



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE PLANTA DE UNA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR
JOSÉ CARLOS MONTEAGUDO MARTÍNEZ

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR
MG. JOSÉ YOMIL PÉREZ GÓMEZ
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-3516-9071

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD
**AUTÓNOMA
DE ICA**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Juana María Marcos Romero

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que el estudiante José Carlos Monteagudo Martínez, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO: "Calidad de vida profesional y compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia de Cusco, 2021"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Mg. José Yonil Pérez Gómez
CODIGO ORCID: 0000-0002-3516-9071

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

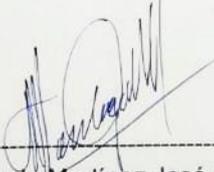
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **José Carlos Monteagudo Martínez**, identificado(a) con DNI N° **23992864**, en mi condición de estudiante del programa de estudios de **Psicología**, de la Facultad de **Ciencias de la Salud**, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "**Calidad de vida profesional y compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021**", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Asimismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el investigador, no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad.

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 31 de octubre de 2022.



Monteagudo Martínez José Carlos
DNI N° 23992864



*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.

DEDICATORIA

A mi amada madre, Carmen, por darme la vida, por tu amor y comprensión, por tu apoyo constante e incondicional, por creer en mí, por enseñarme a luchar.

Amada Verónica, gracias por tu inagotable paciencia y tolerancia, por tu constante aliento, por tu comprensión, por el sacrificio y esfuerzo, por acompañarme y apoyarme en llevar adelante este proyecto, no fue fácil, tú has sido fundamental, sin ti, no sería posible.

William, Lucho, Elsa, gracias por estar siempre en los momentos importantes, por vuestro constante apoyo, por vuestra amistad sincera y por el gran ejemplo que representan para mí.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, quiero expresar mi gratitud a Dios, por la experiencia de vivir, de disfrutar cada día, sobre todo, por brindarme la oportunidad de alcanzar la meta. Gracias a mi familia por su constante apoyo y sostén en los momentos de flaqueza.

Asimismo, palabras faltarían para agradecer a todas las personas que de forma directa o indirecta hicieron posible llegar al final de esta carrera.

RESUMEN

Objetivo: El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Material y método: La investigación fue realizada con una metodología de nivel descriptivo correlacional, de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal, la muestra, estuvo conformada por 108 trabajadores de planta, del área administrativa de una municipalidad distrital de la provincia de Cusco, departamento de Cusco. Para este propósito, se empleó el Cuestionario CVP-35 de Cabezas (2000) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) Adaptado por Montoya (2014).

Resultados: Existe relación positiva moderada entre la calidad de vida profesional el compromiso organizacional, (Rho de Spearman ,508**; p valor de < 0.01). Las dimensiones motivación intrínseca y el apoyo directivo están relacionadas con el compromiso organizacional de manera directa (p < 0.01), La dimensión carga de trabajo se encuentra relacionada con el compromiso organizacional de manera inversa, con una tendencia de bajo nivel (Rho de Spearman -,196*).

Conclusión: Existe relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Palabras clave: Calidad de vida profesional, compromiso organizacional, trabajadores

ABSTRACT

Objective: The objective of the research was to determine the relationship between the quality of professional life and the organizational commitment of the workers of a district Municipality of the Province of Cusco 2021

Material and research: The research was carried out with a correlational methodology of descriptive level, basic type, non-experimental design, cross-sectional, the sample was made up of 108 plant workers, from the administrative area of a district municipality of the province of Cusco, department from Cusco. For this purpose, the CVP-35 Questionnaire of Cabezas (2000) and the Organizational Commitment Questionnaire of Meyer and Allen (1997) Adapted by Montoya (2014) were used.

Results: There is a moderate positive relationship between professional quality of life and organizational commitment (Spearman's Rho, 508**; p value <0.01). The intrinsic motivation and managerial support dimensions are directly related to organizational commitment ($p < 0.01$), the workload dimension is inversely related to organizational commitment, with a low-level trend (Spearman's Rho - ,196*).

Conclusion: There is a relationship between the quality of professional life and organizational commitment in workers of a district municipality in the province of Cusco, 2021.

Keywords: Quality of professional life, organizational commitment, workers

ÍNDICE GENERAL

Portada	
Constancia de aprobación de investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Indice de tablas académicas y de figuras.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
2.1. Descripción del problema.....	15
2.2. Pregunta de investigación general.....	18
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	18
2.4. Objetivo general.....	19
2.5. Objetivos específicos.....	19
2.6. Justificación e importancia.....	19
2.7. Alcances y limitaciones.....	21
III. MARCO TEORICO.....	22
3.1. Antecedentes.....	22
3.2. Bases teóricas.....	28
3.2.1. Calidad de vida profesional.....	28
3.2.1.1. Modelos de Calidad de vida profesional.....	31
3.2.1.2. Dimensiones de la calidad de vida profesional.....	34
3.2.2. Compromiso organizacional.....	38
3.3. Marco conceptual.....	45

IV. METODOLOGÍA	48
4.1. Tipo y nivel de la investigación	48
4.2. Diseño de la investigación	48
4.3. Hipótesis general y específicas.....	48
4.4. Identificación de las variables	49
4.5. Matriz de operacionalización de variables	51
4.6. Población – muestra	55
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	59
V. RESULTADOS.....	60
5.1. Presentación de Resultados.	60
5.1.1. Resultados descriptivos.	60
5.1.2. Tablas cruzadas.....	65
5.2. Interpretación de los resultados.....	69
VI – ANALISIS DE LOS RESULTADOS	72
6.1. Análisis inferencial	72
VII – DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	79
7.1. Comparación de los resultados	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
ANEXOS.....	96
Anexo 1: Matriz de consistencia	97
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	100
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	104
Anexo 4: Base de datos.....	113
Anexo 5: Documentos administrativos.....	126
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	131

Anexo 7: Registro Fotográfico	132
-------------------------------------	-----

INDICE DE TABLAS ACADÉMICAS Y DE FIGURAS

Índice de tablas.

Tabla 1. Operacionalización de la variable calidad de vida profesional...	51
Tabla 2. Operacionalización de la variable compromiso organizacional .	53
Tabla 3. Baremo de la variable calidad de vida profesional	57
Tabla 4. Baremo de la variable compromiso organizacional	59
Tabla 5. Frecuencias y porcentajes de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	60
Tabla 6. Frecuencias y porcentajes para la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	61
Tabla 7. Frecuencias y porcentajes para la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	62
Tabla 8. Frecuencias y porcentajes para la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	63
Tabla 9. Frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	64
Tabla 10. Tablas cruzadas de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	65
Tabla 11. Tablas cruzadas de la dimensión apoyo directivo y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	66
Tabla 12. Tablas cruzadas de la dimensión carga de trabajo y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital en la provincia del Cusco, 2021.....	67

Tabla 13. Tabla cruzada para la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	68
Tabla 14. Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov.	72
Tabla 15. Correlación entre la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	73
Tabla 16. Correlación entre la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	74
Tabla 17. Correlación entre la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	76
Tabla 18. Correlación entre la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	77

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de barras de frecuencias y porcentajes para la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	60
Figura 2. Gráfico de barras de frecuencias y porcentajes para la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.	61
Figura 3. Gráfico de barras de frecuencias y porcentajes para la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.	62

Figura 4. Gráfico de barras para la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	63
Figura 5. Gráfico de barras para la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	64
Figura 6. Gráfico de barras para tablas cruzadas de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.	65
Figura 7. Gráfico de barras para tablas cruzadas de la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	66
Figura 8. Gráfico de barras para tablas cruzadas de la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	67
Figura 9. Gráfico de barras para tablas cruzadas de la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional y de la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.....	68

I. INTRODUCCIÓN

No hay dudas que el recurso humano es un factor clave en el desarrollo, no solo de las organizaciones, sino también, en el desarrollo de los países. Aspectos como la productividad, el crecimiento y el progreso de un país, están estrechamente ligados al nivel educativo, a las habilidades y competencias de su población. Si estas capacidades tienden a incrementarse de manera positiva, lo hará también la capacidad productiva al existir una fuerza laboral calificada, con todo lo positivo que esto puede significar, para la economía y el bienestar social en general.

La percepción y comprensión correspondiente al dinámico comportamiento humano dentro de una institución laboral, supone una relación de mutua codependencia entre la institución y sus colaboradores, que garantice la satisfacción mutua de necesidades dentro de este ambiente simbiótico. Esta realidad se ha visto reafirmada a través de los años, y ha sido objeto de estudio por numerosos investigadores, quienes han abordado el fenómeno de manera multidisciplinaria. La calidad de vida profesional es percibida por el trabajador como un ambiente propicio para su bienestar y desarrollo.

No es de extrañarse que, actualmente se evidencia, la importancia que brindan las empresas alrededor del mundo a su compromiso organizacional, debido a la repercusión que tiene este aspecto en sus colaboradores. La calidad de vida profesional es un concepto estudiado por la Psicología, ya que puede afectar el grado de compromiso organizacional de los colaboradores, el cual incide no solo en el cumplimiento de objetivos, sino también, en el propio desarrollo de las organizaciones.

Tanto la calidad de vida profesional, como el compromiso organizacional, son aspectos que deben tomarse en cuenta por las instituciones públicas, entre ellas, las municipalidades distritales, donde la percepción, por parte de los vecinos usuarios, en la calidad de la

atención y en los servicios municipales brindados, depende en gran medida de sus trabajadores. A nivel nacional, existen pocas investigaciones en este sentido, constituyéndose un problema que debe ser enfocado, para conocer la realidad en relación a la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional de los trabajadores municipales.

Por lo antes señalado, el presente trabajo buscó determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional, para ello, la investigación fue realizada con una metodología de nivel descriptivo correlacional, de tipo básica, de diseño no experimental y de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 108 trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El recurso humano es un elemento muy importante para el desarrollo de toda organización, incluso, para el progreso de los países. El concepto de calidad de vida profesional está ampliamente estudiado desde diferentes disciplinas, incluyendo la psicología, porque su influencia es capaz de impactar en el grado de compromiso organizacional, el cual tiene repercusiones profundas en el logro de objetivos, así como, en el desarrollo de la misma institución.

En décadas anteriores, en el contexto latinoamericano, se han formulado muchos estudios multidisciplinarios, cuyos objetivos fueron abordar la importancia del rol de los estados, las políticas y los programas sociales, enfocados a mejorar la calidad de vida laboral, y garantizar los derechos laborales de los trabajadores. Las Naciones Unidas, a través de la Comisión Económica Para América Latina, en el libro titulado *Institucionalidad Social en América Latina y el Caribe*, editado por Rodrigo Martínez (CEPAL, 2019), señala los esfuerzos por contribuir al desarrollo de las capacidades de los trabajadores, fortaleciendo las políticas laborales, las cuales buscan mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, al mismo tiempo que, busca mejorar la productividad. El cumplimiento de las políticas relacionadas al trabajo cumple un papel decisivo, que garantiza el desarrollo de actividades laborales en condiciones de seguridad, libertad, igualdad y respeto por la dignidad humana, contrariamente, en nuestra región, en décadas recientes, se ha cuestionado rigurosamente la efectividad y el rol que cumplen tales políticas. Los países de la región, con el deseo de liberalizar las economías, proporcionan una flexibilidad salarial y una legislación laboral menos exigente. (CEPAL, 2019).

En el contacto nacional, el personal municipal asciende a 247 210 (doscientos cuarenta y siete mil doscientos diez) trabajadores, siendo el 64.7% población masculina, y el 35.3% población femenina, datos

publicados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021), advirtiéndose una gran brecha en la diferencia de género, asimismo, estas cifras revelan la poca participación laboral de las mujeres en los gobiernos locales, así como, las probables dificultades para trabajar en un entorno predominantemente varonil, con antecedentes socio-culturales de tendencia machista, que sin duda, podrían influir en la percepción de la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional de las trabajadoras.

Las municipalidades, además de ofrecer los servicios que establece la ley, tiene la capacidad de generar múltiples espacios, que contribuyan al desarrollo de su comunidad, los cuales les permiten reglamentar, ordenar y controlar en alguna medida el desenvolvimiento social y económico en el ámbito de sus competencias. La conducción municipal es sumamente compleja, administrativamente exigente, justificados en los ininterrumpidos y extensos servicios a los que está comprometida en realizar y ofrecer a su comunidad. Esta es la razón, de porque la perspectiva de gestión municipal, debería integrar y considerar la calidad de vida profesional de todos sus servidores, que junto al compromiso organizacional contribuirían a garantizar un servicio de calidad a su comunidad.

Los estudios formales, en relación a la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional, en las municipalidades del Perú, son escasos, uno de ellos, es el titulado “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román”, elaborado por Zavala y Córdova (2015), quienes concluyen que la calidad de vida laboral, en la Municipalidad Provincial de San Román, no influye en el compromiso que presentan los trabajadores nombrados hacia la Municipalidad Provincial. Por otro lado, en relación a la contratación de personal, las municipalidades en el departamento del Cusco, durante el año 2020, han representado un 55.9% de trabajadores obreros contratados, a nivel nacional, seguido del departamento de Moquegua con 36.7% y Cajamarca con un 33.4%. Sin embargo, no se tiene data en relación a contratos de trabajadores

administrativos. Asimismo, podemos indicar que 1 765 (mil setecientos sesenta y cinco) municipalidades, que representan el 94.3%, han requerido y solicitado fortalecer las capacidades de sus trabajadores en asuntos competenciales, datos proporcionados por el Registro Nacional de Municipalidades (RENAMU) y publicados por el INEI (2021).

El distrito de Wanchaq, reconocido oficialmente desde el 10 de junio de 1955, a través de la ley N.º 12336, se encuentra ubicado en la provincia y departamento del Cusco. Su población proyectada al año 2020 es de 61 364 (INEI, 2020), los cuales se encuentran asentados dentro del conglomerado urbano de la ciudad del Cusco, en una extensión geográfica de 487.30 hectareas. (Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020). La municipalidad de Wanchaq, es una institución pública que lidera el cambio de la gestión local, comprometida con prestaciones de servicios públicos de calidad, promoviendo un crecimiento y desarrollo eficiente y equilibrado en beneficio de su comunidad. Asimismo, busca modernizar y realizar un trabajo comprometido, que pueda hacer más eficiente la administración municipal, colocando como valores primordiales el profesionalismo, la honradez y promoviendo el desarrollo y el fortalecimiento de sus capacidades, para lograr eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades al interior de su entorno laboral.

