



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO

RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES
DEL ÁREA CADENA DE SUMINISTRO EN UNA EMPRESA
DEL ESTADO EN LIMA METROPOLITANA

PRESENTADA POR
LESLY ALEXANDER ROMERO

ASESOR
ELOY PALOMINO BENAVENTE

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2019



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGIA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA
SECCION DE POSGRADO**

**RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA CADENA DE
SUMINISTRO EN UNA EMPRESA DEL ESTADO EN LIMA METROPOLITANA.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA
EN PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

PRESENTADO POR:

Lic. LESLY ALEXANDER ROMERO

ASESOR:

MG. ELOY PALOMINO BENAVENTE

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria:

A mis hijas que son la razón de mi lucha contra la adversidad y mi motivación; a mi hermano, que es el gran soporte incansable; y finalmente a todos los que me alentaron para lograr culminar mi investigación.

Lesly

Agradecimiento:

A Dios, nuestro padre eterno, a mi familia por su apoyo incondicional y al profesor Eloy Palomino Benavente asesor de tesis, por su guía y enseñanzas respecto a la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Portada	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	12
1.1. Bases Teóricas	12
1.1.1. Calidad de vida profesional	12
a-Teorías Calidad de Vida	16
b-Modelos de Calidad de Vida Profesional	18
c-Dimensiones de Calidad de Vida Profesional	20
d-Importancia de Calidad de Vida Profesional	25
1.1.2. Compromiso Organizacional	26
a-Teorías de Compromiso Organizacional	31
b-Modelos de Compromiso Organizacional	33
c-Dimensiones de Compromiso Organizacional	34
d-Importancia de Compromiso Organizacional	38
1.2. Evidencia Empíricas	40
1.2.1. Evidencias Empíricas Nacionales	40
1.2.2. Evidencias Empíricas Internacionales	43
1.3. Planteamiento del problema	46
1.3.1 Descripción de la Realidad Problemática	46
1.3.2 Formulación del Problema	50
1.4. Objetivos de la investigación	50
1.4.1 Objetivo General	50
1.4.2 Objetivos Específicos	50

1.1. Hipótesis y Variables	51
1.5.1. Formulación de Hipótesis	51
1.5.2. Variables de Investigación	52
1.5.3. Definición operacional de las variables de estudio	52
CAPÍTULO II: MÉTODO	55
2.1 Diseño de la Investigación	55
2.2 Participantes	56
2.3. Medición	59
2.3.1. Ficha de Datos de variables sociodemográficas	59
2.3.2. Cuestionario Calidad de Vida Profesional	59
2.3.3. Cuestionario Compromiso Organizacional	62
2.4 Procedimiento	64
2.5 Análisis de Datos	65
CAPÍTULO III: RESULTADOS	68
3.1. Prueba de ajuste de bondad de Kolgomorov-Smirnov	68
3.2. Análisis Descriptivo	69
3.3. Análisis de Correlación	73
CAPÍTULO IV: DISCUSION	77
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.	
Tabla 1	Matriz de operacionalización de calidad de vida profesional	53
Tabla 2	Matriz de operacionalización del compromiso organizacional	54
Tabla 3	Número de trabajadores que conforman la población	56
Tabla 4	Muestra de estudio	57
Tabla 5	Principales características demográficas de la muestra	58
Tabla 6	Niveles de confiabilidad	61
Tabla 7	Confiabilidad del instrumento CPV– Alfa de Cronbach	61
Tabla 8	Confiabilidad del instrumento compromiso organizacional	64
Tabla 9	Prueba de ajuste de bondad de Kolmogorov -Smirnov	68
Tabla 10	Análisis descriptivo de las dimensiones calidad de vida profesional	69
Tabla 11	Análisis descriptivo de las dimensiones compromiso organizacional	70
Tabla 12	Dimensiones de la calidad de vida profesional percibido por los trabajadores del área Cadena de Suministro	71
Tabla 13	Dimensiones del Compromiso Organizacional percibido por los trabajadores del área Cadena de Suministro	72
Tabla 14	Relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional	73
Tabla 15	Relación entre la dimensión de apoyo directivo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional	74
Tabla 16	Relación entre la dimensión de carga de trabajo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional	75
Tabla 17	Relación entre la dimensión de motivación intrínseca de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional	76

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existe entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional, teniendo en cuenta que debemos fortalecer las capacidades del trabajador y el desarrollo profesional del mismo, en un entorno adecuado y favorable, ya que esto a su vez significa incrementar la calidad del desempeño de los funcionarios, propiciando el desarrollo de capacidades acorde al rol y funciones que asumen, para realizar una labor eficiente y de mejora continua en la empresa del Estado. La investigación ha sido procesada mediante el enfoque cuantitativo de nivel correlacional, por lo cual fue aplicado el diseño no experimental de corte transversal. La muestra de estudio estaba conformada por 100 trabajadores elegidos mediante el muestreo intencional. Los resultados evidenciaron que entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional no existe relación entre las variables, siendo así se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, en la que indica que no existe relación significativa entre ambas variables. Así mismo en las dimensiones de calidad de vida profesional respecto apoyo directivo no existe relación entre ambas; por otro lado, respecto a la carga de trabajo, existe relación inversa entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional, y finalmente respecto a la motivación fue una relación nula, con lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que dice no existe relación entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional.

Palabras clave: Calidad de vida profesional, compromiso organizacional, apoyo directivo, carga de trabajo, motivación intrínseca

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between the quality of professional life and organizational commitment, bearing in mind that we must strengthen the worker's abilities and professional development in an appropriate and favorable environment, since it means increasing the quality of the professionals 'and technicians' performance, promoting the development of capacities according to the role and functions they assume, to carry out efficient work and continuous improvement in the State enterprise. The investigation has been processed through the quantitative approach of correlation level, for which a non-experimental cross-sectional design was applied. The study sample consisted of 100 workers chosen through intentional sampling. The results show that between the quality of professional life and organizational commitment there is no relationship between the variables, thus the alternative hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted, in which it indicates that there is no significant relationship between both variables. Likewise, in the dimensions of professional quality of life with respect to managerial support, there is no relationship between both; On the other hand regarding the workload, there is an inverse relationship between the workload and organizational commitment, and finally with respect to the motivation was a null relationship, which rejects the alternative hypothesis and accepts the null hypothesis that says There is no relationship between intrinsic motivation and organizational commitment.

Keywords: Quality of professional life, organizational commitment, managerial support, workload, intrinsic motivation

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, analizar la calidad de vida profesional respecto al compromiso organizacional, es importante en la gestión laboral. En el transcurso del tiempo han evolucionado los modelos de producción hacia la organización del trabajo, las diferentes exigencias de calificación, encaminadas al desarrollo cultural, lo cual implica que los trabajadores sean eficientes ante las exigencias de la sociedad, pero a la vez se requiere cambiar los procesos de trabajo, con la finalidad que el trabajador se sienta confortable en un ambiente laboral que estimule una actitud colaborativa y proactiva, generando condiciones propicias para el desempeño de sus actividades, aumentando la calidad de vida en el trabajo.

La calidad de vida laboral se traduce dentro de las dinámicas del comportamiento humano como un constructo en constante elaboración y perfeccionamiento. Está vinculada con las condiciones de trabajo; las cuales pueden surgir en la aparición de peligros de seguridad y salud del trabajador. De la misma manera, el riesgo laboral se presenta cuando un empleado sufre un accidente o incidente en su centro laboral (Herrán, 2004). Del mismo modo, la calidad de vida se basa en el trabajo, de la misma manera que es un elemento apreciable dentro de ella, expresa González (2003) no existe calidad de vida sin calidad de vida profesional.

Asimismo, el compromiso organizacional está más allá de ser leal en la entidad lo cual contribuye alcanzar los logros y objetivos de la empresa, el compromiso es una manera de actuar hacia el trabajo. (Hellriegel y Colbs, 1999).

Asimismo, Meyer y Allen (1991), definieron que la teoría hace referencia a los componentes del compromiso, los cuales son esenciales para dar a conocer porque

un trabajador está más comprometido y así poder tomar acciones adecuadas para que sus colaboradores se sienten más comprometidos, asimismo manifestaron las dimensiones del compromiso organizacional siendo estos: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo, a partir de ellos se trazó la necesidad de conocer el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del Estado en Lima Metropolitana

La importancia de esta investigación es establecer la relación entre calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa del Estado en Lima Metropolitana, el interés en desarrollar esta temática se centró en conocer el contexto laboral de los trabajadores administrativos del área Cadena de Suministro de la entidad del Estado, desde este contexto, surgió la necesidad de evaluar la CVP y de cómo el Compromiso Organizacional constituye un pilar importante para conseguir los objetivos de la empresa; sin embargo las pocas oportunidades y la falta de meritocracia disminuyen la motivación de los trabajadores.

Los resultados obtenidos aportarán conocimientos en CVP y del compromiso organizacional con sus respectivas dimensiones, con la intención de trabajar en forma coordinada con los trabajadores administrativos y con la empresa buscando alcanzar de manera óptima la efectividad y los resultados que coadyuven los objetivos estratégicos de la empresa.

La presente investigación se encuentra estructurada en cuatro capítulos: Primer capítulo comprende el marco teórico, en el cual se trata la importancia del problema, teorías y los antecedentes nacionales e internacionales, los objetivos y la hipótesis. Los temas abordados en el segundo capítulo son: el método, los participantes, la medición, procedimientos y análisis de datos. Tercer capítulo, analizar los resultados, que se

presentan en tablas y finalmente el cuarto capítulo, donde se desarrolla la discusión sobre los resultados, se presentan las conclusiones, recomendaciones y la referencias, donde se especifican las fuentes de información.

CAPITULO I. MARCO TEORICO

1.1. Bases Teóricas

1.1.1. Calidad de vida profesional

La calidad de vida es un estado de satisfacción general, consecuencia de la realización de las potencialidades del individuo. Tiene aspectos subjetivos y aspectos objetivos. En cuanto a lo subjetivo tenemos el bienestar físico, psicológico y social; y en los aspectos subjetivos tenemos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad observada, la productividad personal, “como aspectos objetivos tenemos el bienestar material, además de las relaciones armónicas con el medio ambiente físico y social así también con la comunidad, y con la salud objetivamente percibida” (Ardila, 2003).

De acuerdo con Baldi y García (2005), la calidad de vida es considerada como la percepción por parte de la persona sobre su visión en la vida, en el aspecto de la cultura y también en el sistema de valores de su vivencia concordando con los objetivos, perspectivas, estándares e intereses.

Herranz (2004), sostuvo que los intereses son la razón de vida de los individuos, y generalmente uno de los intereses entre la población que trabaja es el contexto económico, señala al “homo economicus” como una teoría notable de vida.

Según Cabezas (2000), la Calidad de Vida Profesional, es afectada por el contexto del centro laboral y la capacidad percibida en enfrentarlos, de tal forma que en el transcurso de la vida logre un desarrollo adecuado en lo

profesional, familiar y personal. Finalmente, los aspectos referentes a la CVP engloban a los diversos componentes capaces de generar fuentes apropiadas de gratificación y bienestar profesional.

Asimismo, Cabezas (2000) citado por Grimaldo y Reyes (2014), concluyeron que la CVP obedece a muchos de los factores personales (que son la edad, el sexo e inclusive la personalidad) y también factores familiares (de estado civil y apoyo familiar) y contextos rigurosamente laborales (como sueldo y profesión).

La calidad de vida laboral, en adelante calidad de vida profesional, puede precisarse como el conjunto dinámico y continuo en la actividad profesional que se organiza objetivamente, tanto en contextos operativos como relacionales, lo cual ayuda a la persona en el desarrollo humano. De lo antecedido se dice que la CVP es multidimensional, que están enmarcadas en las condiciones objetivas; las cuales se destacan: medio ambiente físico, tecnológico, contractual, productivo así también profesional. Las condiciones subjetivas son las siguientes: esfera privada, mundo laboral y actividad profesional, individual y grupo laboral, entidad y función directa, este plan sería exclusivamente importante en diseñar estrategias de mejora de la calidad de vida laboral, lo cual accedería a reconocer qué aspectos son determinantes en los problemas, y la manera de encaminar a las políticas que son de mejora. (Casas y Repullo, 2002).

Los autores, García y González (1995) citado por Grimaldo y Reyes (2014) plantearon que la CVP son las prácticas de bienestar procedente de las

demandas o cargas de trabajo de la persona, quien tiene que enfrentar esas demandas.

Según Fernández, Santa y Casado (2007, p.5), investigaron las dimensiones de la calidad de vida profesional, coincidieron con diversos autores, en proponer en tres grupos los indicadores, tales como: cargas o demandas en el trabajo, motivación intrínseca y finalmente apoyo directivo.

Según Rodríguez (2016) citó a Dolan, García, Cabezas y Tzafrir (2008) sostuvo que la CVP está relacionada con diversos factores o condiciones, relacionadas a la gestión, el absentismo como también la alta rotación laboral, la mejora del clima laboral, la resiliencia, así como las formas positivas, también la autoeficacia observada por el trabajador, de la misma manera se manifiesta que la calidad de vida en el trabajo se observa y afecta a la calidad de vida que lleva.

La calidad de vida profesional, actualmente es considerada muy importante, relacionada con la satisfacción profesional; definida como el grado de bienestar que distingue el individuo en relación al trabajo que afecta al bienestar que proviene del equilibrio que la persona observa entre las demandas de la profesión y los recursos que pueden ser psicológicos, organizacionales y/o relacionales, con que dispone con la finalidad de afrontar estas demandas; por ende el trabajador demanda conseguir el desarrollo óptimo en lo profesional, personal y a la vez en lo familiar de esta manera destacar la calidad de vida profesional (CVP).(Sarabia, Díez, San Millán, Salado y Campo, 2016).

