecido mecanismos para evitar que sus colaboradores sean



víctimas de burnout o síndrome del quemado, como parte de su política de salud laboral.

La formación y desarrollo de los trabajadores de una organización deben ser parte de la política de una empresa, más aún, cuando los trabajadores son docentes universitarios, ya que su función es formar futuros profesionales, además, un colaborador que recibe facilidades para crecer académica y profesionalmente se siente satisfecho con sus logros, y se empodera dentro del ámbito laboral. Asimismo, la posibilidad de especializarse, de ascender y la producción de conocimientos mediante la publicación de investigaciones son vitales para incrementar el nivel de calidad de vida laboral, pues actúan como un mecanismo de *compensación y recompensa*. (Pinela y Donawa, 2019)

Cuando un trabajador es ascendido de puesto como resultado de su crecimiento académico, se siente satisfecho por la retribución económica. (Patlan, 2016) Por ejemplo, la compensación con un salario justo y adecuado a las horas de trabajo, la mejora de sus condiciones laborales y el reconocimiento a su trabajo motiva al colaborador a seguir mejorando. Es así, como las motivaciones en el trabajo incrementan el compromiso del trabajador con la empresa. Otra dimensión de la calidad de vida laboral es la *seguridad*, esta se debe dar de acuerdo con la función del trabajador y los riesgos que conlleva su labor. Asimismo, el empleador debe propiciar un clima de confianza para que sus colaboradores se desenvuelven y asuman nuevos y diferentes retos en el trabajo.

Con respecto, a la variable de compromiso organizacional, los trabajadores refieren a que la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso se da a nivel medio, tal vez esa percepción nos puede dar una impresión de cuán satisfechos están los colaboradores académicos universitarios. Para Meyer, Allen y Smith (como se citó en Gómez, Recio, Ávalos y González, 2013), el compromiso actúa como un estado psicológico que permite la permanencia, y es una decisión autónoma, independiente e inherente al mismo trabajador.

Las autoras Pinela y Donawa (2019) establecieron que, para entender el compromiso organizacional, se debe estudiar desde sus componentes: afectivo, continuidad y normativo.

Así, según el resultado obtenido en la prueba de hipótesis específica uno, el valor de significancia fue de 0,00 y los datos explican el modelo con un valor de chi cuadrado es =67,712. Según el valor de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, existe un 60,1% de dependencia porcentual del componente afectivo frente a la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios.

Según Gómez, Recio, Ávalos y González (2013) el compromiso está relacionado a la conexión emocional que el trabajador tiene cuando se supera sus expectativas como, por ejemplo, cuando se siente más valorado. El grado de pertenencia del trabajador se ve reflejado en su trabajo cuando se le observa participando activamente en las labores de la empresa. (p. 63) Por ejemplo, Pinela y Donawa (2019) mencionan que la participación constante del colaborador es una buena señal del trabajo que viene realizando la organización, y que dará frutos a futuro, los cuales se representarán en el nivel de productividad laboral y rentabilidad para la empresa. (p. 18) Por ejemplo, cuando un docente desea hacer labores positivas en base a su vocación de servicio, alienta y apoya a sus compañeros, esa iniciativa es lo que refleja el vínculo emocional entre el empleador y la empresa.

Sifuentes, Ortega y González (2012) mencionan que los valores del trabajador son elementos subjetivos que pasan desapercibidos para la organización, pero que se hacen tangibles en el nivel de orgullo que el trabajador demuestra por su empresa, esto ocurre, por ejemplo, cuando hay una buena imagen empresarial. Asimismo, es una herramienta estratégica que se usa para atraer y fidelizar a los colaboradores.

En efecto, el concepto de calidad de vida laboral está estrechamente relacionado con la gestión del talento humano, el cual busca fortalecer a la organización para alcanzar un objetivo en común. (García y Forero, 2016, p. 80) Asimismo, una adecuada gestión del talento fomenta un ambiente de estabilidad

laboral, ya que el empleado sabe que es pieza fundamental en la organización, tal como lo son, los colaboradores académicos en una universidad.

Además, el tener calidad de vida laboral permite trabajar desde una perspectiva humanista, creando espacios donde los trabajadores pueden expresar sus ideas y realizar de manera autónoma sus funciones con la seguridad de que su organización piensa en su salud. (Patlán, 2016)

Hernandez y Oramas (2016) mencionan que hay una tendencia empresarial para retener el talento humano, esto es la estrategia del Work Engagement, el cual busca establecer un vínculo significativo y positivo entre el colaborador y su puesto de trabajo. Además, actúa como una herramienta que permite el desarrollo profesional y personal del trabajador con el fin de lograr la calidad de vida laboral; asimismo, desde una mirada psicológica, permite el bajo ausentismo y un alto nivel de satisfacción laboral.

Siguiendo la línea de estrategias de satisfacción laboral, la empatía es una capacidad que una organización busca en sus colaboradores, y más aún, si se trata de una empresa que ofrece la autorrealización personal, como es el servicio que ofrecen las universidades. Así, entendiendo que lo que se dirige es a un grupo humano, la voluntad de trabajo y predisposición, deberían ser dos factores para trabajar; en adición a esto, es vital reflexionar que cuando un trabajador se siente bien laborando en una empresa, es probable que tenga interiorizado los objetivos de la organización. (Sifuentes, Ortega y Gonzales, 2012)

Como ya se había mencionado antes, la marca empresarial es un factor clave para mejorar la identidad laboral. Por otra parte, la motivación y el compromiso no siempre van a estar relacionadas a la buena actitud y comportamiento del trabajador, sino que, además se debe tomar en cuenta la estructura cognitiva del trabajador, es decir, sus conocimientos previos y los que está adquiriendo en la empresa. (Araujo y Brunet, 2012, p. 36) Ante tal situación, la organización debe generar un espacio de interacción y dinamismo donde se apliquen estrategias de gestión de recursos humanos o de producción, con el fin de que el colaborador se sienta valorado y reconocido.

Así, con las estrategias mencionadas anteriormente se busca lograr el compromiso afectivo de los clientes internos y alinearlos a la empresa consiguiendo su fidelización. Por tal motivo, se obtuvo como resultado que el componente afectivo es dependiente de la calidad de vida laboral, pues más que un contrato laboral firmado por el empleador - trabajador, es un contrato de valores y anhelos. (García y Forero, 2016)

En adición a lo expuesto líneas arriba, los resultados de la investigación también reafirman lo que dice Mañas, Salvador, Boada, Gonzales & Agullo (2007), quienes mencionan que es necesario analizar los factores psicológicos para entender el tipo de compromiso que el trabajador tiene con la organización. Por ejemplo, en el caso del compromiso emocional, otorga una visión de cuán cómodo está un individuo con su ambiente de trabajo. Por otro lado, la motivación intrínseca resulta importante para que el colaborador se sienta motivado a realizar su trabajo, mientras que la variable demográfica es importante al momento de determinar las recompensas y valores laborales. (Mottaz, 1988)

Por otra parte, este estudio infiere que, el Perceived Organizational Support (POS) que los empleados reciben conlleva a mejorar su percepción sobre la organización a la que pertenecen, puesto que sienten que su trabajo es importante para la empresa donde laboran. Asimismo, el Perceived Organizational Support (POS) está sujeto a cómo la empresa corresponde al trabajo realizado por el empleado, es decir, cómo actúa la empresa cuando el colaborador lo necesita. (Aubé, Rousseau & Morin, 2007) En esta misma línea, se entiende que es necesario diferenciar el compromiso que posee cada trabajador; puesto que algunos colaboradores pueden ser parte de la organización por necesidad, mientras otros están porque así lo quieren. En tal sentido, teniendo conocimiento el sentido de pertenencia del trabajador es como se puede lograr el compromiso afectivo, y por ende elevar la identidad con la institución. (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, & Jackson, 1989)

Con respecto al resultado obtenido en la prueba de hipótesis específica dos, el valor de significancia fue de 1,60 y el valor de chi cuadrado fue de 3,667. Según el valor de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, existe un 4,8% de

dependencia porcentual del componente continuidad frente a la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios.