Con este enfoque, es importante que la municipalidad considere la calidad de vida profesional, como un elemento importante para alcanzar la satisfacción de su personal, proporcionando las condiciones necesarias para el cumplimiento de sus actividades, al mismo tiempo que contribuirá, en la percepción de satisfacción de la comunidad que hace uso de sus servicios. Por otra parte, uno de los problemas más resaltantes, está relacionado con el compromiso organizacional del personal de planta, que realiza labores administrativas. Se plantea pues, conocer el nivel que representa el compromiso organizacional, su nivel de significancia, y su contribución al desarrollo institucional de la municipalidad.

Con lo anteriormente expuesto, el presente estudio se llevará a cabo en una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, con el deseo de evaluar la calidad de vida profesional de los trabajadores de planta que realizan labores administrativas, a fin de conocer la correlación con el compromiso organizacional de los mismos. Si en la municipalidad distrital, sus trabajadores no logran percibir una calidad de vida profesional satisfactoria, que implique: una alta motivación, correcta evaluación, constante capacitación y una adecuada remuneración acorde a sus responsabilidades y rendimientos laborales, no se puede esperar un compromiso organizacional óptimo, en consecuencia, los servicios brindados a la ciudadanía no alcanzará los niveles de calidad adecuados en beneficio de los vecinos y otros ciudadanos que hacen uso de sus servicios.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cómo se relaciona la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

Problema específico 1:

¿Cómo se relaciona el apoyo directivo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021?

Problema específico 2:

¿Cómo se relaciona la carga de trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021?

Problema específico 3:

¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

2.5. Objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Conocer la relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Objetivo específico 2:

Conocer la relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Objetivo específico 3:

Conocer la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en trabajadores de planta una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

2.6. Justificación e importancia

Justificación

En el presente trabajo de investigación se estudió la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta, que hace referencia, a aquellos trabajadores nombrados y contratados CAS, de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, con el objetivo de determinar la relación existente entre ambas variables, a fin de proporcionar elementos de juicio desde un enfoque teórico, práctico y metodológico.

El aporte teórico de la presente investigación, permite a los interesados en el tema, tener mayores conocimientos científicos sobre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional, su relacionamiento y su significancia que, permite

tener una comprensión amplia de ambas variables. Asimismo, la presente investigación propone una discusión, para explicar el desarrollo y el impacto de la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en las instituciones públicas.

Por otro lado, la presente investigación resultó convenientemente práctica, porque enfocó su estudio en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, con el objetivo de proporcionar un soporte científico, que contribuya a mejorar la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional de los trabajadores, de manera que, los resultados y las recomendaciones formuladas, permitan a la gestión municipal, adoptar medidas y diseñar estrategias que contribuyan a mejorar la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional de sus servidores.

En cuanto a la utilidad metodológica, el presente estudio permitió poner en práctica los fundamentos de la metodología de la investigación científica, comprobar el tratamiento metodológico de las variables de estudio, revisar, utilizar y comprobar la utilidad en relación a la validez y confiabilidad de los instrumentos que fueron aplicados. Asimismo, permitió revisar los procesos y los resultados como frutos de un procedimiento cuantitativo a fin de explicar el fenómeno estudiado.

Importancia

La importancia del presente estudio de investigación es notable. A nivel institucional, la calidad de vida profesional es considerada como una variable importante, lo cual, se comprobó durante la revisión bibliográfica, la misma que permitió comprender el impacto y el alcance de este concepto sobre otros procesos y resultados institucionales como: la eficiencia, la calidad, la productividad, la eficacia, etc., de manera que, la calidad de vida profesional, tiene un impacto positivo o negativo sobre el compromiso organizacional de los trabajadores. Por otro lado, la calidad de vida profesional, repercute significativamente en la percepción del estado de salud

físico, psicológico y social de los trabajadores. La percepción es subjetiva, y se ve reforzada en todo momento; es así que, si los trabajadores perciben una calidad de vida profesional nada satisfactoria, sentirán poca motivación para ejercer sus funciones, y presentarán afecciones relacionadas con estrés agudo, apatía, irritabilidad y otros síntomas, además de signos que progresivamente deteriorarán su salud (Cruz, 2018). En consecuencia, su nivel de compromiso organizacional se verá afectado.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Nivel social: Los trabajadores de planta de la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco.

Espacial o geográfico: El estudio se realizó en las instalaciones administrativas de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, ubicado en la Av. De la Cultural Nro. 500, del distrito de Wanchaq, provincia del Cusco, departamento del Cusco, Perú.

Temporal: El trabajo de investigación se llevó a cabo entre los meses en setiembre del 2021 a febrero del 2022. Los instrumentos de medición contemplan su aplicación colectiva, con una duración aproximada de 30 a 40 minutos, y se efectuó desde el 7 hasta de 10 de febrero del 2022.

Limitaciones

En la presente investigación, se encontraron limitaciones en referencia a los tiempos de trámite y, a los procesos administrativos en la institución pública, que dilataron el tiempo de estudio. Asimismo, la presente investigación dependió de la buena disponibilidad y colaboración voluntaria del personal de planta de la municipalidad distrital, que tomaron parte de su tiempo de trabajo para realizar los cuestionarios.

III. MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes

Internacionales

Torres (2020), en la ciudad de Quito, Ecuador, presentó su trabajo de investigación denominado: *“Satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida en el trabajo de una empresa manufacturera de la ciudad de Quito”*. El objetivo del trabajo de investigación fue abordar la satisfacción laboral y determinar la presencia de un vínculo relacional con la calidad de vida en los ambientes de trabajo. Para alcanzar el objetivo, el estudio tuvo un planteamiento cuantitativo, transversal, de tipo relacional y el diseño fue no experimental, asimismo, el estudio estuvo basado en el método deductivo, haciendo uso de las herramientas estadísticas y del correcto uso de los instrumentos técnicos. La muestra de estudio estuvo compuesta por 136 trabajadores, cuyas edades oscilaban entre los 18 y 45 años, varones y mujeres, trabajadores del área operativa y administrativa. Se hizo uso de La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) y el Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Los resultados del estudio indicaron que, el 51% de los participantes se encuentran satisfechos, el 12% moderadamente satisfechos y el 12% muy satisfechos. Por otra parte, el 65% manifiesta tener muy buena calidad de vida profesional, el 24% buena calidad de vida profesional, el 11% regular calidad de vida profesional y el 1% mala calidad de vida profesional. En conclusión, existe la presencia de una correlación de 0,918 entre las variables, valor que se interpreta como: a mayor satisfacción laboral, mayor calidad de vida profesional, asimismo, a menor satisfacción laboral, menor calidad de vida profesional.

Contreras (2018), en México, realizó un trabajo de investigación denominado *“Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional dentro de instituciones públicas y privadas”*. Su

objetivo principal fue determinar la correspondencia relacional entre el clima organizacional y el compromiso organizacional. El estudio se desarrolló al interior de instituciones públicas y privadas. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, no experimental. El estudio estuvo compuesto por la participación de 118 individuos. Los instrumentos utilizados fueron: la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), en su adaptación por Arciniega y González (2014); y la escala de clima organizacional de Moos (1974). Las conclusiones del estudio revelaron, que la dimensión compromiso afectivo, de la variable compromiso organizacional, fue la única que tuvo relación con el clima organizacional. Asimismo, encontró diferencias importantes, en la variable clima organizacional, entre una institución privada y una institución pública, con un valor para la prueba, t de Student, que va de 2,90 hasta 4,29, en consecuencia, las personas que laboran en instituciones privadas, perciben mejor su contexto laboral, en relación a los trabajadores de instituciones públicas.

Al respecto, Morales (2017) en Nicaragua, investigó la *“Calidad de vida profesional de los médicos residentes del Hospital Alemán Nicaragüense en el periodo de diciembre 2015 a diciembre 2016”*, cuyo objetivo fue describir la variable, la investigación fue aplicada, transversal, cualitativa y cuantitativa. Con una muestra de 95 residentes y utilizando la encuesta y el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). La investigación de Morales arrojó los siguientes resultados: Que, del 100% de la muestra, en referencia a la carga laboral, el 56% evidenció que tienen una alta proporción de tareas considerables, el 46% de los residentes indicaron estar con mucho apuro y presión para ejecutar las actividades encomendadas, 58% de los participantes evidenciaron soportar una carga agobiante para sostener una calidad de vida laboral; respecto a la motivación intrínseca, el 74% de los encuestados manifiesta contar con ayuda de su familia, mientras que el 78% se siente orgulloso de su trabajo, el 47% se siente plenamente capaz para desempeñar sus funciones;

En relación al apoyo directivo, el 34% cuenta con ayuda de los directivos, el 41% reporta recibir informes acerca del desempeño de su trabajo, el 36% cuenta con ayuda de sus pares, mientras el 39% manifiesta tener diversidad de tareas.

Sánchez (2017), en la ciudad San Luis Potosí, México, realizó el trabajo de investigación denominado: *“Calidad de vida laboral en el personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado”*, teniendo como fin determinar la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que rota turnos. La metodología utilizada fue de orden cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 78 enfermeras y enfermeros de un hospital privado. De la muestra, el 83,3% eran mujeres y el 16,7% varones, cuyas edades se encontraban entre los 20-24 años hasta los 45-49 años. Para la recolección de la información se hizo uso del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), que consta de 35 reactivos, que miden tres dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. La investigación obtuvo como resultado que el 88,4% del personal de enfermería del hospital tiene una percepción de calidad de vida laboral regular, el 2,6% percibe una mala calidad de vida laboral y el 9% percibe una buena calidad de vida laboral. Sánchez llega a la conclusión que, al tener un resultado predominante de tendencia regular (88,4%), la rotación y el turno no influyen en la percepción de la calidad de vida laboral.

Por su parte, Ramos M. (2017), en la ciudad de Riobamba, Ecuador, realizó el trabajo de investigación titulado: *“Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en trabajadores de la Unidad Educativa Isabel de Godín de la ciudad de Riobamba. Un enfoque de género”*. El objetivo del estudio fue precisar la existencia de un vínculo relacional para la variable cultura trabajo-familia y la variable compromiso organización en la muestra de estudio. El diseño de la investigación fue de tipo cuantitativo, correlacional y descriptivo. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Cultura Trabajo-Familia de Thompson y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer

y Allen. La muestra de estudio se constituyó de 182 colaboradores, de los cuales el 39,56% eran varones y el 61,54% representaban a las mujeres. Los resultados del estudio de Ramos arrojaron que, el 92,3% de los participantes revelaron niveles bajos de conflictividad cultura trabajo-familia, además indica que, el 5,5% de los encuestados presentaron un bajo nivel de compromiso organizacional, mientras que el 67,0% presentó un nivel medio, y el 27,5% evidenció un alto nivel de compromiso organizacional. El estudio no identificó diferencias importantes entre varones y mujeres. Por otra parte, el trabajo de investigación concluyó que, la cultura trabajo-familia es un factor determinante que explica el 40,8% de cambios de la varianza en el compromiso organizacional de los trabajadores.

Nacionales

Travezaño (2020), en la ciudad Lima, realizó un trabajo de investigación titulado: "*Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María - cuarto trimestre 2020*". El objetivo de la investigación fue precisar la existencia de una relación entre la variable calidad de vida laboral y la variable desempeño laboral. El trabajo de investigación tuvo un diseño no experimental, de tipo básico, transversal, correlacional y de enfoque cuantitativo. Con una muestra constituida por 35 participantes, 24 mujeres y 11 varones, las edades de los participantes estaban comprendidas desde los 25 años hasta los 44 años de edad. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y el Cuestionario de Desempeño Laboral de Manrique y Rodríguez (2017). La investigación tuvo como resultados que la percepción de calidad de vida laboral es alta en un 48,6%, del mismo modo, la percepción la calidad de vida laboral media es del 48,6%, y el 2,9% percibe una calidad de vida baja, predomina el nivel de desempeño laboral medio con 77,1%, la percepción de la carga labora es media, con un 62,9%, mientras que la percepción de apoyo directivo alto y

medio es del 45,7%, el 51,4% del personal encuestado presenta una alta motivación intrínseca, siendo el 2,9% muy bajo. En conclusión, se logró determinar la existencia de una correlación positiva media de .589 entre las variables de estudio.

Paucarcaja y Ruiz (2019), realizaron un estudio titulado: “Calidad de vida profesional y burnout en enfermeras que cursan estudios de especialidad en una universidad de Lima, 2018”. El trabajo de investigación tuvo como meta encontrar la relación entre las variables calidad de vida profesional y el burnout en enfermeras que realizan estudios de especialización en una universidad de la ciudad de Lima. La investigación tuvo como método un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, asimismo, el grupo de estudio se constituyó de 522 enfermeras; los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y La Escala de Medición “MBI-HSS”. Los resultados evidenciaron un nivel medio, 72%, para la calidad de vida profesional. Las dimensiones predominantes fueron la motivación intrínseca con 66,5%, y carga de trabajo con 69,3%. Por otra parte, el 53,4% evidencia un nivel bajo de burnout. El estudio concluyó que las enfermeras presentaban un nivel de calidad de vida profesional media y un burnout de nivel bajo. Asimismo. No hay evidencia de una relación, estadísticamente importante entre la variable calidad de vida profesional y el burnout en las enfermeras que realizan estudios de especialidad.

Por su parte, Alexander (2019), en su investigación “Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área de cadena de suministros de una empresa del estado en Lima Metropolitana” tuvo como objetivo principal precisar la relación entre la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental, con un corte transversal. Fueron 100 colaboradores los participantes de la muestra de estudio, cuyas edades se oscilaban entre 30 y 65 años.

Los instrumentos utilizados para el levantamiento de la información fueron el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados evidenciaron que el 54% percibe una alta carga laboral, luego, el 35% percibe bastante apoyo directivo, mientras el 50% percibe bastante motivación intrínseca. Además, el 39% mostró su aceptación al compromiso afectivo, el 33% estuvo de acuerdo con el compromiso normativo, mientras que el 35% con el compromiso de continuidad. El estudio concluyó que no hay presencia de una relación significativa entre la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional.