Según Herrera y Cassals (2005), citado en Estrada, Gutiérrez y Lago (2016), describen si la calidad de vida en el centro de labores fuera pobre originaría insatisfacción y comportamientos desarticulados; por el contrario, una elevada calidad de vida en el trabajo conlleva a un clima de confianza y también de respeto mutuo, en el que el individuo puede conseguir activar su desarrollo psicológico y la propia estructura puede reducir los dispositivos rígidos de control.

García (1993), citado por Rafael (2017), indica que se puede hablar de una buena calidad de vida profesional al haber una impresión de bienestar, consecuencia de la armonía entre las demandas de un trabajo, retador y complejo y la capacidad con que se cuenta para enfrentarlo. Asimismo, producto de ella se pueda obtener un mayor progreso en el área profesional, familiar e individual.

La calidad de vida profesional, también se define desde dos perspectivas: la Calidad de Vida del medio de Trabajo, la que desea conseguir la mejora de la CVP mediante el logro de los intereses de la organización y la Calidad de Vida Laboral Psicológica, que dispone la satisfacción, salud y el bienestar del trabajador antes que los intereses de la institución (Segurado y Argullo, 2002).

Con lo cual, la calidad de vida profesional se pretendía analizar la inquietud por el bienestar y la salud de los trabajadores que toda empresa debía generar, a efectos que se desempeñasen espléndidamente en sus labores (Gómez, 2010). Como podemos ver, su conceptualización no es reciente, pero

actualmente incluye otros aspectos; por lo que, aún no tenemos como definirlo claramente, ya que es subjetivo y multidimensional, en él inciden gran parte de los valores y creencias de los individuos, así como sus experiencias.

El concepto es amplio y su alcance y significado como mencionáramos, aún no tiene un consenso, debido a que es abordado desde diferentes disciplinas, enfoques y puntos de vista teóricos. Algunos autores la definen de la siguiente forma: Es el proceso por el cual se humaniza la organización (Burke, 1982), para Blanch, (2003), es el nivel de satisfacción y bienestar físico, mental y social que desarrolla en su labor y en su empresa, donde dicho bienestar comprende las condiciones de las labores a desarrollar y las percepciones sobre las condiciones laborales. Asimismo, la CVP se puede considerar, como una percepción multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través de su labor y su percepción diaria, ve cubiertas las necesidades de la persona (González, Hidalgo, Salazar y Preciado 2010).

a- Teorías de Calidad de Vida Profesional

Algunas teorías que sirven de soporte en el presente estudio; son la Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, psicólogo humanista, donde indica que nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades. Es decir, Maslow proponía que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados.

Como humanista, su idea era que las personas tienen un deseo innato para autorrealizarse, para ser lo que quieran ser, y que cuentan con la capacidad

para perseguir sus objetivos de manera autónoma si se encuentran en un ambiente propicio. Pero esto depende de los diferentes objetivos que se persiguen en cada momento y de qué meta se ha conseguido y cuáles quedan por cumplir. Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización

Maslow introdujo por primera vez el concepto de la *Jerarquía de Necesidades* en 1943 en su artículo "A Theory of Human Motivation" y en su libro "Motivation and Personality".

Asimismo Douglas Mc.Gregor en su Teoría X y Y (1960), donde la Teoría X refleja el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control; y la Teoría Y defiende la integración de los intereses individuales con los objetivos de la organización, tomamos como referente la Teoría Y, en la cual se integra la dirección y el control con la creación de condiciones que permitan a los miembros de la organización realizar sus propios objetivos, encaminando sus esfuerzos hacia el éxito de la empresa.

La Teoría del doble Factor, de Herzberg (1959), menciona que la actividad más importante de un individuo es su trabajo; donde desarrolla una actividad social, con la que tiene la oportunidad de satisfacer necesidades de autoestima, aprobación y logro; indicando los factores motivadores y los Higiénicos, que interfieren en la satisfacción en el trabajo, y en las proposiciones para su enriquecimiento.

Todos ellos establecen relaciones directas con el contenido del trabajo, en la perspectiva de que las personas alcancen su autorrealización, reconocimiento y desarrollo.

b- Modelos de Calidad de Vida Profesional

Los modelos de calidad de Vida Profesional los podemos observar a finales de 1960 y comienzos de los 70 el término Calidad de Vida Laboral tuvo sus inicios en los Estados Unidos de Norteamérica, en la cual se ve reconocida social e institucionalmente debido a las acciones del Movimiento de CVL, interesados en hacer del trabajo un lugar más humano, donde se dé importancia al desarrollo de los trabajadores, en la mejora de su calidad de vida, es así como el tema de calidad de vida laboral pasa a convertirse en un tema común. (Segurado y Argullo, 2002).

Tenemos el Modelo de Walton (1973), quien indica que la Calidad de Vida Laboral es afectada por ocho factores, a los que consideramos indicadores con los que se puede evaluar la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores:(1) Compensación justa y adecuada: equidad interna y externa, (2) Condiciones de seguridad y salud: Jornada de trabajo y ambiente físico, (3) Empleo y desarrollo de la capacidad: satisfacer necesidades de empleo de habilidades y conocimientos, autonomía, autocontrol, retroalimentación,(4) Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad: posibilidades de carrera, desarrollo personal, seguridad en el empleo, (5) Integración social en la organización: eliminación de barreras jerárquicas, apoyo mutuo, franqueza, (6) Reglamentación: normas y

reglas, derechos y deberes, (7) Trabajo y espacio total de vida: el trabajo no debe absorber todo el tiempo ni toda la energía, (8) Importancia social de la vida en el trabajo: orgullo.

Asimismo, podemos mencionar el Modelo de Hackman y Oldhan (1975), el cual trata la calidad de vida laboral en función de tres dimensiones: la tarea, los estados psicológicos críticos y los resultados personales y profesionales. Es llamado El Modelo de las Dimensiones Básicas de la Tarea.

La dimensión de la Tarea identifica seis atributos importantes: Variedad de las habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, interrelación, autonomía y feedback. La dimensión Estados psicológicos Críticos aborda la percepción de la significación del trabajo, de la propia responsabilidad por los resultados y el conocimiento de los resultados reales del trabajo. En la dimensión Resultados personales y Profesionales tenemos la satisfacción general del trabajo, la producción de trabajo de alta calidad y el ausentismo y Rotación.

El Modelo de Huse y Cummings (1985), quienes destacan la preocupación por el bienestar del trabajador y por la eficiencia organizacional. Los autores mencionan cuatro aspectos a cubrir: (1) Participación del trabajador en los problemas y soluciones organizacionales, (2) Proyecto del cargo: el enriquecimiento del trabajo, el feedback, etc., (3) Innovación en el sistema de recompensa: busca mitigar las diferencias salariales y de status entre los trabajadores, (4) Mejora en el ambiente de trabajo.

Desde la perspectiva psicológica, el Modelo Multidimensional de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (1989), se ha centrado en el desarrollo y crecimiento personal; sus primeras concepciones se formaron en torno a conceptos como la autorrealización (Maslow, 1968). El Modelo define seis dimensiones del bienestar: (1) La Auto aceptación: evalúa la valoración positiva de uno mismo, (2) Relaciones positivas: la capacidad de establecer y mantener relaciones sociales de calidad, (3) Dominio del entorno: la habilidad para controlar su medio ambiente, (4) Autonomía: capacidad de sostener su propia individualidad, (5) Propósito en la vida: capacidad que se tiene respecto a lo que se quiere en la vida, (6) Crecimiento personal: capacidad del individuo en el desarrollo de sus potencialidades individuales para crecer como persona.

Los autores González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010) realizaron una valoración objetiva y subjetiva de la Calidad de Vida en el Trabajo, desarrollando el instrumento CVT-GOHISALO, que analiza la CVT en siete (7) dimensiones: Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal del trabajador y Administración del tiempo libre, está compuesto por 74 ítems.

Estos son algunos de los modelos, que podemos encontrar en la literatura, para evaluar la calidad de vida laboral de los trabajadores. Es importante que tanto las empresas como los empleados tomen conciencia de la importancia del bienestar de los mismos e implementen programas de salud ocupacional y seguridad industrial que mejoren la calidad de vida laboral.

c-Dimensiones de Calidad de Vida Profesional

El concepto de calidad de vida laboral o profesional es relacionado con el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo adecuado en las esferas profesional y familiar. Según Cabezas (2000), la calidad de vida profesional se puede evaluar en las dimensiones de: Carga de trabajo, Apoyo directivo y Motivación intrínseca.

Apoyo Directivo.

Se refiere al sustento emocional que ofrecen los directivos al personal que labora en la organización. Se tiene en cuenta los aspectos que detallo: la posibilidad de decir lo que se siente y a la vez se necesita, la satisfacción con el sueldo recibido, el reconocimiento del trabajo realizado con esfuerzo, además de la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los directores o adjuntos y demás compañeros. También, se incluye la admisión de la información de los resultados del trabajo, la autonomía o llamada también libertad de decisión, la diversidad de trabajo y por ende la posibilidad de ser creativo o desarrollar la creatividad, entre diversos aspectos.

Según Gutiérrez, Loredo y Manzano (2010), el apoyo directivo cumple un rol muy importante frente al personal, por lo que debe mantener una relación armoniosa con sus trabajadores para poder llegar he incentivar y mantener un clima laboral favorable, con el objetivo de

mantener buenas relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo. Son los directivos quienes están comprometidos directamente para que la institución trabaje de forma armónica y sincronizada con los trabajadores, por ello se debe implementar métodos efectivos, esto con la finalidad de alcanzar los objetivos de la institución y del propio trabajador

Según Fernández, Santa y Casado (2007) citado por Rafael (2017), el Apoyo Directivo es el soporte emocional que dedican a las personas que trabajan en la entidad. Se necesitan considerar los siguientes puntos que se detallan: la posibilidad de decir lo que se siente y lo que se necesita, la gratitud con la remuneración, el reconocimiento del esfuerzo laboral, la oportunidad de ser ascendido, teniendo el apoyo de los jefes y/o compañeros. Así también, se considera la forma de recepción de la información, de los resultados del trabajo, la autonomía, la variedad de trabajo, además de la posibilidad de ser creativo, entre los demás aspectos. (p.31).

Cargas en el Trabajo.

Se considera la demanda laboral incluyendo indicadores del conjunto de trabajo, que constan de diversas actividades que se realizan en la jornada laboral desde la percepción del trabajador. Las existencias de cargas excesivas de responsabilidad en el centro laboral, así como los problemas con otros trabajadores del ámbito laboral, el poco tiempo dedicado a la vida personal, son aspectos de carga en el trabajo.

Según Gutiérrez, Loredó y Manzano (2010), la sobre carga de trabajo se define como el exceso de trabajo lo cual conlleva a un tiempo insuficiente para el personal para poder realizar sus tareas encomendadas dentro del horario limitado.

Según Fernández, Santa y Casado (2007) citado por Rafael (2017) la carga en el trabajo: es la apreciación del trabajador en las demandas del puesto de trabajo, que considera los indicadores como: la cantidad de trabajo y el detalle del puesto. Lo que el trabajador recibe por la gran cantidad de carga laboral y conservar la calidad del mismo, la existencia de conflictos con los demás trabajadores, el poco tiempo dedicado a lo personal, la molestia física en el centro laboral, la carga de mayor responsabilidad y los obstáculos durante su desempeño, entre otros motivos. (p.30).

La carga de trabajo, tal como lo precisa Giménez (2010), es lo más importante en la vida organizacional, ya que va ligada a la productividad desde la vista organizacional, el tiempo y energía, desde la posición del trabajador, y el desequilibrio se produce cuando las instituciones pretenden aumentar la productividad, presionando a los trabajadores con más carga de trabajo de lo que pueden dar, generando un exceso en el desarrollo de sus funciones.

La carga laboral, se considera como la percepción que la persona que trabaja tiene sobre el puesto de trabajo.

Motivación Intrínseca.

Es la Motivación personal, dado a factores internos que establecen la necesidad y, en consecuencia, el comportamiento motivado dirigido al bienestar profesional. Aquí consideramos: el tipo de trabajo que efectúa, la motivación que practica, el apoyo de la familia y el énfasis de desarrollar su creatividad. Del mismo modo, la preparación que recibe además del apoyo del equipo de trabajo.

Según Gutiérrez, Loredo y Manzano (2010), expresan que la motivación intrínseca es todo aquello que hacen que las personas tengan un comportamiento de una forma determinada, la cual afecta de modo sustantivo la calidad, intensidad y por sobre todo la constancia de una conducta. Donde el motivo de expresar es provocado por un estímulo que procede del medio donde se vive o ser generado internamente en los procesos mentales de la persona. Asimismo, hay factores que afectan en el campo laboral tales como la motivación y la satisfacción, el aumentarlas son un permanente desafío.

Según Fernández, Santa y Casado (2007) citado por Rafael (2017), la motivación Intrínseca: Es considerada aquella motivación personal generada por factores internos que establecen la carencia y por ende, la conducta motivada alineada a alcanzar la satisfacción profesional. Aquí es considerado: el tipo de trabajo que efectúa, la motivación experimentada, la presión de preparación, el apoyo familiar y el empeño para ser creativo. De

la misma forma, la capacitación recibida y el apoyo del equipo al que pertenece. (p.31).

Según Chiavenato (2000) “la motivación intrínseca es un proceso psicológico básico que, en conjunto con las actitudes, la perspectiva, la personalidad y el aprendizaje, esto es uno de los elementos más valorados para entender el comportamiento de las personas. La motivación en cada individuo es distinta unos de otros, debido, a que las necesidades son peculiares de persona a persona y resultan diferentes patrones de comportamiento”. (p.57).

d- Importancia de la Calidad de vida profesional

En la actualidad el dinamismo de un mundo globalizado, en donde el cambio y la transformación son permanentes, las oportunidades y amenazas son constantes, las empresas procuran ser competitivas, para poder enfrentar las pretensiones y exigencias del mercado.