En ese sentido, las empresas deben buscar que el trabajador no desarrolle un compromiso por necesidad, es decir, que el trabajador no se vea en la disyuntiva de dejar el trabajo o no. Las empresas, por el contrario, deben de trabajar en establecer un vínculo positivo desde el proceso de selección, y no usar a su favor, la coyuntura y lo difícil que es conseguir trabajo en un mercado laboral tan competitivo como el actual. (Gómez, Recio, Ávalos y González, 2013, p. 63)

Asimismo, Pinela y Donawa (2019) mencionan que existe un miedo a que si se deja el trabajo actual no se consiga otra oportunidad, ya que como bien lo afirma Sifuentes, Ortega y González (2012), es un riesgo en el que se debe analizar el costo y beneficio.

Con respecto al resultado obtenido en la prueba de hipótesis específica tres, el valor de significancia fue de 0,00; y los datos explican el modelo debido a que el valor de chi cuadrado es =34,552. Según el valor de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, existe un 38,20% de dependencia porcentual del componente normativo frente a la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios.

Meyer y Allen mencionan que el compromiso normativo tiene que ver con la moralidad; el trabajador siente una deuda con la empresa porque le ha dado una oportunidad de trabajo o alguna recompensa importante. (Gómez, Recio, Ávalos y González, 2013, p. 63) Para este componente, se tienen que hacer las cosas correctamente porque es un deber necesario; así es como el trabajador se convierte en un ser incondicional a pesar de que no hay vínculo afectivo. (Sifuentes, Ortega y González, 2012)

Se supone que el colaborador debe actuar en base a la ética y los valores, haciendo transparente su alto grado de compromiso normativo, así se puede observar que el resultado de las presiones normativas se centra en la lealtad. (Pinela y Donawa, 2019, p. 8) Asimismo, es importante mencionar lo que dijo Hurtado (2017) con respecto a los componentes del compromiso

organizacional, los cuales pueden interactuar en una sola persona, es decir puede haber un sentimiento de permanencia por vínculo afectivo y a la vez de una necesidad moderada de quedarse, etc. (p. 19)

En el caso de la investigación realizada por Medina, Herrera, Huarca y Medina (2016) el resultado fue que los empleados del rubro de cemento sentían la obligación de continuar en la empresa, y justamente por eso, son leales. Sin embargo, los encuestados afirmaron que sí existía un vínculo con el empleador, y por eso decidieron permanecer en la organización. Habría que analizar cuáles son las verdaderas razones que impulsan a los trabajadores a seguir en la empresa, tal vez en dicha empresa se satisfacen necesidades que no podrían conseguir en otra parte. Esta idea corresponde a lo mencionado anteriormente, con respecto a que un trabajador puede tener un alto grado de compromiso afectivo y a la vez un cierto grado de compromiso normativo.

Las empresas buscan posicionamiento y para ello deben trabajar en intervenir o prevenir problemáticas a nivel interno, por ejemplo, en la investigación realizada por Gómez (2018) se demostró que los trabajadores de una empresa de metalmecánica tienen un nivel bajo de compromiso organizacional, y eso estaría relacionado a factores de sexo y tiempo de servicio. En el caso del factor sexo se demostró que un alto porcentaje de mujeres tienen un nivel bajo de compromiso, asimismo, las personas que tenían más de un año laborando en la empresa obtuvieron un nivel bajo a moderado. Con ello se concluyó que los trabajadores no se sienten vinculados emocionalmente a la empresa, ya que para que exista un compromiso a nivel afectivo, se deben satisfacer las necesidades de los trabajadores y parte de eso, es desarrollar una cultura de la felicidad dentro de la organización.

Por otra parte, Hurtado (2017) menciona que hay un sesgo en la definición del componente normativo debido a que Meyer y Allen no diferenciaron entre la obligación del empleado en retribuir lo que se le ha dado, con el “querer permanecer” en base a sus principios, valores y socialización del colaborador inmerso en la organización.

Por último, las razones que hacen que la calidad laboral incida en algún componente del compromiso organizacional son múltiples y se reflejan en el comportamiento del colaborador académico universitario. Por eso pensar en él y en él, puede promover su sentido de pertenencia dentro de la organización.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional (Chi-cuadrado=31,775 y  $p=,000$ ) desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios, 2020, con lo que se afirma que el modelo ( $R^2$  de Nagelkerke = 35,90%) explica la regular variabilidad del compromiso organizacional.
- Segunda:** Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional (Chi-cuadrado=62,712 y  $p=,000$ ) desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios, 2020, con lo que se afirma que el modelo ( $R^2$  de Nagelkerke = 60,1%) explica la alta variabilidad en el componente afectivo.
- Tercera:** No existe incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional (Chi-cuadrado=3,667 y  $p=,160$ ) desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios, 2020, con lo que se afirma que el modelo ( $R^2$  de Nagelkerke = 4,8%) explica la baja variabilidad en el componente continuidad.
- Cuarta:** Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente normativo (Chi-cuadrado=34,522 y  $p=,000$ ) desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios, 2020, con lo que se afirma que el modelo ( $R^2$  de Nagelkerke = 38,20%) explica la regular variabilidad en el componente normativo.



## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a la alta dirección que realicen sesiones de feedback, a fin de que los colaboradores académicos desarrollen sus habilidades y a la vez sientan el apoyo de la organización durante el ejercicio de sus actividades; asimismo, este encuentro permite motivar al personal mediante el reconocimiento de logros y resalta las oportunidades de mejora, las cuales conllevan a elevar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y, por ende, de su compromiso afectivo con la empresa.
- Segunda:** Se recomienda que el área de recursos humanos establezca estrategias de intervención en la cultura organizacional de la empresa, a fin de que se propicie un buen clima laboral, caracterizado por el optimismo, la solidaridad y la empatía entres sus miembros.
- Tercera:** A pesar de que se demostró que el compromiso por necesidad no se ve influenciada por la calidad, se sugiere a la institución establecer canales de dialogo a fin de fortalecer la comunicación interna con sus colaboradores académicos, para conocer y en lo posible disminuir sus necesidades insatisfechas, de tal forma que el trabajador se sienta motivado y se incremente su deseo de permanencia en la empresa.
- Cuarta:** Se sugiere que la organización facilite programas para el desarrollo profesional de los colaboradores académicos, con el fin de elevar su autonomía laboral y trabajar a la vez, en la actualización de conocimientos y herramientas; ello como un mecanismo de retención del talento humano, ya que los colaboradores de una empresa deciden quedarse cuando se les permite el crecimiento personal y profesional.

## **VIII. PROPUESTA**

### **DISEÑO DEL PROGRAMA**

#### **PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL PARA LOS COLABORADORES ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS**

##### **1. DATOS INFORMATIVOS**

- 1.1. Denominación: Programa de Bienestar Integral
- 1.2. Centro de aplicación: Una universidad de Lima
- 1.3. Participantes: Colaboradores académicos según plantilla laboral
- 1.4. Total: 80 personas
- 1.5. Duración: 3 meses
  - 1.5.1. Inicio: 04 de enero del 2021
  - 1.5.2. Término: 31 de marzo del 2021
- 1.6. Horario de trabajo: Fuera de las horas de trabajo
- 1.7. Región: Lima
- 1.8. Provincia: Lima
- 1.9. Localidad: Lima

##### **2. FUNDAMENTACIÓN**

En los últimos años, la educación universitaria ha pasado por un proceso riguroso para mejorar su calidad de servicio, ello ha traído consigo que las universidades hayan utilizado la presión como una herramienta de producción laboral; sin embargo, las condiciones de trabajo son tan importantes como el salario que se percibe, por lo que más que una cultura de competitividad, lo que se debería adoptar es un ambiente de trabajo colaborativo; esa iniciativa de cambio podría lograr que las empresas obtengan una alta rentabilidad y colaboradores más felices con lo que hacen. Además, son los colaboradores académicos quienes potencian las capacidades de los estudiantes, por lo que deberían tener nuevas y mejores herramientas para aplicar dentro de sus procesos de enseñanza y aprendizaje.