Ríos (2018), en Carhuaz, Ancash, investigó la “*Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016*”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la variable calidad de vida laboral y la variable compromiso organizacional. La investigación fue de tipo correlacional descriptiva, transversal, con un muestreo probabilístico de 24 trabajadores. Para la recolección de la información se hizo uso del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados de la investigación determinaron que el 67% de los trabajadores, consideran como regular el apoyo directivo, el 20,8% bueno y el 12,5% malo. Asimismo, el 16,7% perciben que la motivación intrínseca es mala, el 75% regular, mientras que, el 8,3% como buena. En relación a la carga de trabajo, el 79,2% la percibe como regular, el 12,5% como mala, y el 8,3% la percibe como buena. En cuanto a la calidad de vida laboral, el 62,5% lo percibe como regular, el 20,8% como buena y el 16,7% como mala. En cuanto al compromiso organizacional, el 41,7% percibe como regular, y el 33,3% como buena. El estudio concluyó que existe una relación de tendencia positiva y significativa para la variable calidad de vida laboral en relación con la variable compromiso organizacional.

Por su parte Milla (2017), en Pueblo Libre, Lima, elaboró la tesis titulada: "Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada". El objetivo del estudio fue precisar la relación existente entre la calidad de vida profesional y la autoeficacia en el personal de enfermería de una clínica privada. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo correlacional, transversal y prospectivo. La muestra de estudio estuvo conformada por 178 participantes. Asimismo, se hizo uso del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y la Escala de Autoeficacia General. Los resultados del estudio determinaron que el 2% percibe un nivel de calidad de vida bajo, el 58% medio, el 33% alto y el 7% muy alto. Mientras que la autoeficacia presentó un nivel alto en el 44%, mientras que el 56% evidenció un nivel muy alto. El estudio llegó a la conclusión que existe la presencia de una relación importante, entre las variables calidad de vida profesional y la variable autoeficacia. Asimismo, el estudio de Milla proporcionó un valor de significancia de ,128 para la correlación entre el nivel de motivación intrínseca y el nivel de autoeficacia, con lo que demuestra que, no existe correlación entre esta dimensión de la calidad de vida y la variable autoeficacia, además, es necesario considerar que el 22% y el 35%, perciben su nivel de motivación intrínseca como alto y muy alto respectivamente.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Calidad de vida profesional

La calidad de vida profesional, también llamada, calidad de vida laboral, tiene una amplia gama de conceptos, y aún no tiene un consenso general, y es enfocado desde diversos planteamientos teóricos, como las definiciones siguientes:

Ardila (2003), para este autor la calidad de vida es el resultado de la materialización de las capacidades y potencialidades de la persona, que tiene como característica principal, el reconocimiento propio y el beneplácito habitual. La calidad de vida está compuesta por

elemento subjetivos y objetivos. Concepciones como el bienestar psicológico, una vida social adecuada, la seguridad demostrada, la capacidad física para las actividades, las manifestaciones emocionales, y la productividad percibida y demostrada están relacionadas con los aspectos subjetivos de la calidad de vida. Por otra parte, la prosperidad material, la convivencia equilibrada con el ambiente social y natural, las proyecciones comunitarias y el bienestar sanitario son parte del aspecto objetivo de la calidad de vida.

Desde la perspectiva de Herranz (2004), el motivo que impulsa a las personas en su día a día, son sus propios intereses, en este sentido, el ingreso monetario juega un papel determinante en la calidad de vida percibida de manera subjetiva por el propio individuo, señalando la importancia del concepto de “homo economicus” en la población económicamente activa.

Según sostiene Cabezas (2000), la calidad de vida profesional, comprende aspectos que pueden ser fuente de satisfacción y bienestar, la cual es afectada por la coyuntura en los espacios de trabajo, y por la habilidad de identificarlos y atenderlos, de manera que, durante la vida de la persona se logre un desarrollo propicio, para alcanzar la satisfacción laboral, que contribuya a una vida familiar y personal saludable. Además, precisa que la calidad de vida profesional puede puntualizarse como un conjunto dinámico, de carácter continuo, que está ligado a características personales como: la edad, el sexo y la personalidad; se debe considerar elementos familiares como: el estado civil y el apoyo familiar; sin dejar de considerar aspectos laborales como: el sueldo y la profesión. Con la anterior exposición, podemos señalar que la calidad de vida profesional, es una construcción subjetiva, de carácter multidimensional, que engloba características objetivas, entre las que podemos mencionar: el medio ambiente laboral, los recursos tecnológicos, los términos y condiciones de los contratos laborales, la capacidad productiva y el desempeño laboral. Por otro

lado, entre las características subjetivas podemos considerar: el espacio personal de cada sujeto, la percepción particular de las actividades laborales realizadas de manera individual y/o grupal, el prestigio de la institución y la calidad de la gestión directiva. Todas estas consideraciones, tienen una importancia relevante para plantear políticas destinadas a mejorar la calidad de vida profesional, reconociendo aquellas características determinantes, que tienen valor significativo para elaborar planes y estrategias, que contribuyan a mejorar la calidad de vida profesional. (Casas et al., 2002).

El estudio y la conceptualización de la calidad de vida profesional no es reciente, sin embargo, su abordaje es complicado, puesto que su concepto depende en gran manera de la percepción subjetiva, su análisis es multidimensional, incluye aspectos individuales y es influenciada de manera significativa por la experiencia, el sistema de valores y las creencias de las personas. Su abordaje multidisciplinario ha generado diversos enfoques y marcos teóricos.

Entre las teorías que abordan la calidad de vida profesional tenemos:

Teoría de la Jerarquía de las necesidades

Para Abraham Maslow (1943), la conducta está motivada por la necesidad de satisfacer necesidades, las cuales son ordenadas jerárquicamente. La base de dicha jerarquía está conformada por nuestras necesidades más básicas, de carácter fisiológico, y conforme se van satisfaciendo las mismas, nos situamos en un siguiente nivel de necesidades por satisfacer, de este modo, la teoría de la jerarquía de las necesidades, presenta cinco niveles o categorías: necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización. Maslow, desde su orientación humanista, plantea que el ser humano responde a un deseo inherente de auto realización personal, para desarrollarse plenamente en el destino que elijan, y que tienen la capacidad independiente de lograr sus objetivos si se desarrollan en un entorno

facilitador, (Maslow, 2003). La transición entre las jerarquías de necesidades depende, del momento en el que se están persiguiendo, de los objetivos personales, y de aquellas necesidades que aún quedan por satisfacer.

Teoría X y Y.

La teoría de McGregor (1960), plantea un componente X o teoría X, la cual hace referencia al enfoque clásico de la dirección y control desde la perspectiva administrativa, mientras la teoría Y hace referencia a las necesidades e intereses personales de cada integrante, y los integra a los objetivos de la organización. Por otro lado, la teoría Y, es un componente que utiliza como referencia la dirección y control tradicional, al mismo tiempo que, fomenta condiciones favorables para los integrantes de la organización, con el propósito de alcanzar sus objetivos personales, de manera que, puedan orientar sus esfuerzos físicos y mentales para alcanzar el éxito organizacional.

Teoría del Doble Factor

Por su parte, Frederick Herzberg (1959), plantea la teoría del doble factor, en la cual señala que, el trabajo es el espacio más importante para la persona. Necesidades como la autoestima, el deseo de pertenencia, de aprobación, y la garantía de logro se ajustan en el trabajo. Además, proporciona conceptos como los factores motivadores y factores higiénicos, los cuales alteran la percepción de satisfacción laboral. Estos elementos están relacionados directamente con las actividades laborales, en el sentido que, los individuos logren realizarse en plenitud. (Herzberg, 1968).

3.2.1.1. Modelos de Calidad de vida profesional

En la década de 1960 a 1970, en los Estados Unidos de Norteamérica, podemos encontrar el planteamiento de los primeros modelos de calidad de vida profesional, la cual nació una corriente

de humanización de las condiciones laborales, siendo reconocida a nivel social e institucional. Durante esta década, la calidad de vida profesional pasa a ser un tema de primer orden en las organizaciones, las cuales buscan el desarrollo de sus trabajadores y pretenden contribuir a mejorar la calidad de vida de estos. (Segurado y Argulló, 2002).

El modelo teórico de Walton (1973), enfoca su análisis en ciertos aspectos descuidados por la industria en pro del avance tecnológico, el crecimiento económico y la productividad. Walton define el trabajo, en un nivel primario, que corresponde al individuo, como un instrumento para de ganarse la vida. El estudio de Walton, nos ofrece una visión de la calidad de vida en el trabajo, abordada desde ocho categorías conceptuales: (1) Compensación justa y adecuada, refiriéndose al equilibrio interno y externo, en relación a la remuneración económica y al esfuerzo realizado por el trabajador. (2) Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, comprende maquinarias, equipos y recursos materiales para el cumplimiento de labores, así como, la adecuada organización del entorno laboral a fin de cuidar la salud del trabajador. (3) Posibilidad de uso y desarrollo de capacidades del trabajador, el cual hace referencia a utilizar todo el potencial creativo del trabajador, permitiendo su autonomía y ofreciendo una retroalimentación oportuna. (4) Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad, que está vinculado a las políticas institucionales, relacionadas al desarrollo personal, profesional, y a seguir una línea de carrera, además de conservar el empleo. (5) Integración social en la organización, que reconoce y elimina formas restrictivas como la edad, religión, género, sexo; asimismo, promueve la integración de sus trabajadores en las relaciones interpersonales. (6) Constitucionalismo en la organización de trabajo, se refiere a la vigilancia y respeto a los derechos los trabajadores. (7) Trabajo y espacio total de vida, se refiere a cuidar el balance adecuado entre la vida personal y el trabajo. (8) Relevancia del trabajo en la vida social, se refiere a la percepción del

trabajador, y la importancia de su labor y su aporte a la sociedad. (Alves et al., 2013).

Hackman y Oldham (1976) ofrecen un modelo teórico mediante la articulación de tres dimensiones: la tarea, los estados psicológicos críticos y los resultados personales y profesionales. (a) La tarea, considera las siguientes características: diversidad de habilidades, reconocimiento de la tarea, significado de la tarea, interrelación, autonomía y retroalimentación. (b) Los estados psicológicos críticos, integran la percepción de la significación del trabajo, la responsabilidad por los resultados y el conocimiento real de los resultados del trabajo. (c) Resultados personales y profesionales, reconocen la satisfacción general del trabajo, la producción de alta calidad, el ausentismo y la rotación.

Una perspectiva diferente a los planteamientos tradicionales es ofrecida por Huse y Cumming (1985), quienes identifican la calidad de vida como una mentalidad que engloba a las personas, el trabajo y la organización. Estos investigadores destacan cuatro puntos a ser atendidos por su modelo: (1) Participación del trabajador en los problemas y soluciones organizacionales. (2) Proyecto del cargo, los cargos deben atender a las necesidades del grupo de trabajo. (3) Innovación en el sistema de recompensa, procurando nivelar las diferencias salariales y posicionales entre los trabajadores. (4) Mejora del ambiente de trabajo, consistente en realizar mejoras en los aspectos tangibles e intangibles en el ámbito laboral.

El modelo multidimensional de bienestar psicológico planteado por Carol Ryff (1989), es planteado desde dos tendencias de estudio clásicas: el bienestar subjetivo y el bienestar psicológico. Ryff abordó el estudio multidimensional del individuo, concentrándose en el desarrollo y crecimiento personal, Ryff apoya su modelo en las concepciones de Maslow (1968), Allport (1955) y Rogers (1951), integrando las propuestas de auto actualización, la madurez y el funcionamiento pleno. El modelo formula seis dimensiones: (1) La

auto aceptación, referida a la evaluación positiva presente y pasada. (2) Autonomía, es el sentido de decidir por sí mismo. (3) Crecimiento personal, definida como la capacidad del propio individuo para impulsar su crecimiento y desarrollo. (4) Propósito en la vida, tener una visión clara, con significado y propósito de lo que se quiere en la vida. (5) Relaciones positivas con otros, definida como la capacidad para establecer, desarrollar y mantener relaciones sociales constructivas. (6) Dominio del entorno, que es la capacidad de adaptarse y controlar exitosamente al entorno.

Los modelos teóricos acerca de la calidad de vida profesional, abordados en este apartado, son aportes de autores e investigadores que nos proporcionan una literatura abundante y constructiva.

3.2.1.2. Dimensiones de la calidad de vida profesional

La calidad de vida profesional es fundamental para alcanzar un nivel óptimo en el desempeño laboral, asimismo, en la actualidad, está vinculado al estudio objetivo del comportamiento organizacional. Por otro lado, debemos afirmar, que la calidad de vida profesional forma parte de un balance, entre los requerimientos laborales y la aptitud percibida para afrontarlas y satisfacerlas exitosamente.

Según Cabezas (2000), calidad de vida se puede evaluar desde las siguientes dimensiones: apoyo directivo, motivación intrínseca y carga de trabajo.

Apoyo Directivo

Contempla el soporte emocional proporcionado por los encargados de la dirección a los trabajadores de la organización. Es necesario considerar los siguientes aspectos: Los trabajadores debe disponer del apoyo de los directores, asistentes y compañeros de labor. También deben existir momentos oportunos para expresar su sentir y sus necesidades, deben satisfacer sus expectativas con el valor

remunerativo, el esfuerzo y la dedicación al trabajo debe ser reconocido juntamente con la disposición de posibilidades de promoción y ascenso (Fernández et al., 2007). En esta dimensión están incluidos aspectos como: la autonomía, la libertad de decisión, el desarrollo de la creatividad como resultado de la variedad de labores, el acceso a información referente a los resultados del trabajo, entre otros puntos.

El compromiso y la responsabilidad para que la institución trabaje de forma ordenada, armónica y sincrónica, recae directamente en los directivos, responsables de implementar métodos y procesos para garantizar resultados favorables para la institución y los trabajadores. De acuerdo con Gutiérrez et al. (2010), el apoyo directivo desempeña un papel importante frente al recurso humano, al que debe conducir de forma armoniosa, integrarlos e incentivarlos a crear y mantener relaciones interpersonales adecuadas, a fin de crear un ambiente laboral favorable, para alcanzar los objetivos de la institución y sus colaboradores.