Las empresas del Estado no escapan a esta situación y bajo este contexto surge la preocupación de conducir una nueva forma de gestión en la organización, robusteciendo la calidad de vida del trabajador, la captación, desarrollo y retención del talento humano, fomentando con ello aumentar el compromiso organizacional por parte de sus trabajadores para garantizar una mayor productividad de la empresa y posicionamiento en el mercado.

En nuestro país la modernización en la organización pública se viene implementando a través de la Política Nacional de Modernización

de la Gestión Pública, esta fue aprobada mediante DS N° 004-2013-PCM, uno de los desafíos es lograr que los sistemas administrativos permitan que las entidades públicas tengan un mejor desempeño, esto también incluye a las empresas del Estado.

1.1.2. Compromiso organizacional

A fines del año 1960, se empieza a reconocer la importancia del comportamiento de los trabajadores en el ámbito laboral, y se identifica la relación existente entre la empresa y el trabajador sobre los resultados positivos de la organización, es en este contexto que surge a la par del concepto de calidad de vida laboral, el compromiso organizacional, considerándolas variables que favorecen la realización de las metas y objetivos de la organización.

Es así que Arciniega (2006), precisa que en las entidades o empresas que tienen altos niveles de compromiso organizacional son aquellas que evidencian altos niveles de productividad y reducidos índices de ausentismos. Es por esto que es un tema importante que tratar cuando queremos mejorar el rendimiento del colaborador y la productividad de la empresa.

Chiavenato (2010), indica que el compromiso organizacional es la forma en la cual una persona se identifica con la empresa, dicho de otro modo, su intención de mantenerse constantemente en la organización, formando parte de sus objetivos y metas; manifestó que el compromiso organizacional es el sentir y entender el pasado y presente de la institución, como también el entendimiento de los objetivos de la entidad por todos los integrantes de la

empresa. En ese sentido no hay lugar para la alineación del trabajador, sino para su compromiso.

Meyer y Allen (1991), definen que el compromiso organizacional está compuesto por tres elementos, expresado por un estado psicológico único y subyacente. El compromiso afectivo trata de la asociación emocional de un trabajador con la empresa, de tal modo que éste continúa trabajando por su propio deseo. El compromiso de continuidad es referido que el trabajador no abandona el centro laboral debido que tiene la necesidad del empleo y en último lugar, el compromiso normativo el cual asocia con el sentimiento de obligación, porque los trabajadores sienten que deben permanecer en la organización. Algunos autores indican que las personas pueden experimentar cualquiera de estos tres elementos del compromiso, en distintos grados.

Robbins y Coulter (2010), señalan al compromiso organizacional al grado en que un trabajador se identifica con la empresa, con sus metas y sus aspiraciones, con la finalidad de asegurar su permanencia en la empresa. Meyer y Allen (1997) señalan el compromiso organizacional a manera de un “estado psicológico que caracteriza la correlación entre un empleado y la empresa, surgen circunstancias en tomar la decisión de continuar o abandonar la empresa”.

Según Edel, García y Casiano (2007), sostuvieron que el compromiso organizacional es un término que va más allá de la lealtad y llega hasta la contribución activa para el logro de las metas de la entidad, el compromiso es

la actitud más importante hacia la labor que realizan para alcanzar el beneficio común (p.51).

Por su parte Robbins (2003), definió el compromiso organizacional como “un estado en que un trabajador se identifica con la organización, con sus metas y quiere seguir siendo parte de ella” (p.72). Según el autor es el compromiso que muestran los integrantes de una organización con los objetivos de la misma en el presente y futuro, comprometidos con una actitud positiva para el desarrollo de la misma.

Abanto (2015) citando a Mathieu y Zajac, (1990), definió que el compromiso organizacional está determinado por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la entidad, las ganas de hacer esfuerzos importantes a favor de la entidad y una fuerte aspiración de seguir perteneciendo a ésta (p.32).

Ríos (2010) citado por Abanto (2017), definieron que el compromiso organizacional es como el grado en que un trabajador se identifica con la institución y desea continuar siendo parte activa de ella. Trabajadores con más años de labor en una empresa, aquellos que han experimentado éxito individual en la entidad y quienes trabajan en un grupo de participantes comprometidos.

Según Varona (1993) precisa que, la adopción de tres (3) aspectos diferentes en la definición de la palabra “compromiso organizacional”, las cuales son: (a) Perspectiva de intercambio: es la consecuencia de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el trabajador; (b) Perspectiva psicológica: Está sujeta a la identificación del trabajador con los valores y objetos

de la institución, sus ganas por contribuir con la organización para que alcance sus metas, objetivos, y el deseo de conformar la organización; y (c) Perspectiva de atribución: consiste en que el trabajador se obliga en forma voluntaria, explícita e decididamente a pertenecer a la organización además de participar en todas las circunstancias que presentan.

El compromiso organizacional es uno de los dispositivos con que cuenta las organizaciones para examinar la lealtad y vinculación que posee el trabajador con su institución. Para los empleados que se identifican con la institución (compromiso afectivo), mayores serán las posibilidades de permanecer en la misma; se puede intentar que las personas se integren a la organización en relación a sus propios intereses (compromiso continuo), asimismo se podría considerar la lealtad a la organización una obligación asumida por la retribución que reciben como beneficio (compromiso normativo).

Según Cohen (2003), el compromiso en el ambiente de trabajo se da desde los años 60 y fue enfocado hacia el concepto del compromiso organizacional. Con el transcurrir del tiempo fueron surgiendo nuevos enfoques del compromiso que no fueron tan centrados en el contexto organizacional y observando hacia el puesto de trabajo (Randall y Cote, 1991; Morrow, 1993).

El objeto del compromiso puede darse hacia un individuo, una organización o una meta, no tienen por qué estar excluidos los objetos del compromiso; sin embargo, por lógica va a cambiar respecto a la naturaleza de la relación generada.

Otro argumento al respecto, lo propone Robbins (1998) nos señaló que el compromiso organizacional es el mejor barómetro de la rotación que la misma satisfacción profesional, ya que un trabajador podría estar insatisfecho con su labor en particular y creer que es una condición eventual y no estar insatisfecho con la entidad, tengamos en cuenta que el compromiso y la satisfacción laboral son considerados actitudes que el trabajador muestra en su organización, Así el compromiso organizacional se consolida cuando se desarrolla una afinidad entre el trabajador y el empleador fundamentado en la identificación.

Davis y Newstrom (1999:279) citados por Edel, García y Casiano, (2007) sostuvieron que el compromiso organizacional es “el cierto grado en el que un trabajador se identifica con la institución y quiere seguir formando parte de ella”. Esta personalización unificará los principios de la entidad y las actitudes de los trabajadores en pro de la entidad, para coadyuvar los objetivos de la empresa.

Arias (2001) manifiesta ciertamente que el compromiso organizacional de los trabajadores constituirá un activo muy significativo, aun cuando no se puntualice directamente en los estados financieros. A esto, hay que agregar el alto costo de rotación de los trabajadores que involucra el haber invertido en que el empleado se capacite respecto al sistema de trabajo dado a través de dos etapas como son: inducción y capacitación.

Márquez (1998) destacó que las características de la persona se relacionan con la aptitud que tiene la persona; por lo tanto, se entiende que existen empleados que se encuentran susceptiblemente emocionados y muy

comprometidos con la entidad; luego, las fuentes de compromiso de las personas muestran conductas que son aceptadas dentro de la organización para quien trabajan (p.11).

a-Teorías de Compromiso Organizacional

Podemos mencionar algunas teorías que sirven de soporte en el presente estudio; en primer lugar, la que se relaciona a la perspectiva del intercambio social, la Teoría de Becker (1960), esta establece que una persona se compromete por una decisión individual, lo que la lleva a hacer inversiones como aportar su esfuerzo, para tener beneficios que le brinda su empresa como una pensión o jubilación y dejar la empresa le significaría una pérdida.

Esto se entiende como persistencia conductual, ya que la conducta de compromiso realizada bajo unas condiciones particulares, afecta su permanencia en la organización.

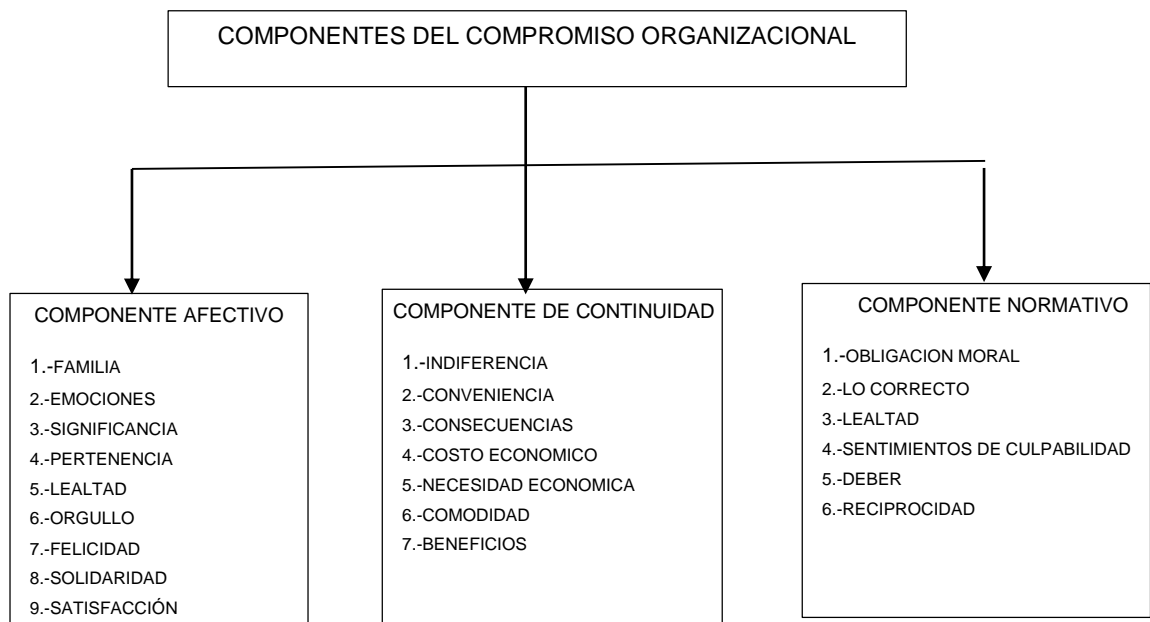
Desde la perspectiva psicológica Mathieu y Zajac (1990) postulan un compromiso que depende del intercambio que tiene el empleado con la empresa; ya que la persona espera recibir recompensas psicológicas, como reconocimiento de su grupo de trabajo de manera que le hagan sentir que su trabajo vale y que su empresa lo reconoce.

Estos enfoques se relacionan con el componente afectivo y de continuidad, que postula Meyer y Allen (1991), en su teoría de los tres componentes, donde presentan el compromiso organizacional como un

estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o interrumpir la permanencia en la misma.

La Teoría de los Tres Componentes de Meyer y Allen (1991), desarrolló la clasificación tridimensional del compromiso organizacional, dividiéndolo en dimensiones

Según Ramos (2005), citado por Rivera (2010), nos muestra según el siguiente gráfico, el análisis de los componentes del compromiso organizacional basado en la Teoría de Meyer y Allen (1991).⁷



Componentes del Compromiso Organizacional (Fuente: tomado de Rivera,2010, p.28).

b- Modelo de Compromiso Organizacional

En la literatura se conocen varios modelos de Compromiso Organizacional, a continuación, se mencionarán algunos que muestran mayor diferencia entre sus planteamientos.

El Modelo de una Dimensión plantea que el compromiso está formado por una sola dimensión general. Algunos autores cuestionan que las dimensiones afectiva y de continuidad estén diferenciadas, argumentando que ambos aspectos del compromiso corresponden a los extremos de una dimensión única (Wiener, 1982; Penley & Gould, 1988; Buchanan, 1974). En base a lo anterior se plantea que el compromiso de continuidad no es más que el extremo opuesto al compromiso afectivo. En este modelo se establece que todas las formas de compromiso están en una única dimensión.

Asimismo, el Modelo de Tres Dimensiones plantea la dimensión afectiva, normativa y de continuidad, las que constituyen tres dimensiones distintas y relacionadas entre sí. Autores como Meyer y Allen (1997), citados en Calderón, 2009, resaltan lo común de varias definiciones hechas por diferentes autores sobre el compromiso organizacional, de esta manera plantean que es un estado psicológico, que se caracteriza por la relación de los empleados con la organización, las cuales determinan su decisión de continuar siendo miembros de la organización.

c--Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997) fueron los creadores del modelo de tres dimensiones del Compromiso Organizacional que identifica al trabajador con la organización. como son: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, se pueden dar al mismo tiempo y con mayor o menor intensidad.

Compromiso afectivo

Está relacionado a la identificación de un trabajador con la empresa, así como también se encuentra vinculado emocionalmente; simboliza el sentimiento emocional de los trabajadores con la organización incluyendo sus objetivos, y se origina cuando hay relación entre los valores, los objetivos individuales y de la organización. Una particularidad que siempre se observa en los trabajadores que tienen el compromiso afectivo, lo cual es continuar como integrante de la empresa a medida que desarrollan su identificación con la misma.

El compromiso afectivo lo conforman nueve elementos. En primer lugar en la dimensión compromiso afectivo sucede cuando las partes de una organización laboran como una familia que en el transcurso de la vida prevalecido como una organización viva y universal, como el cimiento de toda cultura (Ramos, 2005).