### 3. OBJETIVOS

#### A nivel personal:

Potenciar las capacidades de los colaboradores académicos

Mejorar el desempeño laboral

Alcanzar un equilibrio entre su vida personal y laboral

#### A nivel organizacional:

Propiciar un clima de democratización laboral

Fortalecer el vínculo afectivo trabajador – empresa

Obtener mayores niveles de productividad y rentabilidad

### 4. ACTIVIDADES (DIAGRAMA DE GANTT)

NRO.	Actividades	Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3	Sesión 4	Sesión 5	Sesión 6
1	Presentación del programa y del equipo de trabajo. Tema: Conoce a la USMP	X					
2	Charla y taller: Comunicación efectiva en la organización		X				
3	Tema: Programa de prevención del Síndrome de Burnout			X			
4	Sesión de integración para mejorar la convivencia laboral				X		
5	Tema: Rol del colaborador académico en la educación universitaria					X	
6	Tema: Gestión de la felicidad y cierre del programa						X

### 5. EVALUACIÓN

- Cada actividad será evaluada por el equipo ejecutor del programa de manera paralela a la realización de actividades.
- Se mostrarán las evidencias de los resultados obtenidos en función a los objetivos propuestos.
- Se aplicarán encuestas para medir el nivel de satisfacción con las sesiones del programa.

## REFERENCIAS

- Angle, H. & Perry, J. (1981) An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 26(1). 1-14. <https://www.jstor.org/stable/2392596?origin=crossref&seq=1>
- Araujo, J., y Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=34GgAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=compromiso+organizacional+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiv0uvlxP3pAhVvHLk>
- Ardilla, R. (2003) Calidad de vida: Una definición integradora. *Revista Latinoamérica de Psicología*. 35(2) 161-164. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Aubé, C., Rousseau, V. & Morin, E. (2007) Perceived organizational support and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*. 22(5). 479-495. [https://www.researchgate.net/profile/Estelle\\_Morin/publication/240257965\\_Perceived\\_organizational\\_support\\_and\\_organizational\\_commitment\\_The\\_moderating\\_effect\\_of\\_locus\\_of\\_control\\_and\\_work\\_autonomy/links/5638bd7808ae51ccb3cc9a2c.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Estelle_Morin/publication/240257965_Perceived_organizational_support_and_organizational_commitment_The_moderating_effect_of_locus_of_control_and_work_autonomy/links/5638bd7808ae51ccb3cc9a2c.pdf)
- Barraza, A. & Acosta, M. (2008) Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación educativa*. 8(45). 20-35. <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Bayona, C., Goñi, S. & Madorrán, C. (2000) Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(1). 1-24. [https://www.researchgate.net/profile/Cristina\\_Bayona/publication/266454597\\_Compromiso\\_Organizacional\\_Implicaciones\\_para\\_la\\_gestion\\_estrategica\\_de\\_los\\_Recursos\\_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf)

- Betanzos, N. & Paz, F. (2007) Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/22411/21691>
- Blanch, J. (2014) Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Universidad Autónoma de Barcelona*. 35(1). 40-47. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184006.pdf>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 4(23). 1-18. [https://www.researchgate.net/profile/Susana\\_Lorenzo/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios/links/574e8f6e08ae8bc5d15c02ca.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios/links/574e8f6e08ae8bc5d15c02ca.pdf)
- Casas, F. (1999) Calidad de vida y calidad humana. *Papeles del Psicólogo*. 74(1). <http://www.papelesdelpsicologo.es/abstract?pii=812>
- Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Recuperado de <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Duran, M. (2010) Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Escuela de Ciencias de la Administración Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica*, 1(1). 71-84. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>
- Efraty, D., Sirgy, M. (1990) The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Soc Indic Res* 22, 31-47 <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00286389>
- Esteban, N. (2018) Tipos de Investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

- Factores que atentan contra la vida laboral. (23 de abril del 2013). EL Heraldo. Recuperado de <https://www.elheraldo.co/noticias/salud/factores-que-atentan-contra-la-calidad-de-vida-laboral-108342>
- García, M., y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es\\_v19n1a05.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es_v19n1a05.pdf)
- Garrido, J., Uribe, A. & Blanch, J. (2011) Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Universidad Católica de Colombia, 14 (2). 27-34. [https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article /view/342/347](https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/342/347)
- Gómez, D. (2018). Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa privada, Chiclayo-2017 (Tesis pregrado). Recuperado de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT\\_05c53afa84a28052cb58315a5196f0b0/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_05c53afa84a28052cb58315a5196f0b0/Details)
- Granados, I. (2011) Calidad de Vida Laboral: Historia, dimensiones y beneficios. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 14(2). 271-276. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>
- Hernández, C., Fernández, P., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta, ed.) DF, México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, L. & Oramas, A. (2016) Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 17(4), 32-41. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69094>
- Herrera, R. & Cassals, M. (2005) Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Revista Cubana de Enfermería, 21(1) [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S08640319200500010003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08640319200500010003)

- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S. & Almodovar, P. (2011) Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*. 14(4). 658-676. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4113705>
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- Levine, M., Taylor, J. & Davis, L. (1984) Defining Quality of Working Life. *SAGE Journals*. 37(1). 81-104. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872678403700105>
- Lozada, J. (diciembre 2014). Investigación aplicada: Definición, Propiedad intelectual e industria. *Cienciamérica*. 3(8), 34-39. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada6163749.pdf>
- Loichinger, E. & Weber, D. (2016) Trends in Working Life Expectancy in Europe. *SAGE Journals*, 28(7). 1194-1213. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0898264316656509>
- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Macinnes, J. (2005) Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1). 35-71. <https://core.ac.uk/download/pdf/132090983.pdf>
- Mala Calidad (19 de octubre del 2016). *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/editorial-mala-calidad-118376-noticia/>
- Mañas, Salvador, Boada, Gonzales & Agullo (2007) La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3). 395-400. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Martínez, L., Oviedo-Trespalacios, O. & Luna, C. (2013) Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral (Working conditions impacting quality of

work life). Salud Uninorte, 29(3), 542-560.  
<https://eprints.qut.edu.au/199137/1/ Condiciones.pdf>

Martínez, M. & Ros, R. (2010) De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. Acciones e Investigaciones Sociales. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3610086>

Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (agosto, 1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-Component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), p. 538-551. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/211391140\\_Commitment\\_to\\_Organizations\\_and\\_Occupations\\_Extension\\_and\\_Test\\_of\\_a\\_Three-Component\\_Conceptualization](https://www.researchgate.net/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization)

Medina, J., Herrera, M., Huarca, Y., y Medina, J. (2016). Compromiso organizacional e intento de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa (Tesis de maestría). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8312>

Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I., Goffin, R., & Jackson, D. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152–156. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.152>

Mottaz, C. (1988) Determinants of Organizational Commitment. *SAGE Journals*. 41(6). 467-482. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872678804100604>

Montoya, C. (2019). Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las organizaciones. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=BQi0DwAAQBAJ&pg=PT168&dq=calidad+de+vida+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi6wJuNyP3pAhVrL7kGHVMsARMQ6AEIPDAD#v=onepage&q=calidad%20de%20vida%20laboral&f=false>