Carga en el Trabajo

Es el conjunto de actividades laborales y sus resultados, son llamados también demandas laborales. Estas actividades se llevan a cabo dentro del horario de trabajo, son valoradas desde la perspectiva del trabajador. Las cargas de trabajo desmesuradas, la responsabilidad excesiva, las relaciones interpersonales problemáticas, así como el limitado de tiempo para la vida personal son características de las demandas laborales.

El exceso de trabajo también es denominado sobrecarga laboral, la cual está relacionada con el uso provechoso y proporcionado del tiempo, el cual es limitado, su distribución inadecuada genera en los trabajadores la percepción no tener tiempo suficiente para realizar sus labores, lo cual genera conflictos. (Gutiérrez et al., 2010).

Desde la perspectiva de Fernández et al. (2007), mencionados por Rafael (2017), sostienen que las demandas laborales son estimadas

desde la perspectiva del colaborador, considerando características como el volumen de trabajo, el desglose funcional del puesto de trabajo, la exigencia de mantener, mejorar o aumentar la cantidad y calidad de trabajo, el manejo de relaciones interpersonales conflictivas, insuficiente tiempo para la vida personal, problemas físicos generados en el centro laboral, la excesiva responsabilidad, las restricciones y limitaciones al ejercicio de la actividad laboral y otros.

Para Giménez (2010), desde la perspectiva gerencial, la carga de trabajo es el elemento primordial del desarrollo organizacional, está estrechamente vinculada a la productividad. Para el trabajador, las cargas de trabajo están relacionadas a la disposición de tiempo y desgaste energético. Cuando las organizaciones procuran incrementar la carga laboral, con la intención de elevar la productividad, estas se traducen en desajustes, causando una sobrecarga funcional. La carga laboral es examinada desde la percepción del trabajador acerca de las labores que realiza.

Motivación Intrínseca

El comportamiento intrínseco del trabajador está justificado por factores internos, que determinan necesidades desde una perspectiva individual. A este conjunto de factores y necesidades, se le denomina, motivación intrínseca. Para su valoración se toma en cuenta aspectos como: el impulso que lo motiva, la naturaleza de las actividades, el respaldo familiar, la relevancia en el desarrollo de la creatividad, el respaldo del equipo laboral y la capacitación institucional para realizar sus tareas.

Gutiérrez et al. (2010), sostienen que el comportamiento está determinado por un conjunto de factores, que corresponden a la motivación intrínseca del trabajador, los cuales impactan significativamente en la intensidad, la calidad y principalmente, la conducta del trabajador. Este comportamiento intrínseco está impulsado por circunstancias procedentes del entorno personal del

trabajador, o como producto de sus procesos mentales. Por otro lado, existen características en la esfera laboral relacionadas a la satisfacción y a la motivación, elevarlas constituyen un constante reto.

Rafael (2017), mencionando a Fernández et al. (2007), define que la motivación intrínseca es la motivación individual, originada por circunstancias internas, cuya ausencia motiva el comportamiento del trabajador, orientado a cubrir estas necesidades. Para este propósito es tomado en cuenta el nivel de motivación percibido, la clase de trabajo desarrollado, la exigencia de preparación y capacitación, el soporte familiar y el compromiso creativo, a los cuales, debemos agregar el respaldo del equipo de trabajo.

Asimismo, podemos sostener que las actitudes, el punto de vista, el temperamento y carácter, el aprendizaje, y la motivación intrínseca de la persona, conforman un conjunto de procesos psicológicos básicos, los cuales son considerados para valorar y conocer el comportamiento del trabajador. “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”. (Chiavenato, 2000).

Por todo lo expuesto, es sabido que, a nivel administrativo, en el contexto municipal, las exigencias institucionales obligan a interactuar en un contexto cambiante, pero a la vez globalizado e interconectado, que involucra cambios tecnológicos, que dinamizan los sistemas administrativos, los cuales constituyen un desafío personal y profesional, más aún, un reto de excelencia en la administración pública, Por ello, es importante reconocer el trabajo que realizan estos servidores, ya que, de acuerdo a las actividades y responsabilidades que asumen, es muy probable que hayan efectuado cambios significativos en sus actividades diarias, con la finalidad de adaptarse a las exigencias laborales, cambios que,

podrían tener repercusiones en su calidad de vida respecto a su salud (Grimaldo y Reyes, 2014).

Las instituciones, sean privadas o estatales, se esfuerzan por ser competitivas, y deben desenvolverse en un mercado cada vez más exigente, las instituciones del estado no son la excepción, lo que los obliga a insertar conceptos y nuevas formas de gestión organizacional, con el propósito de, fortalecer la calidad de vida de sus trabajadores, poniendo en práctica nuevas estrategias de captación y retención del talento humano, con el fin de promover el compromiso organizacional y asegurar una mayor productividad.

La Municipalidad Distrital de Wanchaq, está comprometida con la modernización y tecnificación de sus procesos administrativos, para lograrlo, toma como referencia el DS N.º 004-2013-PCM, denominado Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, promulgado con el propósito de contribuir a mejorar los sistemas administrativos, mejorar sus indicadores de desempeño, además de hacerlos más eficaces y eficientes para la buena gestión institucional, siendo la calidad de vida profesional uno de los ejes donde descansa la excelencia de la administración municipal.

3.2.2. Compromiso organizacional

Dentro de las definiciones sobre compromiso organizacional, es importante comentar que, la integración de los colaboradores al ambiente laboral se hace para lograr una interacción, que lleve a formar vínculos estrechos de colaboración, retribución y reconocimiento, y permita que, el vínculo entre los trabajadores y la institución se fortalezcan y se mantenga en el tiempo. El resultado de este vínculo es el compromiso organizacional, que influye en el comportamiento de los trabajadores en relación a la organización, con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales con eficiencia y eficacia.

La importancia de reconocer el comportamiento de los colaboradores en el trabajo se remonta al año 1960, cuando se evidencian resultados positivos para la organización, como producto de la relación entre la organización y el trabajador. Paralelamente, surgen los conceptos de calidad de vida profesional y compromiso organizacional, variables que contribuyen a alcanzar los objetivos institucionales.

Arciniega (2002), sostiene que los niveles óptimos de productividad, así como, la baja tasa de ausentismo laboral, se presentan en organizaciones con altos niveles percibidos de compromiso organizacional. Nace ahí su importancia, sobre todo cuando uno de los objetivos institucionales es mejorar los niveles de productividad organizacional y el rendimiento de los colaboradores.

Como indica Chiavenato (2010), el compromiso organizacional es el deseo del trabajador por permanecer en la organización, quien adopta las metas y objetivos propuestos, al punto de identificarse con ellos. Esta identificación suele transformarse en sentimiento, el cual lo impulsa a conocer el pasado y el presente institucional, hasta alcanzar claridad y absoluta comprensión de los objetivos institucionales, que son perseguidos por todos los miembros de la organización.

Por su parte Meyer y Allen (1991), sostienen la existencia de tres componentes del compromiso organizacional. El compromiso afectivo, el cual está vinculado a elementos emocionales, y tiene como propósito que el trabajador se mantenga laborando por su voluntad. El compromiso de continuidad, afirma que, el colaborador no desiste del trabajo por tener una disposición y necesidad del empleo. Y el compromiso normativo está vinculado a un sentimiento de obligación. Por otro lado, varios autores sostienen que, estos tres componentes se presentan en distintos grados en los trabajadores.

Por su parte, Robbins y Coulter (2010), señalan que el impulso que compromete al trabajador, hasta el punto de alcanzar una

identificación con la institución y sus propuestas, metas, objetivos y aspiraciones, se denomina compromiso organizacional, el cual, también cumple el propósito de mantener su continuidad en la organización.

Abanto (2017), hace referencia a Mathieu y Zajac (1990), planteando que poderosas convicciones, reconocimientos de los objetivos y disposiciones reguladas, determinan el compromiso organizacional, motivando el deseo de esforzarse en beneficio de la organización, además de mostrar un deseo de seguir siendo miembro.

Desde la perspectiva de Varona (1993), el compromiso organizacional incorpora 3 puntos de vista singulares en su formulación: (1) Perspectiva de intercambio: la contribución es mutua, entre el trabajador y la organización, a través de estímulos motivacionales. (2) Perspectiva psicológica: enfoca los valores y símbolos organizaciones, con los cuales se identifica el colaborador, incluyendo su deseo de permanecer y contribuir en el logro de objetivos. (3) Perspectiva de atribución: plantea que el trabajador adopta una obligación de naturaleza voluntaria, explícita y decidida, con el propósito de ser parte de la entidad, al mismo tiempo que, comparte todas las circunstancias que representa tal nivel de compromiso.

Dentro de las Teorías bases del Compromiso Organizacional, podemos mencionar.

Teoría de la persistencia conductual

Para Becker (1960), esta teoría se vincula al enfoque del intercambio social, debido a que el compromiso es una elección personal, que involucra ofrecer el esfuerzo individual a cambio de un provecho por parte de la institución, que debería proporcionar una pensión económica al pasar al retiro; lo cual supondría una pérdida para el trabajador. El compromiso realizado bajo ciertas circunstancias,

podría afectar la permanencia del trabajador. Sobre lo mismo, Meyer y Allen (1991), mencionan que existe una estructura de clasificación tridimensional del compromiso organizacional. Estos tres componentes abordan 3 aspectos distintos, pero relacionados entre sí, que relacionan al colaborador en una dimensión afectiva, a la vez que, puede sostener vínculos relacionados al costo-beneficio, además de creer o resistirse a creer, que tiene la responsabilidad de mantenerse fiel a su organización.

Modelo de Compromiso Organizacional

Existen varios modelos teóricos que buscan explicar el compromiso organizacional, ya que el planteamiento que considera una dimensión única, propuesta por algunos autores, nos invita a considerar que la dimensión afectiva y la dimensión de continuidad no ponen su atención en elementos distintos, tratándose de enfoques extremos de una sola dimensión del compromiso organizacional (Wiener, 1982; Penley y Gould, 1988; Buchanan, 1974). Estos planteamientos nos impulsan a sostener que el compromiso de continuidad es el extremo del compromiso afectivo, de modo que el compromiso organizacional se presenta en una sola dimensión en todas sus formas.

Modelo de tres dimensiones de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1997) mencionan enfoques convergentes, que fueron planteados en varias definiciones y propuestos por varios autores que abordan el compromiso organizacional. Asimismo, sostienen el modelo de compromiso organizacional en tres dimensiones, compuesto por: una dimensión afectiva, una dimensión normativa y una dimensión de continuidad; que son dimensiones distintas, pero, relacionadas entre sí. Meyer y Allen plantean que el compromiso organizacional corresponde a un estado psicosocial, el cual determina la decisión de continuar siendo parte de la organización y está caracterizada por la relación entre el trabajador y la

organización. Estas dimensiones se presentan con mayor o menor intensidad.

Compromiso afectivo.

Esta dimensión describe la relación afectiva entre el trabajador y su institución. Esta relación se origina cuando existe conexión, consistencia y relación en la valoración de los objetivos personales e institucionales. Los trabajadores con compromiso afectivo, presentan una singularidad, que es manifestada como el deseo de mantenerse como miembro dentro de la organización, esta característica se presenta conforme se desarrolla su identificación con la institución. El compromiso afectivo simboliza el sentimiento emocional del trabajador con la institución, y se alimenta cuando los integrantes de la organización trabajan como familia, haciendo del centro de labores una organización viva, con cultura propia. (Ramos, 2005). El compromiso afectivo adquiere elementos significativos a través de la pertenencia a una familia, de sentir la preocupación por su bienestar, su progreso y el grado de repercusión que esta tiene sobre el trabajador, además del ambiente que se genera en el ámbito laboral. (Méndez, 2001).

Rivera (2010), planteó que el componente afectivo del compromiso organizacional integra constructos familiares como las emociones, sentimientos y valores. Asimismo, considera al grupo familiar como elemento nuclear de la vida en sociedad, es determinante y esencial para el proceso de aprendizaje, que incluye las vivencias y la formación integral del ser humano, siendo la institución laboral quien contribuye a mantener el equilibrio entre la vida personal y familiar de los trabajadores. El entorno laboral, debe permitir el desarrollo de emociones, que impliquen que los trabajadores se involucren con la institución, que la consideren como una familia y desarrollen emociones positivas, que lleven a establecer un significado de pertenencia y sentido de participación en la institución, lo que

impacta en el desarrollo de actividades, y conductas con altos niveles de lealtad hacia la institución.

Compromiso de continuidad.

Según Edel et al. (2007), el compromiso de continuidad se entiende como la permanencia en la organización, que los lleva a mantenerse renovados y capacitándose permanentemente, siendo un espacio para su realización personal y profesional. Robbins (2004), sostiene que el compromiso de continuidad es producto de una inversión de tiempo, y del empeño en realizar sus actividades laborales que el trabajador pone a disposición de la institución, con el deseo de mantener la estabilidad que podría perder si deja el empleo, En resumen, es el conjunto de actitudes que un trabajador muestra en su centro laboral.

Rivera (2010), menciona que el compromiso de continuidad: “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”.

Compromiso normativo.

Edel et al. (2007), menciona que el compromiso normativo está orientado a que los trabajadores realicen sus encargos laborales, con excelencia, desarrollándolos en relación a los horarios diarios y semanales para el que fueron contratados. Ramos et al. (2009), mencionan que el compromiso normativo está relacionado con la obligatoriedad, se manifiesta como un sentimiento que tienen los trabajadores hacia la institución, y forma parte de sus decisiones y deseos de mantenerse como miembro de la organización, valorar sus creencias, sus derechos y practicar la moral existente. Para Betanzos y Paz (2007), la consonancia entre el trabajador y su institución se manifiesta a través del compromiso normativo, la interrelación social en el entorno laboral, que da como resultado la

asimilación de creencias normativas, las cuales se manifiestan como conductas subjetivas, donde se percibe un interés mutuo y recíproco entre el trabajador y la organización, dando lugar al compromiso normativo, que se evidencian en forma de beneficios que los trabajadores alcanzan y la lealtad que estos manifiestan.

Por su parte, Meyer y Allen (1991), sostienen que el compromiso normativo tiene un sentido moral, está ubicado en la convicción de lealtad hacia la institución, posiblemente, se presente como resultado por los beneficios obtenidos, una manera de retribuir y corresponder a la institución.