Se presentan diversos factores para la dimensión de compromiso afectivo tales como: La familiar, el valor de la familia y de su bienestar proviene de la influencia que ejerce en la persona y su progreso en el ambiente. Es considerado el primer lugar donde la persona percibe a los demás y se une a

la comunidad. Esta integración nos lleva a un compromiso afectivo. El relacionarnos en familia, con afecto mutuo, sin lugar a duda originará un mayor compromiso. (Méndez, 2001).

Según Edel, García y Casiano (2007) “refieren a los lazos emocionales que los trabajadores establecen en la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades, así como expectativas, con este tipo de compromiso los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución” (p.52).

De la misma manera Betanzos y Paz (2007), consideran que: el componente afectivo relacionan la unión emocional, identificación e implicancia con la institución y surge cuando el trabajador se envuelve emocionalmente con la organización y determina lazos emocionales al observar la satisfacción de sus necesidades y de sus expectativas, lo que lo lleva a participar en la búsqueda del bienestar de la institución y a tener un orgullo de pertenencia, donde expresa a sus familiares y a sus amigos, su emoción por integrar la institución. Del mismo modo, se evidencia un interés del trabajador por los problemas de la institución, siendo solidario y cooperativo cuando las cosas no van bien, y contiene también experiencias de reciprocidad (p.211).

En este caso el compromiso afectivo como refiere el autor está relacionado con la afectividad, emocionalidad que el empleado o servidor asume con su organización, llevándole a velar por el bienestar de la misma.

Para Rivera (2010) Considera que el compromiso afectivo es considerado una comunión de emociones, sentimientos y valores que implica a la familia y lo considera como núcleo de la sociedad y base de nuestro aprendizaje, experiencias y la formación como ser humano; en tal sentido, la institución debería de tener un sistema de políticas que ayuden a los trabajadores a conservar un adecuado equilibrio entre su vida personal y familiar, de modo tal de pueda permitir desarrollar emociones importantes que involucren al trabajador que a su vez implicará, que a la institución se le considere como una familia y a la vez desarrollen emociones positivas originando un alto grado de significancia y sentido de pertenencia en la institución. Ello conllevará a que los trabajadores desarrollen sus actividades con lealtad en la organización (p. 32).

Según Loli (2006) citando a Meyer y Allen (1991), el compromiso afectivo (perspectiva psicológica): lo considera a las uniones emocionales que los trabajadores crean con la institución, el lazo emocional que se manifiesta al descubrir la satisfacción de necesidades y expectativas, celebran su permanencia en la institución (p.66).

Compromiso de continuidad.

Según Edel, García y Casiano (2007) sostuvieron que el compromiso de continuidad es la permanencia en la organización, que les permite estar renovados y capacitándose en forma permanente, además es considerado como un espacio para su realización como profesionales, así como personas (p.93).

En la misma línea Robbins (2003), sostuvo que el compromiso de continuidad es el producto de la inversión de tiempo y esfuerzo que el individuo tiene por su estabilidad en la institución y que puede perder si abandona el trabajo” (p.87). Para este autor es la actitud que demuestra cada trabajador en un determinado lugar laboral.

Asimismo, Rivera (2010), define que el compromiso continuo: “Es la creación de grupos multidisciplinarios que siempre trabajan en la innovación y mejora de procesos, independientemente de niveles jerárquicos o de especialización, donde cualquier individuo tiene voz y sus contribuciones tienen cabida para ser oídas y analizadas” (p.49).

Según Loli (2006) citando a Meyer y Allen (1991), el compromiso de continuidad es el reconocimiento de la persona, en relación a los costos pueden ser financieros, físicos y psicológicos; y las pocas oportunidades de conseguir otro trabajo, si decidiera renunciar a la institución. (p.66)

Compromiso normativo

Edel, García y Casiano (2007) manifestaron que el compromiso normativo es realizar bien sus funciones y su trabajo, trabajar el número de horas por el que están contratados (p.94).

De la misma manera Ramos, Martínez y Maldonado (2009) sostuvieron que es el sentimiento de obligación de los trabajadores para con la empresa. “De esta forma los trabajadores que se identifican con el compromiso normativo seguirán en la institución en creencia de que hacer las cosas bien, es un argumento de derecho y de moral. Se refiere al sentimiento de

obligatoriedad de los trabajadores con la organización, y su decisión de permanecer en ella en base a sus creencias, al derecho y la moral que se tiene.

Betanzos y Paz (2007) sostuvieron que el compromiso normativo da a conocer la correspondencia trabajador-empresa, así como también las creencias normativas conductuales subjetivas, como resultado de los distintos procesos de influencia social que se despliegan en la empresa, esto quiere decir que se percibe que el compromiso del trabajador con la empresa es la reciprocidad que se da entre el empleado y la organización, expresado en los beneficios que los empleados alcancen y obtienen de la empresa y esta de la lealtad de ellos (p.210).

Según Loli (2006) citando a Meyer y Allen (1991), el compromiso normativo es aquel que localiza en la creencia en la lealtad a la institución, un sentido moral, de alguna forma como pago, posiblemente por recibir ciertas prestaciones; el empleado crea un sentido de correspondencia con la organización (p.66).

d- Importancia del compromiso organizacional

Arias (2001) sostiene que lo importante del compromiso organizacional es que se encuentra como uno de los principales indicadores de permanencia en el trabajo, se considera fundamental que los empleados se identifiquen, es decir que tengan el sentido de pertenencia a la empresa y desarrollen bien su trabajo.

Betanzos y Paz (2007), señalaron que la importancia del compromiso organizacional comienza a partir del punto de vista de los trabajadores, debido a que permite la estabilidad laboral, para que en un futuro pueda obtener las prestaciones de jubilación, beneficios sociales, cubriendo también necesidades psicológicas y que asimismo causa impacto directo en las actitudes y conductas de los trabajadores, lo que mejora la productividad en las empresas reduciendo el ausentismo y la rotación de los trabajadores.

El compromiso organizacional se debe fundamentalmente a que tiene un impacto directo en actitudes y conductas del trabajador; deseando lograr metas, valores y cultura de la institución, con menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros. El compromiso para las instituciones es el buen desempeño de sus empleados y en consecuencia el buen desempeño de éstas, puede lograr aumentar en gran escala su productividad y perfeccionamiento en el servicio que brindan, ya que es una de las partes más primordiales que tiene una institución, y es por ello que deben prestar atención con la finalidad que los empleados puedan desenvolver sus habilidades y generar un ambiente cálido y comprometido.

La importancia de la investigación se da con la finalidad de alcanzar a la empresa investigada un diagnóstico con pautas con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional relacionado con la calidad de vida profesional que tienen sus trabajadores actualmente.

1.2 Evidencias empíricas

La investigación que se quiere abordar es la relación que pueda existir entre el compromiso organizacional y calidad de vida profesional en una empresa del Estado, sobre estos aspectos, existen algunos estudios previos que arrojan luces sobre la influencia e importancia que se les está dando en la actualidad en el ámbito laboral.

1.2.1. Evidencias nacionales

Ríos (2018) realizó la investigación con título *“Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los empleados de la Empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016”* cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre calidad de vida laboral y su compromiso organizacional, tuvo una muestra censal de 24 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta, fueron aplicados dos test validados y confiables: el primero test de Calidad de Vida Profesional de CVP 35 Cabezas y el segundo test de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y arribó a las siguientes conclusiones: existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional, dado que la prueba de chi cuadrado de Pearson tuvo una significancia es 0.000; menor que 0.5, así también, se estableció la existencia entre carga laboral y compromiso organizacional, asimismo se determinó que existe la relación positiva entre motivación intrínseca y el compromiso organizacional y, en conclusión, quedando establecida la relación positiva entre apoyo directivo y compromiso organizacional.

Zavala y Córdova (2015) realizaron una investigación titulada, *“Calidad de Vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad provincial de San Román”* cuyo objetivo fue determinar la relación que existía entre estas dos variables, el tamaño de la muestra fue de 42 servidores públicos, utilizando el test de Escala de calidad de vida profesional CPV – 35 y Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, la investigación fue no experimental de corte transversal, La base de datos obtenidos a través de la encuesta permitió realizar la prueba Tau-b de Kerdall para los datos agrupados de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Los resultados muestran una correlación de 0.035 y un valor de significancia de $p=0.801$, valores que indican que no existe relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la MPSR.

La conclusión expresa que las dimensiones que componen la calidad de vida laboral en esta institución pública, no influyen de manera relevante en el compromiso que el personal nombrado tiene hacia la institución.

Chamorro (2017) en su investigación con título: *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en personal que labora de una institución de salud pública de Sullana*, realizó una investigación sustantiva, el diseño fue descriptivo- correlacional, para lo cual la muestra fue de 151 trabajadores, el instrumento empleado fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de los autores Meyer y Allen (1997) y consideró la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG de los autores Ruíz y Zavaleta (2013), las conclusiones fueron un nivel bajo

de compromiso organizacional a nivel general, así como sus dimensiones, con porcentajes de colaboradores que reconocen este nivel que oscilan entre 37.7% y 47.0%. Por otra parte, prevalece un nivel bajo de satisfacción laboral, resultado una correlación positiva significativa, comparando el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. De la misma forma, se halló una correlación positiva muy significativa comparando las dimensiones del compromiso organizacional y el bienestar laboral dentro de los trabajadores evaluados.

Cruz (2016) realizó la tesis titulada: *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*, que tuvo el objetivo medir la relación del compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, el tipo de investigación fue correlacional, de diseño fue no experimental y de corte transversal; para la investigación los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de los autores Meyer y Allen para el compromiso organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral, la población fue 60 trabajadores, se realizó una prueba piloto para ver la confiabilidad del instrumento, y la validez fue dada por juicio de expertos, y se procesó por la estadística inferencial para saber la correlación de las variables, obteniendo una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en la MPSC que fue de $r=0.149$, lo cual da a entender que hay una relación positiva muy baja, el compromiso afectivo y la satisfacción laboral fue de $r= 0.184$ de Spearman, lo que quiere decir que existe relación positiva muy baja; asimismo el compromiso normativo y la satisfacción laboral fue de $r=0.224$ es decir que hay una relación

positiva baja y el compromiso continuo y la satisfacción laboral se obtuvo $r=0,313$ en lo cual da a conocer que hay una relación positiva baja.

Asenjo (2016), en su investigación titulada: *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad-Lima 2016*, de la Universidad Cesar Vallejo, realizó la investigación que tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. La investigación efectuada tuvo como enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental. La población considerada estaba dada por 354 colaboradores y la muestra empleada fue no probabilístico. Cabe precisar que se empleó la Escala de CVL y el cuestionario de compromiso organizacional como técnica. Los resultados fueron existe una correlación débil entre CVL y compromiso organizacional ($r = ,337$) y a la vez existe una correlación significativa entre calidad de vida laboral con algunos de los elementos del compromiso organizacional; las cuales detallo: compromiso afectivo, compromiso normativo; empero existe correlación débil con compromiso de continuidad. Lo que precisa que existe una relación directa.

1.2.2. Evidencias Internacionales

Gómez, Recio, Ramón, Gonzales, y Avalos (2013), realizaron la tesis titulada: *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los empleados en Rio Verde, S.L.P. México.*, el objetivo general fue identificar la relación que existía entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, la muestra seleccionada fue de 80 empleados, con la finalidad de recolectar datos fue aplicado la técnica de

la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados evidenciaron aceptar la asociación. La correlación entre las dimensiones de los constructos satisfacción laboral y compromiso organizacional fue moderada, el compromiso afectivo tuvo una correlación débil, el compromiso de continuidad de la misma manera débil y el compromiso normativo fue correlación baja.

Granero (2017), realizó la investigación titulada *Calidad de vida laboral de las enfermeras, Evaluación y propuestas de mejora*. Realizado por la Universidad de Barcelona, cuyo objetivo fue evaluar la calidad de vida laboral en las enfermeras de Barcelona, las condiciones de trabajo, el bienestar laboral, el burnout, el engagement y el significado del trabajo. La investigación fue de metodología mixta, debido a que combinó un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal, con el análisis cualitativo denominado de contenido, de tipo exploratorio y descriptivo. La conformación de la muestra fue de 1760 enfermeras de Barcelona, para el muestreo fue la técnica que se empleó fue de conveniencia, el cuestionario de condiciones de trabajo y bienestar laboral general; Maslach burnout inventory - general survey; Utrecht work engagement scale; los resultados fueron: las mujeres eran (85,9%), que tenían una antigüedad en el centro de trabajo aproximada de 13,5 años, habían trabajado en jornada completa y desarrollaban un trabajo en el ámbito asistencial, con lo que concluyo que las enfermeras propusieran diferentes aspectos con la finalidad de mejorar su calidad de vida laboral, dichos aspectos daban como resultado, dentro de las condiciones de trabajo deficitarias, y se encontraban relacionadas con situaciones anómalas en la regulación y en el desarrollo; por otro lado, la promoción profesional y el

liderazgo son algunas de las acciones de mejora que fueron propuestas por las enfermeras para optimizar su calidad de vida laboral.

Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, C. (2016), realizaron el estudio titulado "*El compromiso organizacional forma parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*", cuya finalidad fue conocer el buen funcionamiento de una organización, que necesita de nuevas y espontaneas actividades por parte de los trabajadores; así como personas implicadas con los objetivos organizacionales. Identificar los factores del compromiso organizacional de las pequeñas empresas de la industria metal–mecánica de Monclova, Coahuila. La muestra considerada fue de 60 trabajadores, Además para la recolección de datos se empleó el instrumento cuyos autores fueron Meyer y Allen (1997) del compromiso organizacional, tipo escala de Likert, integrado por 21 ítems con los cuales fue evaluado el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, cabe señalar que el análisis de fiabilidad del cuestionario al cual se le aplico el Coeficiente de Alpha de Cronbach cuyo resultado fue de 0.889. Concluyendo que las empresas deben difundir e implementar el clima organizacional para que prevalezca el compromiso organizacional, con la finalidad de motivar el interés a los empleados hasta el éxito institucional; a la misma vez, se reporta que los empleados perciben que permanecen en su organización, ya que existe un sentimiento de obligatoriedad que consideran correcto y se recomendó favorecer el sentimiento de pertenencia, entender la misión, visión y los valores de la empresa para alcanzar los objetivos de la entidad.