- Omar, A. & Florencia, A. (2008) Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e investigación en Psicología*. 13(2). 353-372. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>
- Palomo, M. (2008) Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. ESIC Editorial. <https://books.google.com.pe/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA75&dq=teoria+de+las+necesidades+de+Maslow&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjYI2VvcLtAhWBB9QKHVtUAEoQ6AEwAnoECAIQAg#v=onepage&q=teoria%20de%20las%20necesidades%20de%20Maslow&f=false>
- Patlán, J. (2016). Calidad de vida en el trabajo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=calidad+de+vida+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi6wJuNyP3pAhVrL7kGHVMsARMQ6AEILTAB#v=onepage&q=calidad%20de%20vida%20laboral&f=false>
- Paullier, J. (2012). Calidad de vida: Un constante aprendizaje. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=RnihutjcqykC&pg=PT64&dq=calidad+de+vida&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiL9Kf9xv7pAhVNHLkGHd\\_OBNA4ChDoAQg1MAI#v=onepage&q=calidad%20de%20vida&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=RnihutjcqykC&pg=PT64&dq=calidad+de+vida&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiL9Kf9xv7pAhVNHLkGHd_OBNA4ChDoAQg1MAI#v=onepage&q=calidad%20de%20vida&f=false)
- Pinela, N., y Donawa, Z. (octubre, 2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *Res Non Verba*. 9(2). Recuperado de <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>
- Prieto, G. & Delgado, A. (2010) Fiabilidad y validez. *Papeles del Psicólogo*. 31(1) 67-74. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>
- Ríos, T. (2016). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa minera Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/3469>
- Rodríguez, B. (2016). Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=62252>

- Segurado, A. & Agulló, E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Universidad de Oviedo, 14(4), 828-836. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/26765/Psicothema.2002.14.4.828-36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sifuentes, G., Ortega, J., y González, I. (octubre del 2012). El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la construcción del Estado de Durango. XVII Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. México.
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009) El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. Revista Internacional. La nueva gestión organizacional, 5(9). 120-127. [https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_GestEmp/lucia\\_sob/2.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf)
- Tuesca, R. (2005) La Calidad de Vida, su importancia y cómo medirla. Salud Uninorte, 21. 76-86. <https://www.redalyc.org/pdf/817/81702108.pdf>
- Vela, A. (23 de octubre de 2018). Las condiciones vitales de la clase obrera inglesa durante la Revolución Industrial. Koasenlared. Recuperado de <https://kaosenlared.net/las-condiciones-vitales-de-la-clase-obrera-inglesa-durante-la-revolucion-industrial/>
- Westley, W. (1979) Problems and Solutions in the Quality of Working Life. SAGE Journals. 32(2). 113-123. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872677903200202>
- Zavala, R., y Córdova, L. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román (Tesis de maestría). Recuperado de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/842](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/842)

# ANEXOS

## ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Calidad de vida laboral</b>	La calidad de vida laboral (...) implica desarrollar empleos y condiciones de trabajo que sean excelentes para los empleados, y se refiere al nivel de satisfacción, motivación, compromiso y participación de una experiencia individual con respecto a su línea en el trabajo (Pinela y Donawa, 2019, p. 6)	Esta variable será medida con el cuestionario estandarizado CVP-35, basado en la teoría Demandas-control de Karasek.	Carga en el trabajo	Presión en el trabajo	1-12	Ordinal
				Conflictos en el trabajo		Ordinal
				Estrés laboral		Ordinal
			Motivaciones intrínsecas	Capacitación recibida	13-23	Ordinal
				Apoyo de la familia y compañeros		Ordinal
			Apoyo directivo	Reconocimiento	24-35	Ordinal
				Autonomía		Ordinal
				Apoyo de los jefes		Ordinal
			<b>Compromiso organizacional</b>	El compromiso organizacional llega a ser, la intención de los empleados de permanecer en la organización, el cual tiene tres estados psicológicos, el compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Mayer, Allen Smith, 1993)	Esta variable será medida con el cuestionario estandarizado propuesto por Meyer y Allen en 1993.	Compromiso afectivo
Compromiso normativo	Deber					
Compromiso de continuidad	Necesidad					

## ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Mediante el presente se está realizando una investigación sobre la calidad de vida laboral. Agradeciendo de antemano su apoyo responder las siguientes preguntas que servirán para fines académicos.

Instrucciones: Responder la alternativa que usted crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Siempre: 5      Casi siempre: 4      A veces: 3      Casi nunca: 2      Nunca: 1

<b>COMPENSACIÓN JUSTA Y ADECUADA</b>	1	2	3	4	5
<b>Salario adecuado para el trabajo</b>					
1. Considera usted que los beneficios que recibe (incluye sueldos y beneficios) representa el trabajo desarrollado.					
<b>Equidad interna</b>					
2. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
3. Recibe una compensación de tiempo por horas trabajadas en lugar de una compensación económica.					
<b>Equidad externa</b>					
4. La compensación económica de la institución es equivalente con otras instituciones públicas.					
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD</b>					
<b>Jornada Laboral</b>					
5. Considera trabaja más tiempo del que corresponde, para no arriesgar su estabilidad laboral.					
6. La institución flexibiliza los horarios del colaborador para generar una óptima calidad de vida laboral.					
<b>Entorno físico (seguro y saludable)</b>					
7. Las actividades laborales realizadas se facilitan con el buen soporte técnico, mobiliario y equipos.					
8. El entorno físico del área donde trabaja es adecuado para su seguridad y salud en el trabajo (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc)					
<b>UTILIZACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES</b>					
<b>Autonomía</b>					
9. Considera que tiene autonomía para resolver un problema en la función que desarrolla.					
10. Las oportunidades que tiene para aplicar su creatividad e iniciativa en el trabajo son limitadas.					
<b>Significado de la tarea</b>					
11. Las tareas encomendadas por el jefe inmediato, cumple con sus capacidades a desarrollar.					
<b>Identidad de la tarea</b>					
12. Se identifica con la institución, porque desarrolla sus capacidades contribuyendo con su calidad de vida laboral.					

<b>Variedad de habilidades</b>					
13. Puede desempeñar funciones o actividades diferentes a las que realiza actualmente en su puesto de trabajo.					
<b>Realimentación y reinformación</b>					
14. Recibe resultados de la supervisión de su trabajo así como retroalimentación de información recopilada.					
<b>OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO Y SEGURIDAD</b>					
<b>Posibilidad de hacer carrera</b>					
15. Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de los trabajadores.					
16. La línea de carrera de la institución es un factor expectante para seguir en ella.					
17. La institución limita la posibilidad de desarrollar una carrera profesional a futuro.					
<b>Crecimiento profesional</b>					
18. La organización tiene convenios con instituciones para su desarrollo profesional.					
19. Las oportunidades de cambio de categoría, se dan en base a currículum.					
20. El puesto de trabajo que desempeña va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitación.					
<b>Seguridad del empleo</b>					
21. Los trabajadores cuentan con una estabilidad laboral de acuerdo al contrato.					
22. El desempeño de los trabajadores se ve afectado por su condición laboral en la organización.					
<b>INTEGRACIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN</b>					
<b>Igualdad de oportunidades</b>					
23. Tiene las mismas oportunidades que los compañeros de su condición laboral para acceder a cursos de capacitación.					
24. El ambiente laboral favorece las oportunidades de aprender y crecer personal y profesionalmente en el trabajo.					
<b>Relaciones interpersonales y grupales</b>					
25. Recibe muestras de solidaridad de sus compañeros cuando se le presenta un problema o dificultad en el trabajo.					
26. Siente que hay una buena relación laboral entre jefes y subordinados.					
<b>Sentido comunitario</b>					
27. Los conflictos laborales son resueltos por medio del diálogo abierto.					
28. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.					
<b>GARANTÍAS CONSTITUCIONALES</b>					
<b>Respeto a las leyes y a los derechos laborales</b>					
29. La institución respeta sus derechos laborales planteados en la constitución y/o legislación laboral vigente.					
<b>Privacidad personal</b>					
30. Las actividades personales perjudican las labores que realizan en la institución.					