Por ello, el compromiso organizacional de los trabajadores de planta de una municipalidad es importante, como sostiene Arias (2004), la permanencia de los trabajadores en su institución es una característica fundamental del compromiso organizacional, donde la identificación es uno de los parámetros más importantes, cuya significancia está asociada al sentimiento de permanencia y entrega en la labor encomendada.

La importancia del compromiso organizacional para las instituciones, surge a partir de los trabajadores, que buscan para su futuro obtener garantías económicas, que garanticen una jubilación justa, que respete sus beneficios sociales y que cubra sus necesidades económicas y psicológicas. Todo esto guía la conducta de los trabajadores a presentar actitudes y conductas que se centran en mejorar la productividad administrativa, reducen en gran manera el ausentismo laboral y minimizan la frecuencia de rotación de los colaboradores. Por ello, el compromiso organizacional se fundamenta en la conciencia, y tiene una influencia significativa sobre las actitudes y conductas del colaborador, que lo llevan a alcanzar objetivos, adoptar valores y asimilar la cultura institucional. Para una municipalidad, este compromiso se refleja en el buen desempeño de sus trabajadores de planta, y en el aumento de la productividad, como la calidad e integridad en el servicio que prestan

a la sociedad, puesto que, al ser una institución pública, la mayoría de sus actividades están orientadas al servicio de la comunidad, lo que lleva a atender el compromiso organizacional de los trabajadores, procurando el desarrollo de sus habilidades blandas y generando un ambiente acogedor, cálido, cordial y comprometido. Por ello, la importancia de esta investigación es alcanzar un diagnóstico real y objetivo para proyectar actividades encaminadas a contribuir en mejorar los niveles de compromiso organizacional relacionado con la calidad de vida profesional del personal de planta.

3.3. Marco conceptual

Wanchaq:

Nombre propio, que hace referencia al distrito de Wanchaq, ubicado en el ámbito urbano de la provincia del Cusco, departamento del Cusco. Reconocido oficialmente desde el 10 de junio de 1955, a través de la ley N.º 12336.

Trabajadores de planta:

Término informal, de uso cotidiano en la cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, hace referencia a los trabajadores nombrados y contratados CAS, del área administrativa, que trabajan en la oficina central, son trabajadores relativamente permanentes.

Trabajadores nombrados:

Son el conjunto de trabajadores, que realizan sus labores bajo la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo N°276. Y aquellos trabajadores que laboran bajo el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por Decreto Supremo N°003-97-TR

Contratados CAS:

Hace referencia al conjunto de trabajadores, que realizan sus actividades bajo el régimen, de Contratación Administrativa de Servicios – Decreto Supremo N°1057.

Homo economicus:

Expresión latina, que hace referencia al comportamiento humano, desde una perspectiva económica, el concepto fue introducido por primera vez por el economista John Stuart Mill.

CVP-35:

Sigla que hace referencia al Cuestionario de Calidad de Vida Profesional, compuesto por 35 reactivos. Este instrumento está basado en el modelo: demanda psicológica-control-apoyo social, de Karasek (1982) y validado en el idioma español por Carmen Cabezas (2000).

SPSS:

Las iniciales hacen referencia al software informático para uso estadístico, Statistical Package for Social Science, en español, Paquete Estadístico para Ciencias Sociales. Fue desarrollado por IBM.

Teoría del Doble Factor:

Señala que, el trabajo es el espacio más importante para la persona. Necesidades como la autoestima, el deseo de pertenencia y aprobación, y la garantía de logro se ajustan en el trabajo. (Herzberg, 1959).

Teoría X y Y:

Esta teoría plantea un componente X o teoría X, la cual hace referencia al enfoque clásico de la dirección y control desde la perspectiva administrativa, mientras la teoría Y hace referencia a las

necesidades e intereses personales de cada integrante, y los integra a los objetivos de la organización. (McGregor, 1960).

Teorías de la Jerarquía de las necesidades:

Esta teoría sostiene que la conducta está motivada por la necesidad de satisfacer necesidades, las cuales son ordenadas jerárquicamente; la base de dicha jerarquía está conformada por nuestras necesidades más básicas, de carácter fisiológico. (Maslow, 1943).

Teoría de la Persistencia Conductual de Becker:

También llamada teoría de intercambio social, debido a que el compromiso es una elección personal, que involucra ofrecer el esfuerzo individual a cambio de un provecho por parte de la institución, que debería proporcionar una pensión o jubilación al dejar la empresa, lo cual supondría una pérdida. (Becker, 1960).

Modelo de tres dimensiones:

Se refiere a los enfoques convergentes que fueron planteados en varias definiciones y propuestos por varios autores acerca del compromiso organizacional. (Meyer y Allen, 1997).

IV.METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

El presente estudio es de nivel descriptivo correlacional porque se evalúan dos variables, con la finalidad de recoger información de las mismas y de determinar su relación estadística. De tipo básico, porque genera conocimiento sobre la relación entre las variables. (Hernández et al., 2014).

4.2. Diseño de la investigación

El estudio tuvo un diseño no experimental, de corte transversal. De acuerdo a (Hernández et al., 2014), la finalidad de estos estudios es evitar la manipulación de las variables, para lo cual, se procuró alcanzar los datos proporcionados por la población en su entorno natural, para ser analizados e investigados.

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1:

Existe relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Hipótesis Específica 2:

Existe relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Hipótesis Específica 3:

Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

4.4. Identificación de las variables

Variable 1: Calidad de vida profesional

Definición teórica:

Constituye la experiencia de bienestar percibida, que derivada del equilibrio del individuo entre las demandas o cargas de trabajo desafiantes, intensos, complejos, y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales que se dispone para afrontar esas demandas. (García-Sánchez, 1993; García y González, 1995).

Definición Operacional:

La variable calidad de vida profesional evalúa las dimensiones: (a) apoyo directivo, (b) carga de trabajo y (c) motivación intrínseca. El cuestionario CVP-35, consta de 35 reactivos, que se responden en una escala de tipo Likert donde se superponen las categorías: Nada (1, 2); Algo: (3, 4, 5); Bastante: (6, 7, 8) y Mucho: (9, 10).

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición teórica:

Estado de bienestar psicológico que describe la conexión entre un individuo y una institución, y de qué manera, esta incide en la valoración para seguir o renunciar a la institución. (Meyer y Allen, 1991).

Definición Operacional:

La variable de compromiso organizacional se define mediante sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, con opciones de respuesta tipo Likert son; Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5).

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable calidad de vida profesional.

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Calidad de vida profesional	Variable cualitativa ordinal ya que presenta modalidades no numéricas en las que existe un orden	Constituye la experiencia de bienestar percibida, que derivada del equilibrio del individuo entre las demandas o cargas de trabajo desafiantes, intensos, complejos, y los recursos	La variable calidad de vida profesional evalúa las dimensiones: (a) apoyo directivo, (b) carga de trabajo y (c) motivación intrínseca.	Dimensión 1: Apoyo directivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo. - Promociones. - Autonomía. - Creatividad. - Decisiones. - Variedad del trabajo. 	(13) 2,3,4,5,1 0,11,14,1 6,20,22,2 3,28, 30	Bueno Regular Malo	Bueno: De 87 – 130 Regular: De 43 – 86 Malo: De 13 - 42

psicológicos, organizacionales y relacionales que se dispone para afrontar esas demandas. (García-Sánchez, 1993; García y González, 1995).

El cuestionario CVP-35 consta de 35 reactivos, que se responden en una escala de tipo Likert, donde se superponen las categorías: Nada (1, 2); Algo: (3, 4, 5); Bastante: (6, 7, 8) y Mucho: (9, 10).

Dimensión 2: Carga de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de Trabajo. - Presión que recibe. - Conflictos. - Falta de tiempo para la vida personal. - Incomodidad en el trabajo. - Responsabilidades. - Interrupciones. 	(11) 1,6,7,8,17, 18,19,21, 24,25,33	Malo Regular Bueno	Malo: De 73 – 110 Regular: De 36 – 72 Bueno: De 11 - 35
Dimensión 3: Motivación intrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo que realiza. - Motivación. - Capacitación. - Apoyo familiar. - Creatividad. - Apoyo del equipo. 	(11) 9,12,13,15, 26,27,29, 31,32,34, 35	Bueno Regular Malo	Bueno: De 73 – 110 Regular: De 36 – 72 Malo: 11 - 35

Tabla 2.

Operacionalización de la variable compromiso organizacional.

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Compromiso organizacional	Variable cualitativa ordenada ya que presenta modalidades que no son numéricas en las que existe un orden	Estado de bienestar psicológico que describe la conexión entre un individuo y una institución, y de qué manera, esta incide en la valoración para seguir o renunciar a la institución. (Meyer y Allen, 1991).	La variable de compromiso organizacional se define mediante sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, con opciones de respuesta tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni	Dimensión 1: Compromiso afectivo	- Identificación con la organización. - Involucramiento con la organización.	(6) 1,2,3,4,5,6	Fuerte Moderado Débil	Fuerte: De 23 - 30 Moderado: De 15 - 22 Débil: De 6 - 14
				Dimensión 2: Compromiso de continuidad	- Percepción de alternativas. - Inversiones en la organización.	(6) 7,8,9,10,11,12	Fuerte Moderado Débil	Fuerte: De 23 - 30 Moderado: De 15 - 22 Débil: De 6 - 14
				Dimensión 3: Compromiso normativo	- Lealtad. - Sentido de la obligación.	(6)	Fuerte Moderado Débil	Fuerte: De 23 - 30

en desacuerdo
(3); De acuerdo
(4); Totalmente de
acuerdo (5).

13,14,
15,16,
17,18

Moderado: De
15 - 22
Débil: De 6 -
14

4.6. Población – muestra

La población estuvo conformada por 150 trabajadores de planta, del área administrativa de una municipalidad distrital de la provincia de Cusco, departamento de Cusco, 2021.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 108 trabajadores de planta, del área administrativa de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, departamento de Cusco, 2021.

Muestreo

Para Alarcón (2013), un muestreo aleatorio simple, garantiza que todos los individuos que componen la población objetivo, tienen la misma oportunidad de ser incluidos. Los trabajadores de planta, en una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, se encuentran en su centro de labores, de manera que, se garantizó la probabilidad de elección para todos los individuos.

Se ha tenido en cuenta los siguientes criterios de selección de los participantes.

Criterios de inclusión

Trabajadores de planta, que realizan labores administrativas, nombrados y contratados, y que trabajaron durante el año 2021 en la Municipalidad Distrital de Wanchaq – Cusco.

Además, se incluye a aquellos trabajadores, que expresaron su deseo de participar, de manera voluntaria, en el trabajo de investigación.

Criterios de exclusión

Aquellos trabajadores que no sean de planta, que no realicen labores administrativas, que no sean nombrados o contratados, y que no hayan trabajado durante el año 2021 en la Municipalidad Distrital de Wanchaq - Cusco

Además, se excluye a aquellos trabajadores que expresaron su deseo de no participar, de manera voluntaria, en el trabajo de investigación.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

El recurso técnico empleado fue la encuesta, que según Kerlinger y Lee (2002), es una herramienta que, facilita la obtención de información, de forma sistematizada sobre la población que se va a estudiar.

Instrumentos:

Ficha técnica Instrumento 1: Calidad de Vida Profesional

Nombre del instrumento: CVP-35

Autor: Robert Karasek

Adaptado por: Carmen Cabezas Peña (2000).

Objetivo: Conocer cuantitativamente el estado de percepción de la calidad de vida profesional.

Forma de administrar: individual y colectiva.

Ítems: 35

Tiempo de aplicación. 20 minutos.

Población a la que se puede administrar: profesionales y otros trabajadores.

Descripción del instrumento: este cuestionario está basado en el modelo, demanda psicológica-control-apoyo social, de Karasek y está validado al idioma español. Originalmente elaborado en los Estados Unidos, fue adaptado y validado para diversos estudios tanto en España, Latinoamérica y Perú.

Confiabilidad del instrumento CVP – 35

Rodríguez y Chávez (2018), realizaron el análisis de confiabilidad del cuestionario en la variable Calidad de vida profesional – CVP

35, dicho instrumento fue validado en población española, aplicado a enfermeras. Los resultados demostraron una consistencia interna alta (α de Cronbach > de 0,7 para factores y 0,81 para puntuación global), por lo tanto, el índice alcanzado es de 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.

Niveles de confiabilidad

Para determinar el coeficiente de confiabilidad del CVP-35, se analizó mediante el alfa de Cronbach y empleando el software estadístico SPSS versión 25, que dieron como resultado 0.900, siendo de muy alta confiabilidad.

Tabla 3.

Baremo de la variable calidad de vida profesional

Dimensiones	Número de ítems	Ponderación	Niveles
Apoyo directivo	13	De 13 - 42	Malo
		De 43 - 86	Regular
		De 87 - 130	Bueno
Cargas de trabajo	11	De 11 – 35	Bueno
		De 36 – 72	Regular
		De 73 - 110	Malo
Motivación intrínseca	11	De 11 – 35	Malo
		De 36 – 72	Regular
		De 73 - 110	Bueno
Calidad de vida profesional total	35	De 35 - 115	Malo
		De 116 – 232	Regular
		De 233 - 350	Bueno

Fuente: Ficha técnica del cuestionario de calidad de vida profesional, CVP-35.

Escala: Nada (valores 1 y 2); Algo (valores 3, 4 y 5); Bastante (valores 6, 7 y 8); y Mucho (valores 9 y 10). Los ítems se agrupan en 3 dimensiones: apoyo directivo (13), carga de trabajo (11), y motivación intrínseca (11).

Ficha técnica instrumento 2: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autores: John P. Meyer y Natalie J. Allen (USA, 1997).

Adaptación: Montoya (2014).

Objetivo: medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con una organización.

Población a la que se puede administrar: profesionales y otros trabajadores.

Forma de administrar: individual y colectiva

Ítems: 18

Tiempo de aplicación: 10 minutos.

Categorías: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

Validez del instrumento de Compromiso Organizacional

El procedimiento de validez se realizó mediante una prueba piloto, siendo las respuestas ingresadas 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, siendo así el cuestionario viable para poder aplicarse a toda la muestra de estudio.

Tabla 4.