De la Torre, J. (2015), en su investigación, *Calidad de vida laboral y los factores asociados en trabajadores de los puntos de encuentro familiar de Castilla y León*, cuya finalidad fue entender qué factores son obstaculizadores, en cuanto a que ponen en riesgo su actividad laboral del bienestar del trabajador, el estudio fue de corte descriptivo y transversal, evaluó a 56 técnicos. Para ello, se desarrolló una aplicación online cuyos instrumentos de evaluación fueron encuesta relacionados a datos demográficos, laborales y los estresores existentes en el punto de encuentro familiar, considerando indicadores sobre calidad de vida laboral; cuestionario de Burnout de Maslach-General Survey, encuesta de afrontamiento COPE, cuestionario de Engagement UWES, y escala de Resiliencia CD-RISC; concluyendo que la calidad de vida laboral de los que laboran en los puntos de encuentro familiar está dada por la presencia de los factores obstaculizadores y facilitadores, expuestos a numerosos estresores, aunque no aparecen puntuaciones compatibles con el síndrome de burnout, percibiendo laborar en un horario de trabajo adverso con escasa remuneración, recomendaron poner en marcha medidas preventivas en el entorno laboral que reduzcan el peso de factores estresantes y promuevan una alta calidad de vida laboral.

1.3. Planteamiento del problema

1.3.1 Descripción de la Realidad Problemática

A nivel mundial las condiciones del entorno laboral son difíciles y la fuerte competitividad se impuso, lo cual está convirtiendo a la gestión pública en un elemento de importancia para asegurar la sostenibilidad en el tiempo de las empresas del Estado y su participación en el mercado global.

Pero debemos tener en cuenta que no solo es necesario aplicar una gestión eficaz para lograr una buena sostenibilidad en una organización institucional, también tiene mucho que ver el compromiso de los trabajadores en la consecución de las metas de la entidad, esto obedecerá en gran medida a la calidad de vida profesional que la empresa pública, proporciona y aplica en el entorno laboral del trabajador; Mayer y Allen (1991) sostuvieron que “el compromiso organizacional es el enlace que establece el individuo con su entidad, producto de las pequeñas inversiones realizadas en el transcurso del tiempo, la persona continúa en la organización, ya que cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones efectuadas” (1997, p.208).

La modernización de la gestión pública es una Política de Estado, que logra involucrar a todas las entidades públicas que lo integran, sin que afecte la autonomía que les otorga la ley; En el Perú, existen diversos esfuerzos por mejorar la gestión pública, estos han sido numerosos y de todo tipo, pero no responden a una orientación estratégica y las iniciativas se desarrollan muchas veces de manera separada, por lo que no se observa un cambio valioso en el resultado.

El personal que labora en las empresas públicas está sujeto a diferentes tipos de presiones en las funciones que realizan en su entidad, entre ellas tienen muchas normativas que cumplir, protocolos, procesos, procedimientos internos y otros. Esta situación hace que el trabajador cumpla su labor condicionado a la presión a la que está sujeto o solo por ocupar un puesto laboral, o por recibir un sueldo; la falta de ánimo, la falta de reconocimiento a sus labores u otras inconformidades son algunas de las manifestaciones que se observan en ellos,

produciendo un bajo desempeño, ausentismos y mala disposición al desarrollar sus funciones.

Con respecto a los trabajadores, Urcola (2010) define que los trabajadores son considerados como el factor que más influye en toda institución y por más adelanto tecnológico que pueda tener la organización, esta no funcionaría si esta fuerza laboral no estaría presente.

Por lo tanto, es de gran importancia determinar qué elementos o factores influyen en los trabajadores respecto al compromiso organizacional, el cual busca que cumplan adecuadamente su labor; Asimismo, la Alta Dirección debe proporcionar un ambiente adecuado al personal, para que este desarrolle sus funciones motivados en el reconocimiento por parte de la empresa, ya que el trabajador constituye el capital humano que mueve a la Institución. La eficiencia, eficacia y calidad de su desempeño en sus labores se refleja principalmente en la obtención de los objetivos estratégicos de la empresa.

En nuestro país, todavía hay camino que recorrer, dado que las condiciones laborales en las cuales se desarrollan los profesionales de las empresas del Estado, son conocidas por los problemas a los que se enfrenta diariamente, en el incremento de la jornada laboral para cumplir sus funciones, procedimientos y documentación excesiva para el desarrollo de actividades, iniciativas políticas cambiantes, entre otros; los efectos en el desempeño de los trabajadores del sector público que impactan negativamente en la calidad de vida personal; por ello en lo que respecta a la gestión del trabajador y retención del talento humano en las empresas del Estado, debe considerarse que la calidad

de vida profesional que proporcione la empresa del Estado a sus trabajadores, incidirá en cierta manera en el compromiso organizacional que el trabajador asume ante la organización, lo que será observable en su desempeño.

Se puede decir que toda empresa desea obtener resultados óptimos, al final de su gestión, esto incluye tanto a la empresa privada como del Estado, es por eso que también busca el valor agregado que tiene el capital humano y su compromiso dentro de la institución.

Los usuarios, también conocidos como clientes, son identificados como la razón de ser de toda empresa, pero los trabajadores son el centro de la organización de esta; las Instituciones no funcionan sin personas, en ellas basan sus éxitos o fracasos.

Por lo anterior, se pretende identificar si existe una relación positiva entre ambas variables, y en base a los resultados, materia de estudios posteriores, se podría potenciar la eficiencia y desempeño de los trabajadores de las empresas del Estado y conocer si la calidad de vida profesional incide el compromiso organizacional de los trabajadores.

En la actualidad, desafiamos a una sociedad altamente competitiva donde las organizaciones se esfuerzan por desarrollarse, destacar y diferenciarse en el mercado, por lo que están dando mayor incidencia al desarrollo del capital humano dentro de su organización con el propósito de lograr sus metas.

1.3.2 Formulación del Problema

A partir de las reflexiones anteriores, se plantea la siguiente pregunta:
¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional y compromiso organizacional de los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado de Lima Metropolitana?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional en los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

1.4.2. Objetivos específicos

- Conocer la relación entre la Dimensión Apoyo Directivo de Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional en los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.
- Conocer la relación entre la Dimensión Carga Laboral de Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional en los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.
- Conocer la relación entre la Dimensión Motivación Intrínseca de Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional en los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

1.5. Hipótesis y Variables

1.5.1. Formulación de la Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional de los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

H_o: No existe relación significativa entre Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional de los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación significativa entre la Dimensión Apoyo Directivo de Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional de los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

H₂: Existe relación significativa entre la Dimensión Carga Laboral de Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional de los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

H₃: Existe relación significativa entre la Dimensión Motivación Intrínseca de Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional de los

trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

1.5.2. Variables de la Investigación

a) Variables a Relacionar

- Calidad de vida profesional y sus dimensiones
 - Apoyo directivo
 - Cargas de trabajo
 - Motivación intrínseca

- Compromiso organizacional y sus dimensiones
 - Afectivo
 - Normativo
 - Continuidad

b) Variables Sociodemográficas

- Sexo: Femenino y masculino
- Edad: 30 a 65 años
- Grado de Instrucción: Técnico y superior
- Puesto que ocupa: supervisor y empleado.

1.5.3. Definición operacional de las variables del estudio

- Calidad de Vida Profesional

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones: Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca, en base a 35 ítems con opciones de respuesta tipo Likert: “nada”, “algo”, “bastante” y “mucho”.

Tabla 1.*Matriz de operacionalización de la Calidad de Vida Profesional.*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Calidad de Vida Profesional	Apoyo Directivo	Sueldo Promociones Autonomía Creatividad Decisiones Variedad del trabajo	2,3,4,5,10,11,14 16,20,22,23,28, 35, 30
	Cargas de Trabajo	Cantidad de Trabajo Presión que recibe Conflictos Falta de tiempo vida personal Incomodidad en el trabajo Responsabilidades Interrupciones	1,6,7,8,17,18,19 21,24,25,33
	Motivación Intrínseca	Trabajo que realiza Motivación Capacitación Apoyo familiar Creatividad Apoyo del equipo	9,12,13,15,26,27 29,31,32,34
	Calidad de vida profesional	Total	35

- **Compromiso Organizacional**

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, en base a 18 ítems con

opciones de respuesta tipo Likert: “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”.

Tabla 2.

Matriz de operacionalización del Compromiso Organizacional.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Compromiso Organizacional	Afectivo	Identificación con la organización	6, 12,18
		Involucramiento con la organización	9, 14,15
	Normativo	Lealtad	2, 8, 13
		Sentido de la Obligación	7, 10, 11
	Continuidad	Percepción de alternativas	4, 5, 16
		Inversiones en la Organización	1, 3, 17
	Compromiso Organizacional	Total	18

CAPITULO II. MÉTODO

2.1. Diseño de la Investigación

Este estudio se conceptualiza en un enfoque cuantitativo debido a que se usó las estadísticas para enunciar resultados. Según los autores: Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresaron que el “enfoque cuantitativo constituye, una secuencia de probatorios, parte de una idea que va agregándose y, una vez delimitada, se originan objetivos y preguntas de investigación, se revisa el marco conceptual y se funda un marco teórico” (p.4). El procedimiento que se utilizó fue el método correlacional que permitirá identificar el compromiso organizacional con sus dimensiones de calidad de vida profesional, para conocer si existe una relación significativa.

El diseño de investigación fue de corte transversal o transeccional, recolectando datos de un mismo momento, en un tiempo determinado. “Su finalidad es describir variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento determinado. Lo cual representaría como la toma fotográfica de algo que sucede” (Hernández *et al.*, 2014, p. 154).

El diseño será correlacional, y bivariado, con el que se abordará el comportamiento de las dos variables: Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional; para ello se utilizarán tres instrumentos: La ficha de Datos Sociodemográficos, para determinar las características sociodemográficas de la muestra; el Cuestionario de Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 de Cabezas (2000) y el Cuestionario de Meyer y Allen (1997) sobre Compromiso Organizacional.

Para el presente estudio se contó con recursos materiales y humanos para la adecuada utilización de los instrumentos. Sobre la inversión es preciso mencionar que se llevará a cabo con las medidas necesarias para asegurar la confiabilidad de los datos obtenidos.

2.2. Participantes

La población es el conjunto de personas que tienen relación directa con el problema de investigación o están comprendidos en el entorno del trabajo de investigación. (Efraín, 2009, p.176).

La población es conformada por todos los supervisores y empleados del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana de condición laboral estable.

Tabla 3.

Número de trabajadores que conforman la población de estudio

Población de estudio	Total
Supervisores	59
Empleados	41
Otros	70
Total de la Población	170

La muestra está conformada por sujetos entre hombres y mujeres, con una edad entre 30 y 65 años, cuya labor sea considerada dentro de los niveles jerárquicos como empleados y supervisores, con la condición laboral de estable, que tengan más

de un año, desempeñándose en el del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

En la investigación se consideró la muestra por conveniencia llamada también muestreo intencional, estas muestras son formadas por los casos disponibles a los cuales se tiene acceso, debido a que solo se ha considerado a las personas que accedieron a formar parte del estudio (Hernández *et al.*, 2014, p.390).

Tabla 4.

Muestra de estudio

Muestra	Total
Supervisores	59
Empleados	41
Total	100

Criterios de selección de participantes

Son seleccionados los supervisores y empleados del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana, con la condición laboral de estable, que tengan un año a más, desempeñándose en el puesto y que tengan entre 30 y 65 años.

Las características tomadas en la muestra ha sido la edad, estado civil, ocupación, grado de instrucción, números de hijos, carga familiar, antigüedad en el trabajo, antigüedad el puesto, y puesto que ocupa. Seguidamente se muestra en la tabla 5 las principales características demográficas de la muestra que conforma el presente trabajo de investigación.

Tabla 5.*Principales características sociodemográficas de la muestra*

Edad	De 30 a 40 años 59%	De 41 a 50 años 18%	De 51 a más años 23%		Total 100%
Estado civil	Soltero 34%	Casado 60%	Viudo 12%	Divorciado 4%	100%
Grado de instrucción		Técnico 24%	Superior 76%		100%
Número de Hijos	Ninguno 30%	1 hijo 26%	2 hijos 29%	3 hijos a más 15%	100%
Antigüedad en la empresa	1 año 11%	2 a 3 años 6%	4 años a más 83%		100%
Antigüedad en el puesto	1 año 32%	2 a 3 años 12%	4 años a más 56%		100%
Puesto que ocupa	Supervisor Femenino 14%	Supervisor Masculino 44%	Empleado Femenino 14%	Empleado Masculino 28%	100%

Se excluyen a los supervisores o empleados que estén de descanso médico, vacaciones, fuera de la empresa por comisión de trabajo, en otra dependencia fuera de Lima y los que no deseen participar, asimismo se excluye a personal que no pertenece área de Cadena de Suministro.

2.3. Medición

En el presente estudio se detalla la técnica de la encuesta y se aplicaron los siguientes instrumentos:

- Ficha de datos sociodemográficos
- Cuestionario CVP-35 de Cabezas (2000) - Calidad de Vida Profesional.
- Cuestionario de Meyer y Allen (1997) - Compromiso Organizacional.