<b>Libertades de expresión</b>					
31. Tiene libertad para expresar sus opiniones relacionadas al trabajo.					
<b>Normas y rutinas claras de la organización</b>					
32. La jefatura lo mantiene informado sobre asuntos y cambios sobre normativas de trabajo.					
<b>TRABAJO Y ESPACIO TOTAL DE VIDA</b>					
<b>Papel equilibrado del trabajo en la vida</b>					
33. El tiempo que trabaja es adecuado, para cumplir con otras actividades.					
34. Las costumbres del hogar, lo practica en su centro laboral.					
<b>RELEVANCIA SOCIAL DE LA VIDA EN EL TRABAJO</b>					
<b>Imagen de la empresa</b>					
35. Considera estar satisfecho trabajar en la institución comparándola con otras instituciones.					
36. La institución vela por un entorno laboral saludable para los trabajadores.					
<b>Responsabilidad social por los servicios</b>					
37. Para la institución son importantes las acciones de responsabilidad social.					
38. Su trabajo contribuye eficientemente con la prestación de servicios a los usuarios.					
<b>Responsabilidad social por los empleados</b>					
39. La institución realiza programas de salud relacionados con los riesgos físicos, químicos, biológicos, prevención de incendios entre otros.					
40. La institución le ofrece material de protección en cantidad y calidad adecuada para la labor que desempeña.					

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Mediante el presente se está realizando una investigación sobre el Compromiso organizacional. Agradeciendo de antemano su apoyo responder las siguientes preguntas que servirán para fines académicos.

Instrucciones: Responder la alternativa que usted crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Siempre: 5      Casi siempre: 4      A veces: 3      Casi nunca: 2      Nunca: 1

<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>	1	2	3	4	5
<b>Identificación del empleado</b>					
41. Se siente identificado con la institución, por lo tanto dejarla sería difícil					
42. Cuando se requiere quedarse más horas de jornada laboral, los docentes se quedan a laborar sin ninguna objeción.					
<b>Pertenencia</b>					
43. Tiene usted una fuerte sensación de pertenecer a la institución.					
44. El personal participa activamente en el cumplimiento de sus funciones sin resistencia.					
<b>Involucramiento</b>					
45. El personal participa en actividades de confraternidad que se promueve en su área de trabajo.					
46. El personal participa activamente en el cumplimiento de sus funciones sin resistencia.					
<b>Lazos emocionales</b>					
47. Disfruta hablando de la institución con gente que no pertenece a ella.					
48. Se siento como parte de una familia en esta institución.					
<b>Permanencia en la organización</b>					
49. Esta institución tiene un gran significado personal para usted.					
50. Actualmente trabajo en la institución más por gusto que por necesidad.					
<b>Satisfacción en el trabajo</b>					
51. Se siente plenamente complacido con las labores que realiza en su puesto de trabajo.					
52. El área donde se desempeña es un ambiente laboral cordial y fraterno.					
<b>COMPROMISO PARA CONTINUAR</b>					
<b>Conveniencia</b>					
53. Realmente trabaja para la entidad en este momento representa más una necesidad económica que un deseo sincero.					
54. Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
<b>Percepción de alternativas</b>					
55. Considera usted que uno de los motivos principales por lo que sigue laborando en la institución es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene ahora.					
56. Si decidiera dejar ahora la institución, demasiadas cosas en su vida se verían interrumpidas.					

<b>Inversión de tiempo</b>					
57. Considera que tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
58. Ahora mismo sería duro para usted dejar la institución, por el tiempo que invirtió en ella.					
<b>Oportunidades</b>					
59. Recibe algún tipo de reconocimiento por su trabajo.					
60. La institución brinda a sus colaboradores herramientas y equipos adecuados para la realización de su trabajo.					
<b>Remuneraciones</b>					
61. Sigo laborando en la institución porque otra organización no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>					
<b>Código de ética</b>					
62. Los trabajadores de la institución practican valores de respeto y tolerancia primordialmente como normas de convivencia.					
63. Realiza los trabajos encomendados con responsabilidad y puntualidad.					
<b>Normas de la organización</b>					
64. Muestra respeto a las normas de la institución					
65. El cumplimiento de las normas genera que los trabajadores sientan mayor compromiso con la institución.					
<b>Procedimientos</b>					
66. La institución está organizada adecuadamente y los procedimientos para desarrollar las tareas asignadas son claro y precisos.					
67. Las actividades que se realizan en el área, se encuentran establecidas por la institución.					
<b>Lealtad</b>					
68. La institución merece lealtad por los logros obtenidos profesionalmente.					
69. La fidelidad del personal es determinante en el crecimiento de la institución.					
<b>Obligación moral</b>					
70. Una de las razones por la que continúo laborando en la institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					