Baremo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Número de ítems	Ponderación	Niveles
Compromiso afectivo	6	De: 23 - 30 De: 15 - 22 De: 6 - 14	Fuerte Moderado Débil
Compromiso normativo	6	De: 23 - 30 De: 15 - 22 De: 6 - 14	Fuerte Moderado Débil
Compromiso de Continuidad	6	De: 23 - 30 De: 15 - 22 De: 6 - 14	Fuerte Moderado Débil
Compromiso organizacional total	18	De: 67 - 90 De: 43 - 66 De: 18 - 42	Fuerte Moderado Débil

Fuente: Ficha técnica del Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1997).

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Luego de haber recolectado la información se transfirió la información a una hoja de cálculo en el programa informático Microsoft Excel, que sirvió como soporte inicial para generar una base de datos, que fue analizada con el paquete estadístico IBM SPSS 25. Del mismo modo las pruebas estadísticas que se utilizaron en este estudio fueron: estadística descriptiva, que permitió conocer las frecuencias y porcentajes en relación a la información analizada; asimismo, se hizo uso de la estadística inferencial, para lo cual, se procedió a analizar la distribución normal de los datos, con la prueba de Kolmogorov – Smirnov, ya que la muestra contaba con 108 participantes, los datos presentaron una distribución no normal, lo que obligó hacer uso de la prueba de correlación de Rho de Spearman para el análisis relacional de las variables y las dimensiones del estudio.

V. RESULTADOS

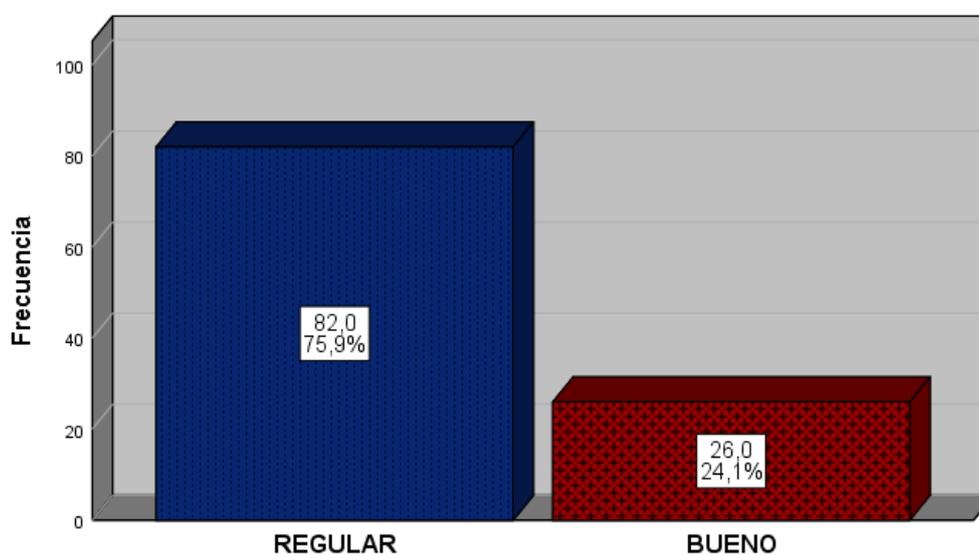
5.1. Presentación de Resultados.

5.1.1. Resultados descriptivos.

Tabla 5. Frecuencias y porcentajes de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

		Nivel de calidad de vida profesional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	82	75,9	75,9	75,9
Válido	Bueno	26	24,1	24,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.



Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

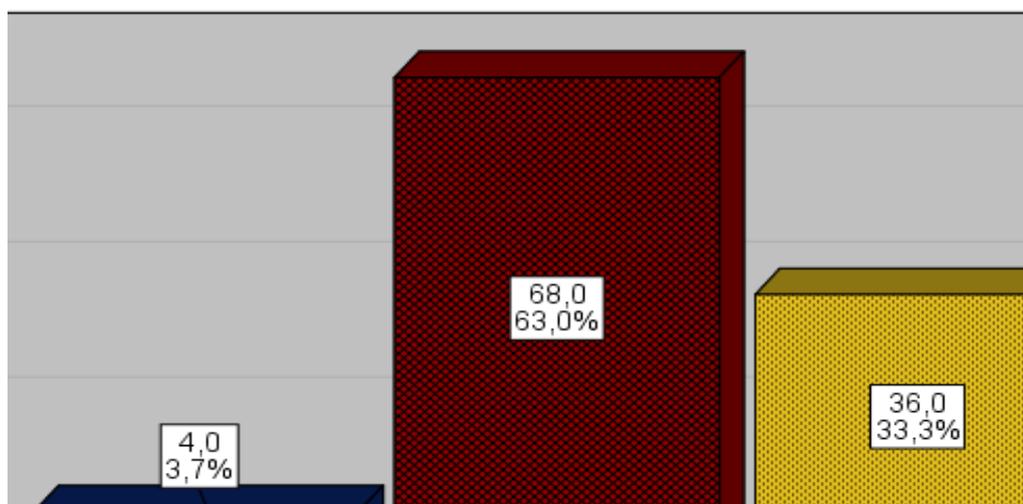
Figura 1. Gráfico de barras de frecuencias y porcentajes para la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Tabla 6. Frecuencias y porcentajes para la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Nivel de apoyo directivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	3,7	3,7
	Regular	68	63,0	66,7
	Bueno	36	33,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

NIVEL DE APOYO DIRECTIVO



Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

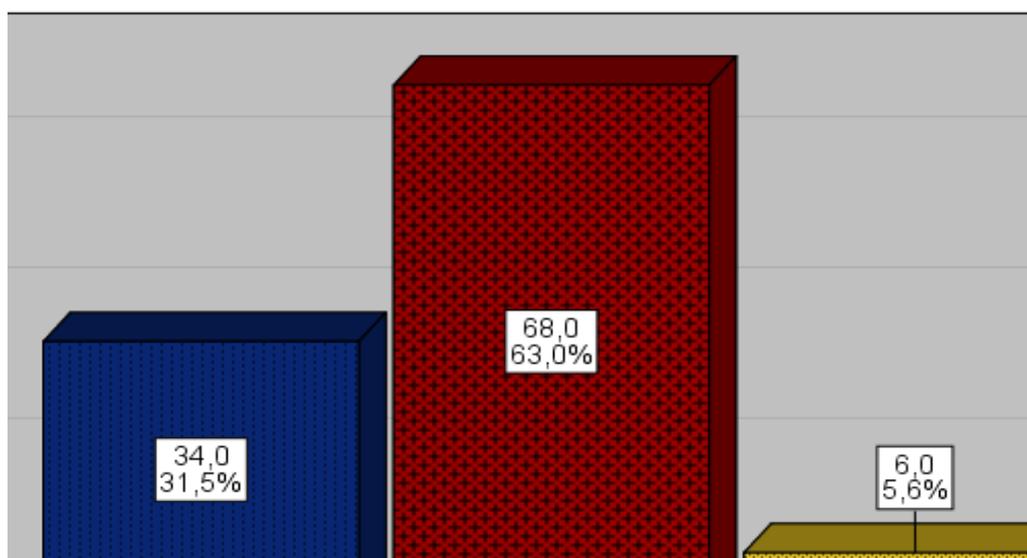
Figura 2. Gráfico de barras de frecuencias y porcentajes para la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Tabla 7. Frecuencias y porcentajes para la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Nivel de carga de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	34	31,5	31,5
	Regular	68	63,0	94,4
	Bueno	6	5,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

NIVEL DE CARGA DE TRABAJO



Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

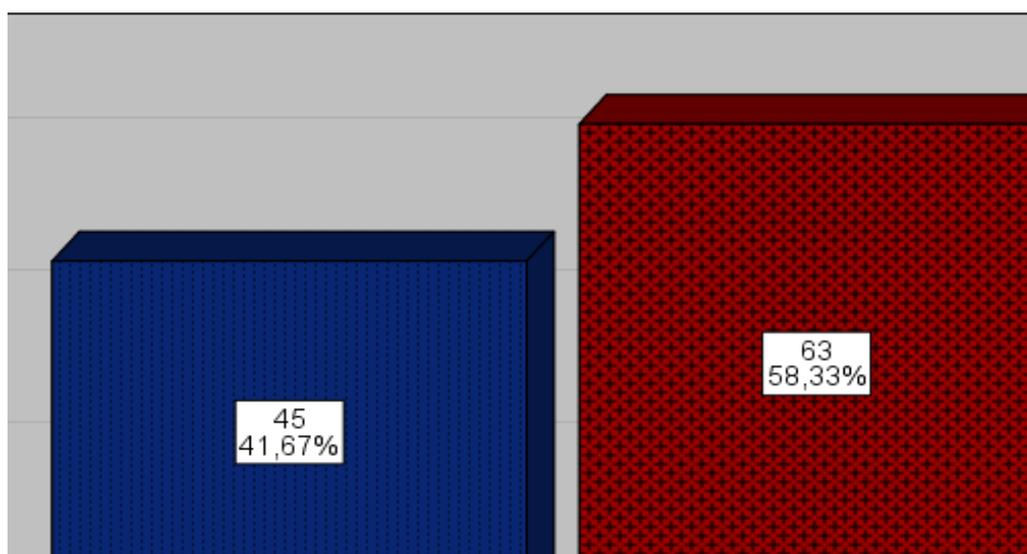
Figura 3. Gráfico de barras de frecuencias y porcentajes para la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Tabla 8. Frecuencias y porcentajes para la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Nivel de motivación intrínseca				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	45	41,7	41,7	41,7
Válido Bueno	63	58,3	58,3	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

NIVEL DE MOTIVACIÓN INTRINSECA



Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

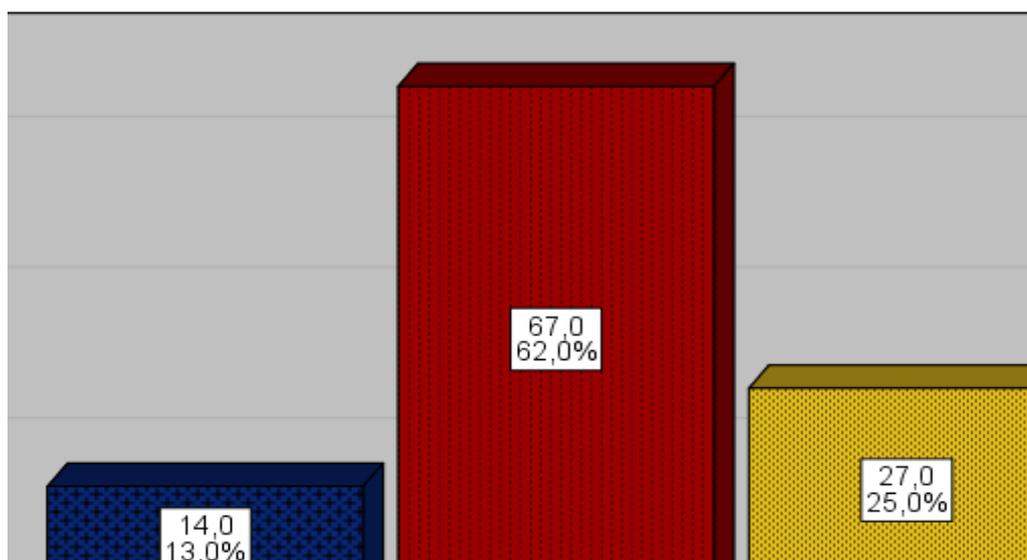
Figura 4. Gráfico de barras para la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Tabla 9. Frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Variable Compromiso Organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	14	13,0	13,0
	Moderado	67	62,0	75,0
	Fuerte	27	25,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Figura 5. Gráfico de barras para la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

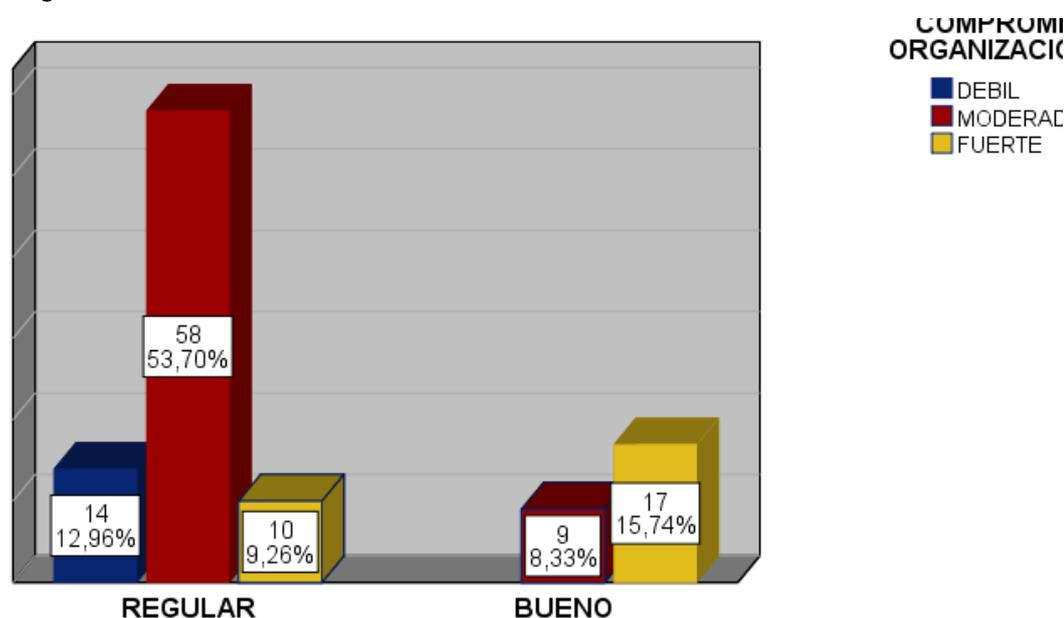
5.1.2. Tablas cruzadas

Tabla 10. Tablas cruzadas de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Tabla cruzada para el nivel de calidad de vida profesional*nivel de compromiso organizacional.

		Nivel de compromiso organizacional			Total	
		Débil	Moderado	Fuerte		
Nivel de calidad de vida profesional	Regular	Recuento	14	58	10	82
		% del total	13,0%	53,7%	9,3%	75,9%
Bueno		Recuento	0	9	17	26
		% del total	0,0%	8,3%	15,7%	24,1%
Total		Recuento	14	67	27	108
		% del total	13,0%	62,0%	25,0%	100,0%

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.



Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

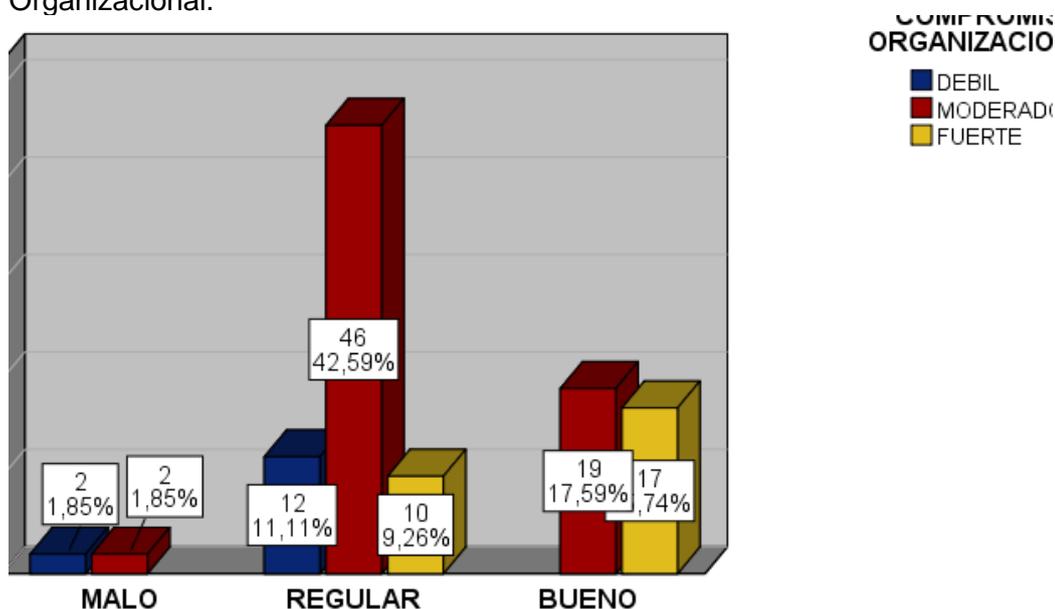
Figura 6. Gráfico de barras para tablas cruzadas de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Tabla 11. Tablas cruzadas de la dimensión apoyo directivo y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Tabla cruzada para el nivel de apoyo directivo*nivel de compromiso organizacional.

			Nivel de compromiso organizacional			
			Débil	Moderado	Fuerte	Total
Nivel de apoyo directivo	Malo	Recuento	2	2	0	4
		% del total	1,9%	1,9%	0,0%	3,7%
	Regular	Recuento	12	46	10	68
		% del total	11,1%	42,6%	9,3%	63,0%
	Bueno	Recuento	0	19	17	36
		% del total	0,0%	17,6%	15,7%	33,3%
Total		Recuento	14	67	27	108
		% del total	13,0%	62,0%	25,0%	100,0%

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.



Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

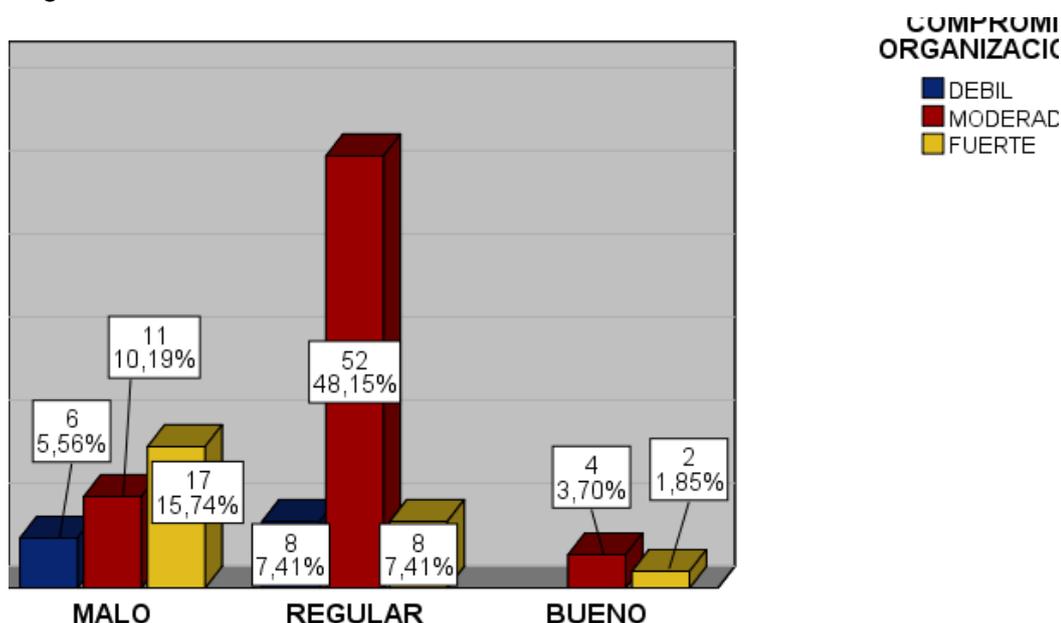
Figura 7. Gráfico de barras para tablas cruzadas de la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Tabla 12. Tablas cruzadas de la dimensión carga de trabajo y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital en la provincia del Cusco, 2021.

Tabla cruzada para el nivel de carga de trabajo*nivel de compromiso organizacional

			Nivel de compromiso organizacional			Total
			Débil	Moderado	Fuerte	
Nivel de carga de trabajo	Malo	Recuento	6	11	17	34
		% del total	5,6%	10,2%	15,7%	31,5%
	Regular	Recuento	8	52	8	68
		% del total	7,4%	48,1%	7,4%	63,0%
	Bueno	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0,0%	3,7%	1,9%	5,6%
Total	Recuento	14	67	27	108	
	% del total	13,0%	62,0%	25,0%	100,0%	

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.



Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

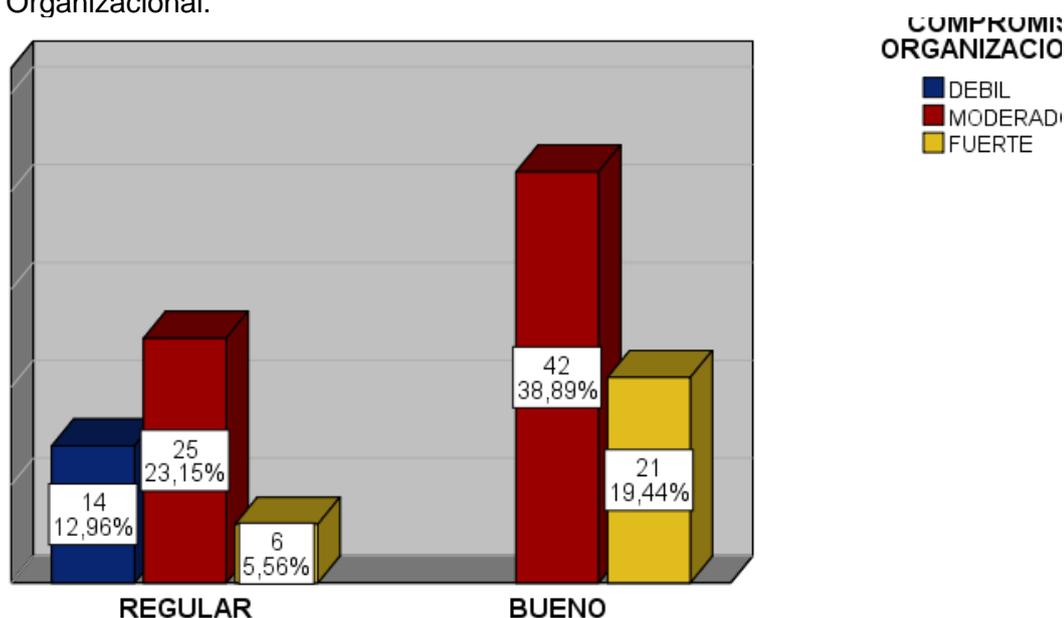
Figura 8. Gráfico de barras para tablas cruzadas de la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Tabla 13. Tabla cruzada para la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Tabla cruzada para el nivel de motivación intrínseca*nivel de compromiso organizacional

			Nivel de compromiso organizacional			
			Débil	Moderado	Fuerte	Total
Nivel de motivación intrínseca	Regular	Recuento	14	25	6	45
		% del total	13,0%	23,1%	5,6%	41,7%
	Bueno	Recuento	0	42	21	63
		% del total	0,0%	38,9%	19,4%	58,3%
Total		Recuento	14	67	27	108
		% del total	13,0%	62,0%	25,0%	100,0%

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.



Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Figura 9. Gráfico de barras para tablas cruzadas de la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional y de la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

5.2. Interpretación de los resultados

La tabla 5, y la figura 1, representan las frecuencias y los porcentajes para el nivel de calidad de vida profesional. Tanto la tabla 5, como la figura 1, nos permiten apreciar que el 75,9%, que representa a 82 trabajadores de planta, presentan un nivel de calidad de vida regular, mientras que el 24,1%, que representa a 26 trabajadores de planta, presentan un nivel de calidad de vida profesional bueno.

La tabla 6, y la figura 2, representan las frecuencias y los porcentajes para el nivel de apoyo directivo. Tanto la tabla 6, como la figura 2, nos permiten apreciar que el 3,7%, que representa a 4 trabajadores de planta, perciben un nivel de apoyo directivo malo, mientras que el 63%, que representa a 68 trabajadores de planta, perciben un nivel de apoyo directivo regular, finalmente, el 33,3%, que representa a 36 trabajadores de planta, perciben un nivel de apoyo directivo bueno.

La tabla 7, y la figura 3, representan las frecuencias y los porcentajes para la carga de trabajo. Tanto la tabla 7, como la figura 3, nos permiten apreciar que el 31,5%, que representa a 34 trabajadores de planta, perciben un nivel de carga de trabajo malo, mientras que el 63%, que representa a 68 trabajadores de planta, perciben un nivel de carga de trabajo regular, finalmente, el 5,6%, que representa a 6 trabajadores de planta, perciben un nivel de carga de trabajo bueno.

La tabla 8, y la figura 4, representan las frecuencias y los porcentajes para la motivación intrínseca. Tanto la tabla 8, como la figura 4, nos permiten apreciar que el 41,67%, que representa a 45 trabajadores de planta, perciben un nivel de motivación intrínseca regular, mientras que el 58,33%, que representa a 63 trabajadores de planta, perciben un nivel de motivación intrínseca buena.

La tabla 9, y la figura 5, representan las frecuencias y los porcentajes para el nivel de compromiso organizacional. Tanto la tabla 9, como la figura 5, nos permiten apreciar que el 13%, que representa a 14 trabajadores de planta, percibe un nivel de compromiso organizacional débil, mientras que el 62%, que representa a 67 trabajadores de planta, percibe un nivel de

compromiso organizacional moderado, finalmente, el 25%, que presenta a 27 trabajadores, perciben un nivel de compromiso organizacional fuerte.

La tabla 10, y la figura 6, representan las frecuencias y los porcentajes, de tablas cruzadas, entre la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional. Tanto la tabla 10, como la figura 6, nos permiten apreciar que el 75.9%, que representa a 82 trabajadores de planta, perciben un nivel de calidad de vida profesional regular, al mismo tiempo que: el 13% de trabajadores, perciben un nivel de compromiso organizacional débil, el 53,7% moderado y el 9,3% fuerte. Por otro lado, 24,01%, que representa a 26 trabajadores de planta, perciben un nivel de calidad de vida profesional bueno, al mismo tiempo que: el 8,3% percibe un nivel de compromiso organizacional moderado, el 15,7% fuerte y ninguno débil.

La tabla 11, y la figura 7, representan las frecuencias y los porcentajes de tablas cruzadas, entre la dimensión apoyo directivo, de la variable calidad de vida profesional y el nivel de compromiso organizacional. Tanto la tabla 11, como la figura 7, nos permiten apreciar que el 3.7%, que representa a 4 trabajadores de planta, perciben un nivel de apoyo directivo malo, al mismo tiempo que: el 1,9% de trabajadores, perciben un nivel de compromiso de continuidad débil, el 1,9% moderado y ninguno fuerte. Por otro lado, el 63,00%, que representa a 68 trabajadores de planta, perciben un nivel de apoyo directivo regular, al mismo tiempo que: el 11,1% de trabajadores, perciben un nivel de compromiso organizacional débil, el 42,6% moderado y el 9,3% fuerte; finalmente, el 33,3%, que representa a 36 trabajadores de planta, perciben un nivel de apoyo directivo bueno, al mismo tiempo que, el 17,6% perciben un nivel de compromiso organizacional moderado, el 15,7% fuerte y ninguno débil.

La tabla 12, y la figura 8, representan las frecuencias y los porcentajes de tablas cruzadas, entre la dimensión carga de trabajo, de la variable calidad de vida profesional y el nivel de compromiso organizacional. Tanto la tabla 12, como la figura 8, nos permiten apreciar que el 31,5%, que representa a 34 trabajadores de planta, perciben un nivel de carga de trabajo malo, al

mismo tiempo que: el 5,6% de trabajadores perciben un nivel de compromiso organizacional débil, el 10,2% moderado y el 15,7% fuerte. Por otro lado, el 63,00%, que representa a 68 trabajadores de planta, perciben un nivel de carga de trabajo regular, al mismo tiempo que: el 7,4% de trabajadores de planta, perciben un nivel de compromiso organizacional débil, el 48,1% moderado y el 7,4% fuerte; finalmente, el 5,6%, que representa a 6 trabajadores de planta, perciben un nivel de apoyo directivo bueno, al mismo tiempo que, el 3,7% perciben un nivel de compromiso organizacional moderado, el 1,9% fuerte y ninguno débil.