2.3.1 Ficha de datos de variables sociodemográficas

Para la recolección de información relacionada al contexto sociodemográfico y laboral, se elaboró una ficha de datos que nos permite segmentar la información de los participantes a fin de tener una mayor identificación de resultados por escalas. Las variables sociodemográfica laborales consideradas son: edad, sexo, estado civil (soltero, casado, divorciado y viudo), grado de instrucción (técnico, superior), número de hijos (dividida en tres tramos según distribución de la muestra), carga familiar (tiene dependencias económicas), remuneración mensual (distribuidas por rangos), antigüedad en la empresa (dividido en tres categorías); años en el mismo puesto desempeñando las mismas funciones (dividida en tres categorías según distribución de la muestra), puesto que ocupa (supervisor o empleado) y si cursa estudios actualmente (si o no).

2.3.2 Cuestionario Calidad de Vida Profesional

Instrumento elaborado por Cabezas, C. (2000) en la investigación “La calidad de vida de los profesionales”. Este instrumento está basado en el modelo

Demanda-Control-Apoyo Social de Robert Karasek (1982) y validado en el idioma español.

Según Cabezas, C. (2000), este instrumento tuvo el objetivo de identificar los niveles de calidad de vida profesional en los trabajadores del área administrativa. Las dimensiones que evalúa son: (a) Carga de trabajo, (b) Apoyo directivo y (c) Motivación intrínseca.

El cuestionario consta de 35 ítems, que se responden en una escala Likert del 1 al 10 donde se superponen las categorías nada (valores 1 y 2), algo (valores 3,4 y 5), bastante (valores 6,7 y 8), y mucho (valores 9 y 10).

Su aplicación fue auto aplicado, con una aproximación de 35 minutos en resolverlo. Dicho instrumento fue validado en constructo y confiabilidad, tanto en su país de origen como en estudios realizados en otros países.

Confiabilidad del instrumento CVP – 35

Rodríguez y Chávez (2018), cito a Cortés, realizó el análisis de confiabilidad del cuestionario en la variable Calidad de vida profesional – CVP 35, dicho instrumento fue validado en población española, aplicado a las enfermeras, en el cual se encontró que está compuesto por tres dimensiones constituidas por; apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca; Y la consistencia interna alta (α de Cronbach > de 0,7 para factores y 0,81 para puntuación global) en el 2004 en Madrid, por lo tanto, el índice alcanzado tuvo alta confiabilidad.

Validez del instrumento CVP - 35

El procedimiento para la validez de la población en estudio fue elegido por muestreo intencional y que accedieron a participar en el estudio.

En la presente investigación para determinar la confiabilidad del Instrumento de recolección de datos, CVP 35, se aplicó la prueba piloto a 15 personas, ya que el instrumento tenía preguntas con opciones en escala Likert, por lo que se ha utilizado el coeficiente alfa de Cronbach a fin de establecer la consistencia interna, analizando la correlación media de cada pregunta con todas las demás que son parte de dicho instrumento. La escala de valores para determinar la confiabilidad está dada según Ruíz (2002) de la siguiente forma:

Tabla 6.

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruíz Bolívar, C. (2002)

Para determinar el coeficiente de confiabilidad del CVP-35, se analizó mediante el alfa de Cronbach y empleando el software estadístico SPSS versión 25 resultando: fuerte confiabilidad (Tabla 7).

Tabla 7.

Confiabilidad del instrumento CVP-35– Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Calidad de vida profesional	0.900	35

2.3.3 Cuestionario de Meyer y Allen (1997) – Compromiso Organizacional

La escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) validado por Arciniega y Gonzales (2006), que contaba con tres dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad. Cuya escala constaba de 18 ítems, y se puntuaba con escala Likert de 7 puntos: Muy en desacuerdo, en desacuerdo, ligero desacuerdo, indiferente, ligero de acuerdo, de acuerdo y en muy de acuerdo.

Dicho Instrumento de compromiso organizacional fue adaptado por Montoya (2014), y fue aplicado a esta investigación, la cual consta de 18 ítems con respuestas a la escala de Likert de respuestas, desde: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo, con 6 ítems para cada componente (Afectivo, Continuo y Normativo). Instrumento que fue validado aplicando el estadístico Alfa de Cronbach, el cual da una medida de fiabilidad para la variable y sus dimensiones; la variable compromiso organizacional obtuvo un alfa de cronbach de 0.925, el cual es fiable y consistente; para el compromiso afectivo fue alfa de cronbach de 0.897 siendo alto este resultado; para el compromiso de continuidad fue alfa de cronbach de 0.774, lo cual es una alta fiabilidad y para el compromiso normativo fue de 0,827 el cual representa también una alta fiabilidad.

Con este cuestionario se evaluó el compromiso organizacional de los trabajadores en el modelo de los tres Componentes del Compromiso Organizacional, que son: Compromiso Afectivo (CA) considera el involucramiento que tiene el empleado con la empresa; Compromiso de Continuidad (CC) que se

enfoca en el tiempo y esfuerzo invertido en la organización por parte del empleado y el Compromiso Normativo (CN) que consiste en el sentimiento de reciprocidad del empleado por permanecer en la organización.

Confiabilidad del instrumento compromiso organizacional.

Se utilizó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), que consta de 18 ítems, que se midieron con la escala likert de 1 a 5 puntos: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

De la misma manera Montoya (2014), utilizó el instrumento adaptado de compromiso organizacional de Meyer y Allen, para dicho análisis de confiabilidad del instrumento que constaron 18 ítems, se obtuvo un índice de consistencia (Alfa de cronbach) de 0.774, el cual representa una fuerte confiabilidad y consistencia interna de la escala, con lo que es aceptable la confiabilidad del instrumento.

Asimismo, Ortiz (2018), en su investigación utilizó el instrumento, que evaluó el compromiso organizacional, permitiendo apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20, lo que nos determina que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna se efectuó a través del coeficiente alfa de cronbach, el mismo que asciende a 0,87, lo que permitió concluir que la escala de compromiso organizacional presenta alta confiabilidad.

Finalmente, en este estudio se analizó la confiabilidad del instrumento del compromiso organizacional, aplicando una prueba piloto a 15 personas, dado que las respuestas de los ítems eran politómicas, con opciones en escala likert, por ello se empleó el Alfa de Cronbach, resultando como sigue. (Tabla 8).

Tabla 8.

Confiabilidad del instrumento Compromiso Organizacional – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Compromiso organizacional	0.774	18

Validez del instrumento de Compromiso Organizacional

El procedimiento de validez se realizó mediante una prueba piloto, siendo las respuestas ingresada a una base de datos para procesar el análisis de fiabilidad mediante el estadístico alfa de cronbach en la que resultó 0.774, representando este una fuerte confiabilidad y siendo así el cuestionario viable y poder aplicarse a toda la muestra de estudio.

2.4 Procedimiento

Para la obtención de la información del estudio de la recolección de datos, se efectuaron con anterioridad la administración de los instrumentos y se requirió la autorización respectiva del área Cadena de Suministro.

El evaluador explicó a los participantes vía email, el motivo de la investigación, sobre el anonimato, la confidencialidad, el consentimiento informado, y que su

participación sería voluntaria y que se respetaría su anonimato de participación en la información que se obtenga en el presente estudio.

Se les envió vía email los cuestionarios, la ficha sociodemográfica y el consentimiento informado, en dicho email se les explicó el propósito y objetivo de la investigación, además del tipo de participación requerido y el tiempo de duración de 35 minutos aproximadamente.

Una vez concluido con el proceso de recolección de datos, estos se consignaron en una data, estructurada de forma que permita como primer paso estimar si la distribución de datos mantiene la normal estadística que justifique el uso de los estadísticos pertinentes en el procedimiento y el uso de los instrumentos en el estudio.

2.5 Análisis de los datos

“Esta fase se presenta luego de la aplicación del instrumento y al finalizar la recolección de los datos, se continuó aplicando el análisis de los datos para emitir respuestas a las interrogantes surgidas en la investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

Luego de reunidos los datos de la investigación, seguidamente se procedió de la siguiente forma:

En la investigación se empleó el software estadístico SPSS 25 para Windows, se formalizó el análisis de las propiedades psicométricas de los instrumentos, para la confiabilidad de los instrumentos se empleó el método de análisis de consistencia interna llamada también alfa de cronbach. Del mismo modo, se efectuó el análisis de normalidad de los datos a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (con la corrección Lilliefors), determinando que los datos obtenidos presentaron una

distribución normal, asimismo por tratarse de variables cualitativas ordinales se requirieron efectuar pruebas no paramétricas para el análisis estadístico.

Por lo anterior, se realizaron estadísticas descriptivas e inferencial de las variables de estudio.

Estadísticas descriptivas.

Los resultados se mostrarán empleando las tablas de frecuencias.

Estadística inferencial/Prueba de hipótesis.

La contrastación de las hipótesis se efectuó teniendo en cuenta lo siguiente:

H₁: Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional de los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

H₀: Hipótesis nula: No existe relación significativa entre de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional de los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha=0.05$ está relacionado a un nivel de confiabilidad el 95%.

Regla de decisión:

La significación "p" si es menor que α , se rechazara H₀.

La significación "p" no es menor que α , entonces no rechazar H₀.

Prueba estadística.

Para la elección de la prueba estadística, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, considerado una medida de correlación para variables que requiere mínimo de medición ordinal, de tal forma que las personas consideradas en la muestra consigan agruparse por rangos.

El análisis de los datos fue efectuado con el software estadístico SPSS versión 25, interpretando los resultados en función del valor de significancia que se obtenga:

- Sig. $\leq 0,05$ => Dependencia, relación significativa
- Sig. $> 0,05$ => Independencia, o relación no significativa

CAPITULO III. RESULTADOS

En el presente capítulo se obtuvo el resultado del análisis de los datos tal como detallo a continuación: En primer lugar, la Prueba de Normalidad de los Datos, en segundo lugar, el Análisis Descriptivo, y por último el Contraste de Hipótesis.

3.1. Prueba de ajuste de bondad de Kolmogorov-Smirnov

Con la finalidad de establecer la prueba estadística correcta para obtener el objetivo de la investigación, se prosiguió a efectuar el análisis de normalidad de los puntajes obtenidos por cada una de los instrumentos, utilizando para ello la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (con la corrección Lilliefors) esto debido a que el tamaño de la muestra obtenida fue superior a 50 participantes (García, González y Jornet, 2010), los datos obtenidos de las pruebas de CVP-35 y compromiso organizacional son de distribuirse normalmente ($\alpha > 0.05$). Asimismo, se logró establecer que para el análisis de ambas variables se debería de efectuar la prueba de correlación de Rho de Spearman, se efectúa mediante este estadístico debido a que las variables a analizar son consideradas cualitativas ordinales.

Tabla 9.

Prueba de Ajuste de Bondad de Kolmogorov-Smirnov (corrección de Lilliefors)

Instrumento	Calidad de vida profesional	Compromiso organizacional
Estadístico de prueba	,058	,063
Sig. asintótica(bilateral)*	,200	,200

Nota: * Corrección de significación de Lilliefors

3.2. Análisis Descriptivo

En las siguientes tablas, se muestra el análisis descriptivo del cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35 con sus respectivas dimensiones y la variable compromiso organizacional mencionada con sus respectivas dimensiones. Se consideró para este primer análisis las puntuaciones mínimas, máximas, la media y la desviación estándar de los datos recogidos con estos dos instrumentos.

Tabla 10.

Análisis descriptivo de las dimensiones de la Calidad de Vida Profesional

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Apoyo Directivo	22	52	38,99	5,902
Carga de Trabajo	14	40	25,74	5,114
Motivación Intrínseca	21	38	30,41	3,545

En la tabla 10, se puede observar un resumen por dimensión, donde se aprecia claramente que el apoyo directivo encabeza la tabla de resultados con una media $M=38.99$, sin embargo, la motivación intrínseca tuvo una desviación estándar menor a la obtenida por las otras dimensiones, lo que nos permite inferir la percepción de calidad de vida profesional que tienen los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado. En otras palabras, el valor de desviación estándar de la dimensión apoyo directivo es más grande, lo que se

traduce en un mayor error estándar de la media y una estimación menos precisa de la media de dicha dimensión.

Tabla 11.

Análisis descriptivo de las dimensiones del compromiso organizacional

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Compromiso afectivo	9	30	22.56	4,066
Compromiso normativo	11	30	19,87	3,786
Compromiso de continuidad	10	29	20,70	3,876

En la tabla 11, se puede observar un resumen por dimensión donde se aprecia claramente que el compromiso afectivo encabeza la tabla de resultados con una media $M = 22.56$, y el compromiso normativo tuvo una desviación estándar menor a las otras dimensiones de 3,786, siendo la desviación más alta de 4,066 en la dimensión afectivo que tienen los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado.

Tabla 12.

Dimensiones de la Calidad de Vida Profesional percibido por los trabajadores del área Cadena de Suministro

Nivel	Carga laboral		Apoyo directivo		Motivación intrínseca	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nada	6	6%	25	25%	3	3%
Algo	26	26%	28	28%	13	13%
Bastante	54	54%	35	35%	50	50%
Mucho	14	14%	12	12%	33	33%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

En la tabla 12, respecto a las dimensiones, la calificación más elevada fue 54%, que consideró que existe bastante carga laboral, seguido de la dimensión apoyo directivo, el 35% que consideró que existe bastante apoyo de la alta dirección, asimismo la dimensión de motivación intrínseca un 50% manifestó que hay bastante motivación intrínseca en el área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima metropolitana.

Tabla 13.