### ANEXO 3: Matriz de consistencia

**“La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020”.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																				
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cómo incide la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿Cómo incide la calidad de vida laboral en el componente afectivo de los colaboradores académicos universitarios, 2020?</p> <p>2. ¿Cómo incide la calidad de vida laboral en el componente continuidad de los colaboradores académicos universitarios, 2020?</p> <p>3. ¿Cómo incide la calidad de vida laboral en el componente normativo de los colaboradores académicos universitarios, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Demostrar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Demostrar la incidencia de la calidad de vida laboral en el componente afectivo de los colaboradores académicos universitarios, 2020.</p> <p>2. Demostrar la incidencia de la calidad de vida laboral en el componente continuidad de los colaboradores académicos universitarios, 2020.</p> <p>3. Demostrar la incidencia de la calidad de vida laboral en el componente normativo de los colaboradores académicos universitarios, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente afectivo de los colaboradores académicos universitarios, 2020.</p> <p>2. Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente continuidad de los colaboradores académicos universitarios, 2020.</p> <p>3. Existe incidencia de la calidad de vida laboral en el componente normativo de los colaboradores académicos universitarios, 2020.</p>	<p><b>Variable 1: Calidad de Vida Laboral</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Dimensiones</th> <th style="width: 20%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 20%;">Escala de Medición</th> <th style="width: 10%;">Nivel o Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Carga en el trabajo</b></td> <td>1. Presión en el trabajo 2. Conflictos en el trabajo 3. Estrés laboral</td> <td>1-12</td> <td rowspan="3">Nada (1 y 2) Algo (3,4 y 5) Bastante (6, 7 y 8) Mucho (9 y 10)</td> <td rowspan="3">Bajo Medio Alto</td> </tr> <tr> <td><b>Motivaciones intrínsecas</b></td> <td>1. Capacitación recibida 2. Apoyo de la familia y compañeros</td> <td>13-23</td> </tr> <tr> <td><b>Apoyo directivo</b></td> <td>1. Reconocimiento Autonomía 2. Apoyo de los jefes</td> <td>24-35</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel o Rango	<b>Carga en el trabajo</b>	1. Presión en el trabajo 2. Conflictos en el trabajo 3. Estrés laboral	1-12	Nada (1 y 2) Algo (3,4 y 5) Bastante (6, 7 y 8) Mucho (9 y 10)	Bajo Medio Alto	<b>Motivaciones intrínsecas</b>	1. Capacitación recibida 2. Apoyo de la familia y compañeros	13-23	<b>Apoyo directivo</b>	1. Reconocimiento Autonomía 2. Apoyo de los jefes	24-35
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel o Rango																
			<b>Carga en el trabajo</b>	1. Presión en el trabajo 2. Conflictos en el trabajo 3. Estrés laboral	1-12	Nada (1 y 2) Algo (3,4 y 5) Bastante (6, 7 y 8) Mucho (9 y 10)	Bajo Medio Alto																
			<b>Motivaciones intrínsecas</b>	1. Capacitación recibida 2. Apoyo de la familia y compañeros	13-23																		
<b>Apoyo directivo</b>	1. Reconocimiento Autonomía 2. Apoyo de los jefes	24-35																					
<p><b>Variable 2: Compromiso Organizacional</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Dimensiones</th> <th style="width: 15%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 20%;">Escala</th> <th style="width: 10%;">Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Compromiso afectivo</b></td> <td>Deseo</td> <td>1, 2, 3, 4, 5 y 6</td> <td rowspan="3">1. Totalmente en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Débilmente en desacuerdo 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5. Débilmente de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Totalmente de acuerdo</td> <td rowspan="3">Bueno Regular Malo</td> </tr> <tr> <td><b>Compromiso normativo</b></td> <td>Deber</td> <td>7, 8, 9, 10, 11 y 12</td> </tr> <tr> <td><b>Compromiso de continuidad</b></td> <td>Necesidad</td> <td>13, 14, 15, 16, 17 y 18</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	<b>Compromiso afectivo</b>	Deseo	1, 2, 3, 4, 5 y 6	1. Totalmente en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Débilmente en desacuerdo 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5. Débilmente de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Totalmente de acuerdo	Bueno Regular Malo	<b>Compromiso normativo</b>	Deber	7, 8, 9, 10, 11 y 12	<b>Compromiso de continuidad</b>	Necesidad	13, 14, 15, 16, 17 y 18			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles																			
<b>Compromiso afectivo</b>	Deseo	1, 2, 3, 4, 5 y 6	1. Totalmente en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Débilmente en desacuerdo 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5. Débilmente de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Totalmente de acuerdo	Bueno Regular Malo																			
<b>Compromiso normativo</b>	Deber	7, 8, 9, 10, 11 y 12																					
<b>Compromiso de continuidad</b>	Necesidad	13, 14, 15, 16, 17 y 18																					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Básica</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Explicativo – Causal</p> <p><b>DISEÑO</b> No experimental</p> <p><b>ENFOQUE</b> Cuantitativo con variables dependiente e independiente de tipo ordinal</p>	<p><b>POBLACIÓN</b> La población está conformada por 84 colaboradores universitarios.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA</b> Censal</p> <p><b>TAMAÑO MUESTRA</b> 84 colaboradores académicos</p>	<p><b>Variable 1: Calidad de vida laboral</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios  <b>Autor:</b> Utilizado y validado por García Sánchez  <b>Año:</b> 1993  <b>Ámbito de Aplicación:</b> Una universidad de Lima  <b>Forma de Administración:</b> Individual</p> <p><b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>  <b>Técnica:</b> Encuesta.  <b>Instrumento:</b> Cuestionario.  <b>Autor:</b> John P. Meyer, Natalie J. Allen y Catherine A. Smith  <b>Año:</b> 1993  <b>Ámbito de aplicación:</b> Una universidad de Lima  <b>Forma de Administración:</b> Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se utilizará la estadística descriptiva para realizar las tablas de frecuencia y gráficos con el análisis e interpretación correspondiente.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para el análisis estadístico, se formulará un análisis de correlaciones mediante el Coeficiente de Spearman aplicando el SPSS versión 25.</p> <p><b>DE PRUEBA:</b> Alfa de Cronbach</p>

## ANEXO 4: Validación de los instrumentos



Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Calidad de Vida Laboral

	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPENSACIÓN JUSTA Y ADECUADA</b>							
	<b>Salario adecuado para el trabajo</b>							
1	Considera usted que los beneficios que recibe (incluye sueldos y beneficios) representa el trabajo desarrollado.	✓		✓		✓		
	<b>Equidad interna</b>							
2	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	✓		✓		✓		
3	Recibe una compensación de tiempo por horas trabajadas en lugar de una compensación económica.	✓		✓		✓		
	<b>Equidad externa</b>							
4	La compensación económica de la institución es equivalente con otras instituciones públicas.	✓		✓		✓		
	<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD</b>							
	<b>Jornada Laboral</b>							
5	Considera trabaja más tiempo del que corresponde, para no arriesgar su estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
6	La institución flexibiliza los horarios del colaborador para generar una óptima calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
	<b>Entorno físico (seguro y saludable)</b>							
7	Las actividades laborales realizadas se facilitan con el buen soporte técnico, mobiliario y equipos.	✓		✓		✓		
8	El entorno físico del área donde trabaja es adecuado para su seguridad y salud en el trabajo (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	✓		✓		✓		
	<b>UTILIZACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES</b>							
	<b>Autonomía</b>							
9	Considera que tiene autonomía para resolver un problema en la función que desarrolla.	✓		✓		✓		
10	Las oportunidades que tiene para aplicar su creatividad e iniciativa en el trabajo son limitadas.	✓		✓		✓		
	<b>Significado de la tarea</b>							
11	Las tareas encomendadas por el jefe inmediato, cumple con sus capacidades a desarrollar.	✓		✓		✓		
	<b>Identidad de la tarea</b>							
12	Se identifica con la institución, porque desarrolla sus capacidades contribuyendo con su calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
	<b>Variedad de habilidades</b>							
13	Puede desempeñar funciones o actividades diferentes a las que realiza actualmente en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>Realimentación y reinformación</b>							
14	Recibe resultados de la supervisión de su trabajo, así como retroalimentación de información recopilada.	✓		✓		✓		
	<b>OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO Y SEGURIDAD</b>							
	<b>Posibilidad de hacer carrera</b>							
15	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de los trabajadores.	✓		✓		✓		
16	La línea de carrera de la institución es un factor expectante para seguir en ella.	✓		✓		✓		
17	La institución limita la posibilidad de desarrollar una carrera profesional a futuro.	✓		✓		✓		
	<b>Crecimiento profesional</b>							
18	La organización tiene convenios con instituciones para su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
19	Las oportunidades de cambio de categoría se dan en base a curriculum.	✓		✓		✓		
20	El puesto de trabajo que desempeña va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitación.	✓		✓		✓		
	<b>Seguridad del empleo</b>							
21	Los trabajadores cuentan con una estabilidad laboral de acuerdo al contrato.	✓		✓		✓		
22	El desempeño de los trabajadores se ve afectado por su condición laboral en la organización.	✓		✓		✓		
	<b>INTEGRACIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN</b>							
	<b>Igualdad de oportunidades</b>							
23	Tiene las mismas oportunidades que los compañeros de su condición laboral para acceder a cursos de capacitación.	✓		✓		✓		
24	El ambiente laboral favorece las oportunidades de aprender y crecer personal y profesionalmente en el trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>Relaciones Interpersonales y grupales</b>							
25	Recibe muestras de solidaridad de sus compañeros cuando se le presenta un problema o dificultad en el trabajo.	✓		✓		✓		
26	Siente que hay una buena relación laboral entre jefes y subordinados.	✓		✓		✓		
	<b>Sentido comunitario</b>							
27	Los conflictos laborales son resueltos por medio del diálogo abierto.	✓		✓		✓		
28	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.	✓		✓		✓		
	<b>GARANTÍAS CONSTITUCIONALES</b>							
	<b>Respeto a las leyes y a los derechos laborales</b>							