Dimensiones del Compromiso Organizacional percibido por los trabajadores del área Cadena de Suministro

Nivel	Compromiso Afectivo		Compromiso Normativo		Compromiso de Continuidad	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	4	4%	12	12%	7	7%
En desacuerdo	8	8%	15	15%	10	10%
NI de acuerdo ni desacuerdo	23	23%	23	23%	30	30%
De acuerdo	39	39%	33	33%	35	35%
Totalmente de acuerdo	27	27%	19	18%	17	17%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

En la tabla 13, respecto a la calificación de las dimensiones del Compromiso Organizacional se obtuvo que un 39% estuvo de acuerdo con el compromiso afectivo, 33% de acuerdo con el compromiso normativo y un 35% de acuerdo con el compromiso de continuidad, en el área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima metropolitana.

3.3. Análisis de Correlación

Tabla 14.

Relación entre la Calidad de Vida Profesional y el Compromiso Organizacional

			Calidad de vida Profesional	Compromiso Organizacional
		Coefficiente de	1,000	,027
	Calidad de vida	correlación		
Rho de	Profesional	Sig. (bilateral)	.	,793
Spearman		N	100	100
		Coefficiente de	,027	1,000
	Compromiso	correlación		
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,793	.
			100	100

En la tabla 14, se muestra que no existe relación significativa entre la Calidad de Vida Profesional y el Compromiso Organizacional, dado que ($r=,027$, $p=,793$); según la apreciación de todos los trabajadores de la muestra del área Cadena de Suministro de una empresa del Estado, es decir, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula que no existe relación significativa entre ambas variables.

Tabla 15.

Relación entre la dimensión apoyo directivo de Calidad de Vida Profesional y el Compromiso Organizacional

		Apoyo directivo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,150
	Sig. (bilateral)	.	,137
	N	100	100
Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,150	1,000
	Sig. (bilateral)	,137	.
	N	100	100

En la tabla 15, se muestra que no existe relación significativa entre el apoyo directivo y el Compromiso Organizacional, dado que ($r=,150$, $p=,137$); según la apreciación de todos los trabajadores de la muestra del área Cadena de Suministro de una empresa del Estado, es decir, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula que no existe relación significativa entre la dimensión apoyo directivo y la variable compromiso organizacional.

Tabla 16.

Relación entre la dimensión carga de trabajo de Calidad de Vida Profesional y el Compromiso Organizacional

		Carga de trabajo	Compromiso Organizacional
	Coeficiente de correlación	1,000	-,225*
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,024
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	-,225*	1,000
Compromiso Organizacional	Sig. (bilateral)	,024	.
	N	100	100

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

En la tabla 16, se muestra que existe relación inversa significativa entre la carga de trabajo y el Compromiso Organizacional, dado que ($r = -,225$, $p = ,024$); según la apreciación de todos los trabajadores de la muestra del área Cadena de Suministro de una empresa del Estado, es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación significativa entre la dimensión carga de trabajo y la variable compromiso organizacional.

Tabla 17.

Relación entre la dimensión motivación intrínseca de Calidad de Vida Profesional y el Compromiso Organizacional

			Motivación intrínseca	Compromiso Organizacional
		Coefficiente de	1,000	,068
	Motivación	correlación		
Rho de	intrínseca	Sig. (bilateral)	.	,499
Spearman		N	100	100
		Coefficiente de	,068	1,000
	Compromiso	correlación		
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,499	.
			100	100

En la tabla 17 se muestra que no existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el Compromiso Organizacional, dado que ($r=,068$ $p=,499$); según la apreciación de todos los trabajadores de la muestra del área Cadena de Suministro de una empresa del Estado, es decir, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula es decir no existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la variable compromiso organizacional.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

El propósito de la investigación fue identificar la relación de la calidad de vida profesional y compromiso organizacional; asimismo correlacionar las dimensiones que integran la Calidad de Vida Profesional – CVP; que son apoyo directivo, carga laboral y motivación intrínseca del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana con Compromiso Organizacional.

Respecto al objetivo general de la investigación los resultados fueron que no existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional de los trabajadores del área Cadena de Suministro de una empresa del Estado, en otras palabras, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, dicho de otro modo, no existe relación significativa entre ambas variables de estudio, esto indica que la muestra manifiesta que una mejor calidad de vida laboral, no dará como resultado un grado más alto de compromiso organizacional.

Considerando que la investigación se realizó en una empresa del Estado, donde la toma de decisiones es direccionada por la política del gobierno de turno, esto genera que los trabajadores no observen resultados que se mantengan en el tiempo.

Aunque los esfuerzos por modernizar la gestión pública han sido numerosos, estos no responden a una orientación estratégica por lo que no se observa un cambio valioso en el resultado, y esto impacta el compromiso y la calidad de vida del trabajador.

Asimismo, en el análisis descriptivo de la variable Calidad de Vida, se puede observar un resumen por dimensión, donde se aprecia claramente que el apoyo directivo encabeza la tabla de resultados con una media $M=38.99$, la carga de trabajo $M=25.74$; Sin embargo, la motivación intrínseca con $M=30.41$ tuvo una desviación estándar menor a la obtenida por las otras dimensiones, En otras palabras, el valor de desviación estándar de la dimensión apoyo directivo es más grande y se traduce en un mayor error estándar y una estimación menos precisa de dicha dimensión. Siendo así que los trabajadores tienen una mayor calidad de vida profesional en la dimensión de motivación intrínseca, donde consideramos: el tipo de trabajo que efectúa, la motivación que practica, el apoyo de la familia y el énfasis de desarrollar su creatividad; del mismo modo, la preparación que recibe además del apoyo del equipo de trabajo.

En el análisis descriptivo de la variable Compromiso Organizacional, se puede observar un resumen por dimensión donde se aprecia claramente que el compromiso afectivo encabeza la tabla de resultados con una media $M = 22.56$, el compromiso de continuidad con $M=20.70$ y el compromiso normativo con $M=19.87$ el que tuvo una desviación estándar menor a las otras dimensiones de 3,786, siendo la desviación más alta de 4,066 en la dimensión afectivo. Siendo así que los trabajadores tienen un mayor Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso normativo, que abarca la obligación moral, lo ético, lo recíproco con la empresa por los beneficios obtenidos a través de su trabajo.

También, fue consultado el trabajo de investigación elaborado por Ríos (2018) en el estudio titulado “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Inversiones Mineras Los

Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016” cuyo objetivo fue medir la relación que existe entre la comparación de calidad de vida laboral y compromiso organizacional, y llegó a las conclusiones que detalló: que existe una relación positiva además de significativa entre ambas variables, comparando calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores.

Asimismo Asenjo (2016), en su tesis titulada: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad-Lima 2016, de la Universidad Cesar Vallejo, realizó la investigación que tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, los resultados de la investigación indican que existe una correlación significativa entre calidad de vida laboral con el compromiso afectivo, compromiso normativo; sin embargo existe una correlación débil con el compromiso de continuidad. Por lo que se puede precisar que existe una relación directa entre la Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional.

Los resultados mostrados fueron contrarios a lo obtenido en el presente estudio, debido a la dinámica laboral que predomina en una empresa particular a diferencia de una empresa del Estado.

De la misma manera se consultó a Zavala y Córdova (2015), quienes realizaron una investigación titulada, “Calidad de Vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad provincial de San Román” cuyo objetivo fue determinar la relación que existía entre estas dos variables, el tamaño de la muestra fue de 42 servidores públicos, utilizando el test de Escala de calidad de vida profesional CPV – 35 y Compromiso Organizacional

de Meyer y Allen, la investigación fue no experimental de corte transversal, La base de datos obtenidos a través de la encuesta permitió realizar la prueba Tau-b de Kerdall para los datos agrupados de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Los resultados muestran que no existe relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la MPSR.

Se consideró este estudio, realizado en el año 2015 en una institución pública para hacer una línea de tiempo entre los resultados obtenidos por el estudio en mención, con los de la presente investigación; considerando que los resultados serían diferentes, pero se confirma que aún no existe relación entre ambas variables en los trabajadores de ambas muestras.

Aunque la institución pública, no es una empresa del Estado, el presente estudio dio luces a una temática global en la administración pública, que debe considerarse para futuros estudios que permitan comprender este fenómeno.

Respecto al objetivo específico H₁, resultó que no existe relación significativa entre la dimensión apoyo directivo de la CVP y el compromiso organizacional, según la apreciación de todos los trabajadores de la muestra del área Cadena de Suministro de una empresa del Estado, es decir, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula que no existe relación significativa entre la dimensión y la variable compromiso organizacional.

Por otro lado, el sustento teórico según Gutiérrez, Loredo y Manzano (2010), el apoyo directivo cumple un rol muy importante frente al personal, por lo que debe

mantener una relación armoniosa con sus trabajadores para poder llegar a incentivar y mantener un clima laboral favorable.

Por lo anterior, este resultado deberá ser considerado por la alta dirección para realizar las acciones necesarias que conlleven a incentivar y comprometer al trabajador con la empresa.

Respecto al objetivo específico H₂, resultó que existe relación inversa significativa entre la dimensión carga de trabajo de CVP y el compromiso organizacional, según la apreciación de todos los trabajadores de la muestra del área Cadena de Suministro de una empresa del Estado, es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión y la variable compromiso organizacional.

De la misma manera, el sustento teórico según Gutiérrez, Loredo y Manzano (2010), sobre la carga de trabajo se define como el exceso de trabajo del personal dentro del horario establecido lo cual conlleva a un tiempo insuficiente para el personal para poder realizar sus actividades encomendadas.

Esto quiere decir que, al aumentar la carga de trabajo incrementa la presión, el conflicto entre los trabajadores, las incomodidades físicas, las responsabilidades, será asociado por los trabajadores con la insatisfacción, el estrés y la desconsideración por parte de la empresa; por lo que, disminuiría su compromiso con la empresa.

Respecto al tercer objetivo específico, no existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca de CVP y el compromiso organizacional, dado

que rho spearman es correlación casi nula; según la apreciación de todos los trabajadores que intervinieron en el estudio del área Cadena de Suministro de una empresa del Estado, es decir, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula es decir no existe relación significativa entre la dimensión y la variable compromiso organizacional.

Por otro lado, en el respaldo del marco teórico por Chiavenato (2000) “la motivación intrínseca es un proceso psicológico básico que, en conjunto con las actitudes, la perspectiva, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más valorados para entender el comportamiento de las personas”. (p.57). Esto quiere decir que es un proceso interno, parte del comportamiento de los trabajadores, que podría aumentar en la medida que el trabajador perciba su satisfacción con su posición en la empresa y esto se podría afianzar colocando a los trabajadores en posiciones estratégicas dentro de la empresa, gestionando sus talentos.

Asimismo podemos precisar la percepción de los niveles de frecuencia de la dimensiones de calidad de vida profesional CVP-35: más de la mitad consideró que existe bastante carga laboral y la tercera parte lo consideró bastante apoyo directivo; respecto a la motivación intrínseca exactamente la mitad considera que existe bastante motivación intrínseca de los trabajadores en el área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

Por otro lado, respecto a los niveles de frecuencia de las dimensiones de la variable compromiso organizacional: la tercera parte de entrevistados estuvo de acuerdo sobre la percepción del compromiso afectivo y sobre la dimensión

compromiso de continuidad y normativo, resultó casi la tercera parte que manifestó estar de acuerdo.

Por otro lado, el presente trabajo de investigación tuvo limitaciones al no encontrar antecedentes que se relacionen de manera directa con las variables de estudio en una empresa del Estado, pero si algunos estudios que orientaron el desarrollo de las variables de investigación en forma independiente en el aspecto metodológico y teórico, a continuación, sobre Calidad de Vida Laboral, tenemos los siguientes estudios:

Granero (2017), realizó la investigación titulada Calidad de vida laboral de las enfermeras, Evaluación y propuestas de mejora, cuyo objetivo fue evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, las condiciones de trabajo, el bienestar laboral, el burnout, el engagement y el significado del trabajo, con lo que concluyó que las enfermeras propusieron diferentes aspectos para mejorar su calidad de vida laboral, contextos que daban como resultado dentro de las condiciones de trabajo deficitarias, y que están relacionadas con situaciones anómalas en la regulación y en el desarrollo; la promoción profesional y el liderazgo.

Asimismo De la Torre, J. (2015), en su investigación, Calidad de vida laboral y factores asociados en trabajadores de los puntos de encuentro familiar de Castilla y León, cuya finalidad fue entender qué factores son obstaculizadores, en cuanto a que ponen en riesgo su actividad laboral del bienestar del trabajador, concluyo que la calidad de vida laboral de los trabajadores está dada por la presencia de los factores obstaculizadores y facilitadores, expuestos a numerosos

estresores, percibiendo tener un horario de trabajo adverso y la escasa remuneración.

Estos estudios, obtuvieron resultados que conllevaron a tomar acciones en mejora de las condiciones laborales que se encontraron y que afectaban la calidad de vida profesional de la muestra, mejorando las condiciones de trabajo. Lo que es parte del presente estudio, ya que se considera al trabajador como factor importante en la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siendo observable que su bienestar repercutirá en la obtención de los mismos.

A continuación, sobre la variable Compromiso Organizacional tenemos los siguientes estudios:

Chamorro (2017), en su investigación con título: Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana, realizó una investigación sustantiva, empleando el diseño descriptivo, concluyendo que fue de nivel bajo de compromiso organizacional a nivel general, resultó una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. También halló una correlación positiva y en grado medio entre las dimensiones del compromiso organizacional y el bienestar laboral dentro del grupo de empleados evaluados.

De la misma manera Cruz (2016) realizó la tesis que lleva como título: Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, obteniendo que hay relación entre el

compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPSC, lo cual quiere decir que hay una relación positiva muy baja, el compromiso afectivo y la satisfacción laboral existe hay una relación positiva muy baja; asimismo el compromiso normativo y la satisfacción laboral fue de relación positiva baja y el compromiso continuo y la satisfacción laboral de la misma manera de una relación positiva baja.