29	La institución respeta sus derechos laborales planteados en la constitución y/o legislación laboral vigente.	/	/	/	
<b>Privacidad personal</b>					
30	Las actividades personales perjudican las labores que realizan en la institución.	/	/	/	
<b>Libertades de expresión</b>					
31	Tiene libertad para expresar sus opiniones relacionadas al trabajo.	/	/	/	
<b>Normas y rutinas claras de la organización</b>					
32	La jefatura lo mantiene informado sobre asuntos y cambios sobre normativas de trabajo.	/	/	/	
<b>TRABAJO Y ESPACIO TOTAL DE VIDA</b>					
<b>Papel equilibrado del trabajo en la vida</b>					
33	El tiempo que trabaja es adecuado, para cumplir con otras actividades.	/	/	/	
34	Las costumbres del hogar, lo practica en su centro laboral.	/	/	/	
<b>RELEVANCIA SOCIAL DE LA VIDA EN EL TRABAJO</b>					
<b>Imagen de la empresa</b>					
35	Considera estar satisfecho trabajar en la institución comparándola con otras instituciones.	/	/	/	
36	La institución vela por un entorno laboral saludable para los trabajadores.	/	/	/	
<b>Responsabilidad social por los servicios</b>					
37	Para la institución son importantes las acciones de responsabilidad social.	/	/	/	
38	Su trabajo contribuye eficientemente con la prestación de servicios a los usuarios.	/	/	/	
<b>Responsabilidad social por los empleados</b>					
39	La institución realiza programas de salud relacionados con los riesgos físicos, químicos, biológicos, prevención de incendios entre otros.	/	/	/	
40	La institución le ofrece material de protección en cantidad y calidad adecuada para la labor que desempeña.	/	/	/	



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*El instrumento goza de suficiencia para su aplicación*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *Mg. Cárdenas Canales, Daniel*

Especialidad del validador: *Metodólogo*

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. Es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de setiembre de 2020

Firma del experto



DIMENSIONES / Items		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>COMPENSACIÓN JUSTA Y ADECUADA</b>								
<b>Salario adecuado para el trabajo</b>								
1	Considera usted que los beneficios que recibe (incluye sueldos y beneficios) representa el trabajo desarrollado.	✓		✓		✓		
<b>Equidad interna</b>								
2	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	✓		✓		✓		
3	Recibe una compensación de tiempo por horas trabajadas en lugar de una compensación económica.	✓		✓		✓		
<b>Equidad externa</b>								
4	La compensación económica de la institución es equivalente con otras instituciones públicas.	✓		✓		✓		
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD</b>								
<b>Jornada Laboral</b>								
5	Considera trabaja más tiempo del que corresponde, para no arriesgar su estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
6	La institución flexibiliza los horarios del colaborador para generar una óptima calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
<b>Entorno físico (seguro y saludable)</b>								
7	Las actividades laborales realizadas se facilitan con el buen soporte técnico, mobiliario y equipos.	✓		✓		✓		
8	El entorno físico del área donde trabaja es adecuado para su seguridad y salud en el trabajo (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	✓		✓		✓		
<b>UTILIZACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES</b>								
<b>Autonomía</b>								
9	Considera que tiene autonomía para resolver un problema en la función que desarrolla.	✓		✓		✓		
10	Las oportunidades que tiene para aplicar su creatividad e iniciativa en el trabajo son limitadas.	✓		✓		✓		
<b>Significado de la tarea</b>								
11	Las tareas encomendadas por el jefe inmediato, cumple con sus capacidades a desarrollar.	✓		✓		✓		
<b>Identidad de la tarea</b>								
12	Se identifica con la institución, porque desarrolla sus capacidades contribuyendo con su calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
<b>Variedad de habilidades</b>								
13	Puede desempeñar funciones o actividades diferentes a las que realiza actualmente en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>Realimentación y reinformación</b>								

14	Recibe resultados de la supervisión de su trabajo, así como retroalimentación de información recopilada.	✓		✓		✓		
<b>OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO Y SEGURIDAD</b>								
<b>Posibilidad de hacer carrera</b>								
15	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de los trabajadores.	✓		✓		✓		
16	La línea de carrera de la institución es un factor expectante para seguir en ella.	✓		✓		✓		
17	La institución limita la posibilidad de desarrollar una carrera profesional a futuro.	✓		✓		✓		
<b>Crecimiento profesional</b>								
18	La organización tiene convenios con instituciones para su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
19	Las oportunidades de cambio de categoría se dan en base a curriculum.	✓		✓		✓		
20	El puesto de trabajo que desempeña va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitación.	✓		✓		✓		
<b>Seguridad del empleo</b>								
21	Los trabajadores cuentan con una estabilidad laboral de acuerdo al contrato.	✓		✓		✓		
22	El desempeño de los trabajadores se ve afectado por su condición laboral en la organización.	✓		✓		✓		
<b>INTEGRACIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN</b>								
<b>Igualdad de oportunidades</b>								
23	Tiene las mismas oportunidades que los compañeros de su condición laboral para acceder a cursos de capacitación.	✓		✓		✓		
24	El ambiente laboral favorece las oportunidades de aprender y crecer personal y profesionalmente en el trabajo.	✓		✓		✓		
<b>Relaciones interpersonales y grupales</b>								
25	Recibe muestras de solidaridad de sus compañeros cuando se le presenta un problema o dificultad en el trabajo.	✓		✓		✓		
26	Siente que hay una buena relación laboral entre jefes y subordinados.	✓		✓		✓		
<b>Sentido comunitario</b>								
27	Los conflictos laborales son resueltos por medio del diálogo abierto.	✓		✓		✓		
28	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.	✓		✓		✓		
<b>GARANTÍAS CONSTITUCIONALES</b>								
<b>Respeto a las leyes y a los derechos laborales</b>								

29	La institución respeta sus derechos laborales planteados en la constitución y/o legislación laboral vigente.	/	/	/	
<b>Privacidad personal</b>					
30	Las actividades personales perjudican las labores que realizan en la institución.	/	/	/	
<b>Libertades de expresión</b>					
31	Tiene libertad para expresar sus opiniones relacionadas al trabajo.	/	/	/	
<b>Normas y rutinas claras de la organización</b>					
32	La jefatura lo mantiene informado sobre asuntos y cambios sobre normativas de trabajo.	/	/	/	
<b>TRABAJO Y ESPACIO TOTAL DE VIDA</b>					
<b>Papel equilibrado del trabajo en la vida</b>					
33	El tiempo que trabaja es adecuado, para cumplir con otras actividades.	/	/	/	
34	Las costumbres del hogar, lo practica en su centro laboral.	/	/	/	
<b>RELEVANCIA SOCIAL DE LA VIDA EN EL TRABAJO</b>					
<b>Imagen de la empresa</b>					
35	Considera estar satisfecho trabajar en la institución comparándola con otras instituciones.	/	/	/	
36	La institución vela por un entorno laboral saludable para los trabajadores.	/	/	/	
<b>Responsabilidad social por los servicios</b>					
37	Para la institución son importantes las acciones de responsabilidad social.	/	/	/	
38	Su trabajo contribuye eficientemente con la prestación de servicios a los usuarios.	/	/	/	
<b>Responsabilidad social por los empleados</b>					
39	La institución realiza programas de salud relacionados con los riesgos físicos, químicos, biológicos, prevención de incendios entre otros.	/	/	/	
40	La institución le ofrece material de protección en cantidad y calidad adecuada para la labor que desempeña.	/	/	/	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento goza de suficiencia por su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.: D. Pumacayo Palomino Ilch Ivan DNI: 43700917

Especialidad del validador: Gestión y administración de empresas

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. Es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de setiembre de 2020