Por otra parte, Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, C. (2016), realizaron el estudio titulado “El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas”, cuya finalidad fue conocer el buen funcionamiento de una organización, Concluyendo que las organizaciones deben de cuidar y prevalecer el compromiso organizacional dentro del clima organizacional, difundiéndose e implementándose, a fin de estimular el interés a los trabajadores hacia el éxito organizacional; a la misma vez, los trabajadores perciben que permanecen en su institución, ya que hay un sentimiento de obligatoriedad que consideran correcto y se recomendó favorecer el sentimiento de pertenencia, entender la misión, visión y los valores de la empresa para que se sientan contenidos en el logro de objetivos y en los resultados de productividad.

El compromiso organizacional según Robbins y Coulter (2010), indican que el compromiso organizacional es el grado en que un trabajador se identifica con la organización en particular, con sus metas y sus aspiraciones, con la finalidad de asegurar su pertenencia a esa organización.

Al igual que estos estudios, con el presente trabajo se pretendió dar luces de como los trabajadores se identifican con su empresa y el grado de pertenencia

que tienen hacia ella. Asimismo, implementar algunas pautas para generar y mantener el interés de los trabajadores en la consecución de los objetivos de la organización.

También se pudo observar que existieron otras limitaciones en la investigación, como son la desconfianza por parte de los trabajadores en participar, ya que se viene implementando el programa de “Desvinculación Voluntaria” del personal perfilado y mayores de 60 años, la devolución de los cuestionarios, que se prolongó por un tiempo mayor al esperado, y como se mencionara no se logró encontrar estudios relacionados directamente respecto a las variables de estudio en empresas del Estado y en la ciudad de Lima.

A pesar de tales limitaciones, el estudio cumplió con los objetivos y brinda información sobre temáticas de suma importancia de la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en los trabajadores del área Cadena de Suministro de una empresa del Estado en Lima Metropolitana.

CONCLUSIONES

1. Respecto a la hipótesis general, se obtuvo que no existe relación significativa entre la Calidad de Vida Profesional y el Compromiso Organizacional, siendo esta de relación directa baja, según la apreciación de todos los trabajadores de la muestra del área Cadena de Suministro, con ello se deduce que no hay relación significativa entre ambas variables, y se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.
2. Respecto a las hipótesis específica H_1 , se obtuvo que no existe relación significativa entre la dimensión apoyo directivo de Calidad de Vida Profesional y el compromiso organizacional, siendo esta una relación directa prácticamente nula, según la apreciación de todos los trabajadores de la muestra del área Cadena de Suministro, siendo así, no hay relación significativa entre la dimensión y la variable; por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.
3. Respecto a la hipótesis específica H_2 , se obtuvo que existe relación inversa significativa entre la dimensión carga de trabajo de Calidad de Vida Profesional y el Compromiso Organizacional, debido a que la significancia bilateral del parámetro fue menor a lo planteado, es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, siendo así se afirma que existe relación significativa entre la dimensión y la variable compromiso organizacional, esto quiere decir

que si se aumentara la carga de trabajo se generará un menor compromiso por parte de los trabajadores.

4. Respecto a la hipótesis específica H₃, se obtuvo que no existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca de Calidad de Vida Profesional y el Compromiso Organizacional, siendo esta de relación positiva prácticamente nula, siendo así se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, es decir no existe relación significativa entre ambos.

RECOMENDACIONES

1. Desarrollar dentro del plan anual de capacitación, cursos que potencien las habilidades blandas, del trabajador, talleres de trabajo en equipo y manejo de estrés laboral, para así afianzar el compromiso organizacional y mejorar la calidad de vida profesional del trabajador; así como, la percepción del colaborador respecto a su valor en la organización.
2. Convocar a los trabajadores a participar dando a conocer las dificultades encontradas en el ámbito laboral o aportando sugerencias, al Comité de Sugerencias, y así poder identificar los factores condicionantes, los cuales deben ser tomados en cuenta por los directivos, a fin de mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores.
3. Reforzar el compromiso de los trabajadores con la institución; a través del salario emocional, con reconocimiento de logros individuales y de equipo; de tal manera que el éxito obtenido en el desarrollo de sus labores sea motivo de continuidad y compromiso hacia la empresa.
4. Implementar un proceso de retroalimentación, en base a la evaluación anual del trabajador, a fin de lograr potenciar sus capacidades y desarrollar las áreas de mejora encontradas, ubicándolo dentro de la empresa donde aporte al logro de los objetivos estratégicos.

5. Proponer la rotación horizontal, desarrollar la línea de carrera, pasantías, ternas de reemplazo, instructores internos, para que los trabajadores perciban una mayor incidencia de su labor dentro de la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

6. Fomentar en la empresa una cultura de transparencia anticorrupción e integridad en el desarrollo de las labores, a todos los niveles.

REFERENCIAS

- Abanto, S. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución De Salud Pública De Sullana*. (Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2881/1/re_psico_susan.abanto_compromiso.organizacional_datos.pdf.
- Allen, N. y Meyer, J. (1997). *La medida y los antecedentes de los afectivos, continuación, y compromiso normativo a la organización*. Diario de Psicología Profesional.
- Arciniega, L. M., y González, L. (2006). *Cuál es la influencia de los valores hacia el trabajo en relación con otras variables en el desarrollo del compromiso organizacional*. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347406775322269>
- Ardila, R. (2003). *Calidad de vida: una definición integradora* *Revista Latinoamericana de Psicología*,. Vol. 35, N° 2, 2003, pp. 163 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. *Revista Contaduría y Administración*. Recuperado de <http://www.ejournalunammx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Baldi, C., y García, E. (2005). *Calidad de vida y medio ambiente*. *La Psicología Ambiental*, 30, pp.9–16.

- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Compromiso organizacional en profesionales de la salud*. *Revista de Enfermería Instituto Seguro Social*. México. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2011/eim111h.pdf>
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de investigación y diagnóstico*. (2ª ed.). Madrid: La Muralla S.A.
- Blanch, J., Espuny M., y Gala C. (2003). *Teorías de las relaciones laborales*. *Fundamentos*, Ed. UOC, Barcelona, España. Recuperado de: <https://books.google.com.pe>
- Burke, W. (1982). *Desarrollo organizacional: principios y prácticas*. Boston: Little Brown.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. (2ª ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Cabezas, C. (2000). *La calidad de vida de los profesionales*. FMC., 7, pp. 53-68.
- Casas, J.; J. Repullo (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. Recuperado de <http://www.comra.health.org.articulos/dimensiones.pdf>
- Chamorro, M. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana*. (Tesis de Universidad Privada Antenor Orrego, Lima). Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2881>
- Cohen, J. (2003). *Análisis de Poder Estadístico para las Ciencias Conductuales*. Hillsdale, EE.UU.: Asociados de Lorenzo Erlbaum

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.

Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. (3ra ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana

Cruz, P. (2016). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).

De la Torre, J. (2015). *Calidad de vida laboral y factores asociados en trabajadores de los puntos de encuentro familiar de Castilla y León*. (Tesis doctoral, Universidad de Salamanca, recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=98595>)

Edel, R. y Garcia, A. y Casiano R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. *Investigaciones*, 2007, Vol. I, no. 12.

Efraín, E. (2009). *Metodología de la Investigación Económica y Social*. (1ª ed.). Perú: Editorial San Marcos.

Equipo Editorial (2018) La Teoría humanista de McGregor - Resumen y características. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/la-teoria-humanista-de-mcgregor-resumen-y-caracteristicas-1705.html>

Estrada, Gutierrez y Lago (2016). *Calidad de vida profesional y conflicto trabajo/familia en enfermeros/as del Hospital Base Valdivia*. Universidad Austral de Chile. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/fme.82c/doc/fme.82c.pdf>

Fernández, A., Santa, E., y Casado, M. (2007). *Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria*. Recuperado de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.php>

Flores, M. (2016). *Calidad de vida profesional en el personal del departamento de rehabilitación del hospital Cayetano Heredia, 2016*. Tesis de magister, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.

Garcia-Allen, (2019) *Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas*; Recuperado de <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

García, R., González, J. y Jornet, J. (2010) *SPSS: Pruebas no paramétricas Kolmogorov Smirnov*. Valencia, España: Universidad de Valencia

Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras, Evaluación y propuestas de mejora*. Tesis doctoral, Universidad de Barcelona). Recuperado de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Gómez, D., Recio, R., y Avalos, M. (2013). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en Río Verde, S.L.P.* (Tesis de maestría Universidad Autónoma de Tamaulipas). México .Recuperado de: <http://www.revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/63>

Gómez, M. (2010). *Calidad de Vida Laboral en Empleados Temporales del Valle de Aburrá-Colombia*. Revista Ciencias Estratégicas, 18 (24), 225-236 Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/1513/151316944005>

- González, T. y Guillén, M. (2008). *Compromiso De organización: una propuesta para una más amplia conceptualización ética de compromiso normativo*. Diario de Deontología.
- González L. (2003). *Calidad de Vida Laboral y Formación de de Valores: Una Estrategia Imprescindible*. La Habana, Cuba : Ed . Política..
- González, R, Hidalgo, G, Salazar, J., Preciado, M. (2010). *Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO"*. Cienc Trab. 2010;12(36);332-40.
- Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. *Revista de Investigación en Psicología*, 14 (2). Recuperado de <http://revistas.investigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109>
- Gutiérrez, E., Loredó, M., y Manzano, R. (2010). *Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Hospital del niño y la mujer en San Luis Potosí* (Universidad Autónoma de san Luis Potosí, México).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Herran, J (2004). *Calidad de Vida laboral. Trabajo, salud y vida, psicoprevencion*. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/psicoprevencion.com/2014/07/06/calidad-vida-laboral-trabajo-salud-vida>.
- Herranz, J. (2004). *La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios*. Recuperado en <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3607/1/Herranz%20Bellido%2c%20Jes%C3%BA.pdf>

Hellriegel, C., y Colbs, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.

Hurtado-Arrieta, 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 Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1

Loli, A. E. (2006). *Clima Organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Revista de investigación en psicología, 9(1), 37-67. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2238204>

Meyer, J. P., Allen, N. J., y Smith, C. A. (1991). *Compromiso con las organizaciones y ocupaciones: Extensión y prueba de una conceptualización de tres componentes*. Revista de psicología aplicada, 78 (4), 538. Recuperado de https://www.Researchgate.net/profile/John_Meyer16/publication/

Meyer, J.P y Allen, N.J (1991). *Conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional, revisión de la gestión de recursos humanos*.

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de bachiller). Recuperada de Repositorio <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/581494>.

- Ortiz, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas*. (Tesis de magister, Universidad Nacional de educación Enrique y Guzmán y Valle, Perú) Recuperado de <https://bit.ly/2SsAvHn>.
- Rafael, H. (2017). *Inteligencia Emocional y la Calidad de Vida Profesional en el Personal de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*, Lima, 2017. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16037/Rafael_GH.pdf?Sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, M., Martínez, M., y Maldonado, G. (2009). *Impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado*. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id>
- Rivera O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis para optar el Título de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Graduados. Lima, Perú.
- Ríos, T. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash*, 2016. Tesis de la Universidad de San Martín de Porras. Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/>.

Robbins S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill.

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson.

Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. (3ra.edición). México: Prentice-Hall.

Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidas*. (Tesis doctoral, Universidad Miguel Hernandez de Elche). Recuperado de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%2C%20Beatriz.pdf>

Rodríguez, L., y Chávez, Y. (2018). *Calidad de vida profesional y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora, en la clínica privada Jesús del Norte, Lima 2018*. Universidad de Norbert Wiener, Lima. Perú.

Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel.

Sarabia, C., Díez, Z., San Millán, S., Salado, L., y Clemente, V. (2016). *Relación entre estrés y calidad de vida en profesionales del área psicogeriatrica como medidor de intervención para mejora en el clima laboral*. Gerokomos, Vol 27 N°2.Barcelona.

Segurado, A., y Argulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. Psicothema, 14(4), 828-829. Recuperado de <http://www.redalyc.org/revista>

Urcola, J. (2010). *La revolución pendiente: las personas en el centro de la organización*.

Madrid España: Esic Editorial.

Varona, F. (1993). *Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional*. Revista Diálogos. N° 35, pp. 68-77.

Zavala, R. J., y Córdova, L. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. Revista Valor Agregado, 81-94.

ANEXOS

ANEXO A

Ficha Sociodemográfica

Instrucciones: A continuación, requerimos complete algunos datos personales, las preguntas tienen respuestas con opciones, marcar con una x la opción respectiva y en los casos que deba llenar información, esta será en forma numérica y texto, según sea el caso.

Ficha Sociodemográfica	
Sexo: (F) (M)	Edad: (30-40) (41-50) (51-65)
Estado Civil: (S) (C) (V) (D)	Grado de Instrucción: (Técnico) (Superior)
Número de Hijos: (1) (2) (3 a más)	Carga Familiar: tiene otros dependientes Económicos (si) (no)
Remuneración Mensual (2000 - 4000 Soles) (4001 Soles a más)	
Antigüedad en la Empresa (1 año) (2 a 3 años) (4 años a mas)	Antigüedad en el Puesto (1 año) (2 a 3 años) (4 años a más)
Puesto que ocupa: (Supervisor) (Empleado)	Cursa estudios actualmente: (si) (no)

ANEXO C

Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su Empresa. Marque con una (x) según considere cada uno de los enunciados, según la siguiente calificación. Donde (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad					
2. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa					
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto					
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí					
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9. Ahora mismo no abandonararía mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente					
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa					
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo					
14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad					

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo					
16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
18. Creo que le debo mucho a esta empresa					

ANEXO D

Consentimiento Informado

El objetivo de este estudio es identificar la relación entre Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional de los trabajadores del Área.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una ficha sociodemográfica y dos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 45 minutos de su tiempo, la participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto (SI) (NO) participar voluntariamente en esta investigación

Firma.....

Fecha.....