Firma del experto



**Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la variable 2: Compromiso Organizacional**

	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>							
	<b>Identificación del empleado</b>							
41	Se siente identificado con la institución, por lo tanto, dejarla sería difícil	✓		✓		✓		
42	Cuando se requiere quedarse más horas de jornada laboral, los docentes se quedan a laborar sin ninguna objeción.	✓		✓		✓		
	<b>Pertenencia</b>							
43	Tiene usted una fuerte sensación de pertenecer a la institución.	✓		✓		✓		
44	El personal participa activamente en el cumplimiento de sus funciones sin resistencia.	✓		✓		✓		
	<b>Involucramiento</b>							
45	El personal participa en actividades de confraternidad que se promueve en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
46	El personal participa activamente en el cumplimiento de sus funciones sin resistencia.	✓		✓		✓		
	<b>Lazos emocionales</b>							
47	Disfruta hablando de la institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
48	Se siento como parte de una familia en esta institución.	✓		✓		✓		
	<b>Permanencia en la organización</b>							
49	Esta institución tiene un gran significado personal para usted.	✓		✓		✓		
50	Actualmente trabajo en la institución más por gusto que por necesidad.	✓		✓		✓		
	<b>Satisfacción en el trabajo</b>							
51	Se siente plenamente complacido con las labores que realiza en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
52	El área donde se desempeña es un ambiente laboral cordial y fraterno.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO PARA CONTINUAR</b>							
	<b>Conveniencia</b>							
53	Realmente trabaja para la entidad en este momento representa más una necesidad económica que un deseo sincero.	✓		✓		✓		
54	Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	✓		✓		✓		
	<b>Percepción de alternativas</b>							
55	Considera usted que uno de los motivos principales por lo que sigue laborando en la institución es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene ahora.	✓		✓		✓		
56	Si decidiera dejar ahora la institución, demasiadas cosas en su vida se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
	<b>Inversión de tiempo</b>							
57	Considera que tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	✓		✓		✓		
58	Ahora mismo sería duro para usted dejar la institución, por el tiempo que invirtió en ella.	✓		✓		✓		
	<b>Oportunidades</b>							
59	Recibe algún tipo de reconocimiento por su trabajo.	✓		✓		✓		
60	La institución brinda a sus colaboradores herramientas y equipos adecuados para la realización de su trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>Remuneraciones</b>							
61	Sigo laborando en la institución porque otra organización no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>							
	<b>Código de ética</b>							
62	Los trabajadores de la institución practican valores de respeto y tolerancia primordialmente como normas de convivencia.	✓		✓		✓		
63	Realiza los trabajos encomendados con responsabilidad y puntualidad.	✓		✓		✓		
	<b>Normas de la organización</b>							
64	Muestra respeto a las normas de la institución	✓		✓		✓		
65	El cumplimiento de las normas generará que los trabajadores sientan mayor compromiso con la institución.	✓		✓		✓		
	<b>Procedimientos</b>							
66	La institución está organizada adecuadamente y los procedimientos para desarrollar las tareas asignadas son claro y precisos.	✓		✓		✓		
67	Las actividades que se realizan en el área se encuentran establecidas por la institución.	✓		✓		✓		
	<b>Lealtad</b>							
68	La institución merece lealtad por los logros obtenidos profesionalmente.	✓		✓		✓		
69	La fidelidad del personal es determinante en el crecimiento de la institución.	✓		✓		✓		
	<b>Obligación moral</b>							
70	Una de las razones por la que continúo laborando en la institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento goza de suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. Cárdenas Canales, Daniel

Especialidad del validador: Metodología

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. Es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de setiembre de 2020



Firma del experto



Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la variable 2: Compromiso Organizacional

	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>								
<b>Identificación del empleado</b>								
41	Se siente identificado con la institución, por lo tanto, dejarla sería difícil	✓		✓		✓		
42	Cuando se requiere quedarse más horas de jornada laboral, los docentes se quedan a laborar sin ninguna objeción.	✓		✓		✓		
<b>Pertenencia</b>								
43	Tiene usted una fuerte sensación de pertenecer a la institución.	✓		✓		✓		
44	El personal participa activamente en el cumplimiento de sus funciones sin resistencia.	✓		✓		✓		
<b>Involucramiento</b>								
45	El personal participa en actividades de confraternidad que se promueve en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
46	El personal participa activamente en el cumplimiento de sus funciones sin resistencia.	✓		✓		✓		
<b>Lazos emocionales</b>								
47	Disfruta hablando de la institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
48	Se siento como parte de una familia en esta institución.	✓		✓		✓		
<b>Permanencia en la organización</b>								
49	Esta institución tiene un gran significado personal para usted.	✓		✓		✓		
50	Actualmente trabajo en la institución más por gusto que por necesidad.	✓		✓		✓		
<b>Satisfacción en el trabajo</b>								
51	Se siente plenamente complacido con las labores que realiza en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
52	El área donde se desempeña es un ambiente laboral cordial y fraterno.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO PARA CONTINUAR</b>								
<b>Conveniencia</b>								
53	Realmente trabaja para la entidad en este momento representa más una necesidad económica que un deseo sincero.	✓		✓		✓		
54	Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	✓		✓		✓		
<b>Percepción de alternativas</b>								
55	Considera usted que uno de los motivos principales por lo que sigue laborando en la institución es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene ahora.	✓		✓		✓		
56	Si decidiera dejar ahora la institución, demasiadas cosas en su vida se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
<b>Inversión de tiempo</b>								
57	Considera que tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	✓		✓		✓		
58	Ahora mismo sería duro para usted dejar la institución, por el tiempo que invirtió en ella.	✓		✓		✓		
<b>Oportunidades</b>								
59	Recibe algún tipo de reconocimiento por su trabajo.	✓		✓		✓		
60	La institución brinda a sus colaboradores herramientas y equipos adecuados para la realización de su trabajo.	✓		✓		✓		
<b>Remuneraciones</b>								
61	Sigo laborando en la institución porque otra organización no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>								
<b>Código de ética</b>								
62	Los trabajadores de la institución practican valores de respeto y tolerancia primordialmente como normas de convivencia.	✓		✓		✓		
63	Realiza los trabajos encomendados con responsabilidad y puntualidad.	✓		✓		✓		
<b>Normas de la organización</b>								
64	Muestra respeto a las normas de la institución	✓		✓		✓		
65	El cumplimiento de las normas genera que los trabajadores sientan mayor compromiso con la institución.	✓		✓		✓		
<b>Procedimientos</b>								
66	La institución está organizada adecuadamente y los procedimientos para desarrollar las tareas asignadas son claro y precisos.	✓		✓		✓		
67	Las actividades que se realizan en el área se encuentran establecidas por la institución.	✓		✓		✓		
<b>Lealtad</b>								
68	La institución merece lealtad por los logros obtenidos profesionalmente.	✓		✓		✓		
69	La fidelidad del personal es determinante en el crecimiento de la institución.	✓		✓		✓		
<b>Obligación moral</b>								
70	Una de las razones por la que continuó laborando en la institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento goza de suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Dr. Pumacayo Palomino Ilich Iyari      DNI: 43700917

Especialidad del validador: Gestión y administración de empresas

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. Es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de setiembre de 2020

Firma del experto



## ANEXO 5: Carta de presentación



*Escuela de Posgrado*

“Año de la universalización de la salud”

Lima SJL, 21 DE DICIEMBRE DEL 2020

Carta P. 771– 2020 EPG – UCV LE

**SEÑORA**

Dra. Patricia Ugarte Alfaro.  
Coordinadora Académica de Estudios Generales.  
Universidad San Martín de Porres.

**Asunto:** Carta de Presentación de la estudiante **NARVAEZ ARANIBAR, TERESA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NARVAEZ ARANIBAR, TERESA** identificado(a) con DNI N.º **10122038** y código de matrícula N.º **7000327444**; estudiante del Programa de **DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raul Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendilata 6222, Los Olivos. Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 144, Urb. Costa Reg. San Juan de Lurigancho Tel: (+511) 200 9000 Avc:2510.



**ESCUELA DE POSGRADO  
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, NARVAEZ ARANIBAR TERESA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE COLABORADORES ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
NARVAEZ ARANIBAR TERESA <b>DNI:</b> 10122038 <b>ORCID</b> 0000-0002-4906-895X	Firmado digitalmente por: TNARVAEZA01 el 01-02- 2021 23:18:30

Código documento Trilce: INV - 0034238