La tabla 13, y la figura 9, representan las frecuencias y los porcentajes de tablas cruzadas, entre la dimensión motivación intrínseca, de la variable calidad de vida profesional y el nivel de compromiso organizacional. Tanto la tabla 13, como la figura 9, nos permiten apreciar que el 41,7%, que representa a 45 trabajadores de planta, perciben un nivel de motivación intrínseca regular, al mismo tiempo que: el 13% de trabajadores perciben un nivel de compromiso organizacional débil, el 23,1% moderado y el 5,6% fuerte. Por otro lado, el 58,3%, que representa a 63 trabajadores de planta, perciben un nivel de carga de trabajo regular, al mismo tiempo que: el 38,9% de trabajadores de planta, perciben un nivel de compromiso organizacional moderado, el 19,4% fuerte y ninguno débil.

VI – ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

El proceso de análisis inferencial de los resultados, se inició con la prueba de normalidad, para lo cual, se utilizó el software estadístico SPSS 25, con la finalidad de determinar el coeficiente de correlación. Para determinar la prueba de normalidad, se tuvo presente el tamaño de la muestra, 108 participantes, razón suficiente para elegir la prueba de normalidad, Kolmogorov – Smirnov, y se plantearon las siguientes hipótesis:

Ha: los datos obtenidos para las variables calidad de vida profesional y compromiso organizacional, no presentan una distribución normal.

H0: los datos obtenidos para las variables calidad de vida profesional y compromiso organizacional, presentan en una distribución normal.

Para este proceso, se tuvo presente las siguientes consideraciones:

Nivel de Confianza = 0.95 (95%).

Nivel de Significancia (Alfa) $\alpha=0.05(5\%)$.

Tabla 14. Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida profesional	,108	108	,004
Apoyo directivo	,075	108	,166
Carga de trabajo	,098	108	,012
Motivación intrínseca	,104	108	,006
Compromiso organizacional	,108	108	,003
Compromiso afectivo	,131	108	,000
Compromiso de continuidad	,158	108	,000
Compromiso normativo	,098	108	,012

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

El resultado de la prueba de normalidad, Kolmogorov - Smirnov, arrojó una significancia bilateral correspondiente al valor de $p = ,004$ para la variable

calidad de vida profesional, y un p valor = ,003 para la variable compromiso organizacional. Siendo, la significancia bilateral (p valor) inferior a 0,05 para ambas variables de estudio, se determinó que la distribución de la muestra de datos, no presentan una distribución normal, y se aceptó la hipótesis alterna; por otro lado, se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, se utilizó el coeficiente de correlación, Rho de Spearman, para determinar el nivel de correlación de las variables.

Hipótesis general

HA: Existe relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

H0: No existe relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Tabla 15. Correlación entre la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

			Nivel de calidad de vida profesional	Nivel de compromiso organizacional
Rho de Spearman	Nivel de calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Nivel de compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,508**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

La tabla 15, proporciona los resultados del análisis de correlación, Rho de Spearman, proporcionado por el software estadístico SPSS, el cual arrojó una significancia bilateral correspondiente al valor $p = ,000$ para la variable calidad de vida profesional, y un p valor = ,000 para la variable compromiso organizacional. Siendo, la significancia bilateral (p valor) inferior a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021. Por otro lado, se rechaza la hipótesis nula, H_0 .

Asimismo, se procedió a realizar el análisis del coeficiente de correlación, el cual, tuvo un valor de ,508; este valor proporciona información suficiente para sostener que: la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021, presentan un nivel de correlación directa moderada.

Hipótesis Específica 1:

Para el siguiente análisis, se presentaron las siguientes hipótesis.

HA: Existe relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021.

H_0 : No existe relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional de los trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021.

Tabla 16. Correlación entre la dimensión apoyo directivo de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

			Nivel de apoyo directivo	Nivel de compromiso organizacional
Rho de Spearman	Nivel de apoyo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,435**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Nivel de compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

La tabla 16, proporciona los resultados del análisis de correlación, Rho de Spearman, proporcionado por el software estadístico SPSS, el cual arrojó una significancia bilateral correspondiente al p valor = ,000 para el apoyo directivo y el compromiso organizacional. Siendo, la significancia bilateral (p valor) inferior a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional de trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021. Por otro lado, se rechaza la hipótesis nula, H0.

Asimismo, se procedió a realizar el análisis del coeficiente de correlación, el cual, tuvo un valor de ,435; este valor proporciona información suficiente para sostener que, el nivel de correlación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional en trabajadores planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021, es moderada, de tendencia positiva.

Hipótesis Específica 2:

Para el siguiente análisis, se presentaron las siguientes hipótesis.

HA: Existe relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021.

H0: No existe relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la Provincia del Cusco 2021.

Tabla 17. Correlación entre la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

			Nivel de carga de trabajo	Nivel de compromiso organizacional
Rho de Spearman	Nivel de carga de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	-,196*
		Sig. (bilateral)	.	,042
	Nivel de compromiso organizacional	N	108	108
		Coefficiente de correlación	-,196*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	108	108

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

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

La tabla 17, proporciona los resultados del análisis de correlación, Rho de Spearman, proporcionado por el software estadístico SPSS, el cual arrojó una significancia bilateral correspondiente al valor para $p = ,042$, para la carga de trabajo y el compromiso organizacional. Siendo, la significancia bilateral (p valor) inferior a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional de trabajadores de planta de una Municipalidad Distrital de la Provincia del Cusco, 2021. Por otro lado, se rechaza la hipótesis nula, H0.

Asimismo, se procedió a realizar el análisis del coeficiente de correlación, el cual, tuvo un valor de -,196; este valor proporciona información suficiente para sostener que, existe una correlación inversa, de bajo nivel, entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional de trabajadores planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Hipótesis Específica 3:

Para el siguiente análisis, se presentaron las siguientes hipótesis.

HA: Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021.

H0: No existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021.

Tabla 18. Correlación entre la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida profesional y la variable compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

			Nivel de motivación intrínseca	Nivel de compromiso organizacional
Rho de Spearman	Nivel de motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Nivel de compromiso organizacional	N	108	108
		Coeficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Aplicación de los instrumentos CVP-35 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

La tabla 18, proporciona los resultados del análisis de correlación, Rho de Spearman, proporcionado por el software estadístico SPSS, el cual arrojó una significancia bilateral correspondiente al valor para $p = ,000$ para la motivación intrínseca y el compromiso organizacional. Siendo, la significancia bilateral (p valor) inferior a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de trabajadores de planta de una Municipalidad Distrital de

la Provincia del Cusco, 2021. Por otro lado, se rechaza la hipótesis nula, H_0 .

Asimismo, se procedió a realizar el análisis del coeficiente de correlación, el cual, tuvo un valor de ,403; este valor proporciona información suficiente para sostener que, el nivel de correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en trabajadores planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021, es moderada, de tendencia positiva.

VII – DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

7.1. Comparación de los resultados

De acuerdo al planteamiento del objetivo general, determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021, es importante considerar la calidad de vida profesional, como componente sustancial para alcanzar la satisfacción en los centros laborales, más aún en el contexto municipal, donde un impacto positivo, en la forma en que se cumplen los objetivos y las actividades del servicio municipal, favorece la percepción de satisfacción de los vecinos y usuarios, en el mismo sentido, el compromiso organizacional, va a contribuir al desarrollo institucional en el contexto municipal. De acuerdo a la prueba, Rho de Spearman, el coeficiente de correlación es ,508 y permite sustentar que, existe una relación moderada directa, además, el p valor es altamente significativo ($p < 0.01$). Estos resultados que se asemejan a los encontrados por Ríos (2018), en su tesis sobre “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016”, que determino que los trabajadores perciben los niveles de calidad de vida laboral en un nivel regular (62,5%) y al compromiso organizacional como regular (41,7%), situación que puede ser motivada, por una apreciación realista del entorno de trabajo, al cual, ni se la idealiza, ni se la sub valora. Por otro lado, Ríos estableció que entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de estos trabajadores existía una relación positiva y significativa de acuerdo al valor del chi cuadrado de 21.867, además del índice de confianza que fue de 95%. Para García-Sánchez (1993), la calidad de vida profesional, forma parte fundamental de la experiencia de bienestar, que proviene del equilibrio que percibe el trabajador entre las cargas de trabajo desafiantes, intensas, complejas, y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales que dispone para afrontar esas demandas. Por otra parte, sobre el Compromiso Organizacional, Meyer y Allen (1991), la definen como el estado de bienestar psicológico que describe la conexión entre un

individuo y una empresa, y de esta manera, inciden en la valoración de seguir o renunciar a la empresa.

En relación al objetivo específico 1, que fue conocer la relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021. El apoyo directivo, genera reconocimiento por el esfuerzo que realizan los trabajadores, que los motiva a la mejora constante, además, el apoyo directivo fortalece la libertad de los trabajadores, que les permite tomar sus propias decisiones, contando con el respaldo de los responsables en el área de trabajo, de sus compañeros de labores, asimismo, el apoyo directivo se refleja en indicadores como son un salario justo, posibilidad de línea de carrera y la creatividad, que innovan la forma en que se realizan las tareas y en cómo se conducen los procesos, de esta manera, se contribuye a mejorar los niveles de eficiencia, independencia y confianza para la resolución de problemas y alcanzar las metas individuales e institucionales. Los resultados de la investigación reflejan que el apoyo directivo está relacionado con el compromiso organizacional. De acuerdo al índice de correlación ,435 arrojado por la prueba, Rho de Spearman, se puede sostener que existe una relación moderada directa entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional, además, el p valor <0.01 , es altamente significativo. Lo que se asemeja a los resultados encontrados por Travezaño (2020), en su tesis sobre “Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020”. La investigación tuvo como resultado, que la percepción la calidad de vida laboral media es del 48,6% mientras que la percepción de apoyo directivo alto y medio es del 45.7%. Sobre la relación entre la calidad de vida profesional y el apoyo directivo, se encontró que el p valor fue de ,002, asimismo, el valor de la correlación fue de ,499, habiéndose concluido que el grado de correlación, entre las variables es moderada y positiva. En la presente investigación, el valor de la correlación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional obtuvo un valor de ,435, asimismo, estos valores similares, puede deberse al contexto en el que se realizaron ambas investigaciones, la cuales, fueron desarrolladas

en espacios comprendidos dentro de la administración municipal. De acuerdo a García-Sánchez (1993). Entendemos al apoyo directivo como el soporte emocional, proporcionado por los encargados de la dirección a los trabajadores de la organización, este apoyo de los responsables de la organización, se percibe en la ayuda profesional que reciben los trabajadores, influye de manera eficaz en el rendimiento laboral, ya que genera seguridad y creatividad en el desarrollo de las actividades, retroalimenta al trabajador, lo ayuda a disminuir los errores en los procedimientos, y mejora el ambiente laboral.

En relación al objetivo específico 2, que fue conocer la relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021. Se puede decir que la carga de trabajo se refiere a situaciones donde, se presenta la demanda laboral como la atención continua de usuarios, tanto internos como externos, la cual involucra una atención adecuada a las demandas referidas a la administración municipal como informes, resultados y otros; también a demandas de los usuarios, como quejas, multas, sanciones, conflictos y otros; sumado a sus propias demandas familiares, personales y profesionales; lo que demanda tiempo, esfuerzo mental y físico; actividades que en muchas ocasiones sobrecargan a los trabajadores, creando un déficit en su calidad de vida profesional. Los resultados de la presente investigación indican, que la correlación entre la carga laboral y el compromiso organizacional, alcanzan un valor de $-0,196$, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, y se puede sostener que existe una relación inversa, de nivel bajo. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación inversa, de nivel bajo, entre la carga laboral y el compromiso organizacional en estos trabajadores. Lo que se diferencia de lo encontrado por Paucarcaja y Ruiz (2019), en su estudio sobre “Calidad de vida profesional y burnout en enfermeras que cursan estudios de especialidad en una universidad de Lima, 2018” cuyos resultados evidenciaron un nivel medio de carga de trabajo de 69,3%. El estudio de Paucarcaja y Ruiz presentó un nivel de calidad de vida profesional bajo (18.0%), y medio (69.3%), que representa

al 87.3% de la muestra, la cual no manifiesta una calidad de vida profesional alta relacionada a la percepción de carga de trabajo. El estudio concluyó que no hay evidencia de una relación, estadísticamente importante entre la variable calidad de vida profesional y el burnout en las enfermeras que realizan estudios de especialidad. Esta diferencia en los resultados, podría deberse a la naturaleza de las labores; mientras en la municipalidad los trabajadores de planta realizan labores administrativas, la calidad de vida profesional de las enfermeras, que cruzan estudios de especialidad, podría estar generando por ambientes de trabajo sobrecargados, no solo por la carga laboral diaria, sino también, por las responsabilidades intrínsecas a los estudios de especialidad. Por otra parte, los resultados obtenidos en el presente estudio, se asemejan a los de Alexander (2019), en su tesis sobre “Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área de cadena de suministros de una empresa del estado en Lima Metropolitana”, concluyó que existe relación inversa significativa entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional, dado que ($r = -.225$, $p = .024$), es decir, existe relación inversa, de nivel bajo entre la carga de trabajo y la variable compromiso organizacional, estos resultados son esperados y coinciden con el presente trabajo de investigación, porque coinciden con la naturaleza humana frente a la carga de trabajo y el nivel de compromiso organizacional, además, el nivel bajo de correlación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional, nos permiten apreciar resultados objetivos, sin sobredimensionarlos o subvalorarlos. Para Giménez (2010), la carga de trabajo es el elemento primordial del desarrollo organizacional y están ligados a la productividad, a la disposición de tiempo y desgaste energético. Este conjunto de actividades laborales y sus resultados, son llamados también demandas laborales. Suponiendo que las actividades laborales se llevan a cabo dentro del horario de trabajo, se valoran desde la perspectiva del trabajador. Las cargas de trabajo desmesuradas, la responsabilidad excesiva, las relaciones interpersonales problemáticas, así como el limitado de tiempo para la vida personal son características de las cargas de trabajo absorbentes. El exceso de trabajo está relacionado con el uso provechoso

y proporcionado del tiempo, el cual es limitado, su distribución inadecuada genera en los trabajadores la percepción no tener tiempo suficiente para realizar sus labores, generando conflictos que llevan a tensionar el ambiente y desmotivar al trabajador.

En relación al objetivo específico 3, que fue conocer la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021. La importancia de la motivación intrínseca radica en la energía que pone el trabajador para cumplir con sus labores, auto motivado en sus necesidades personales y físicas que lo llevan a desarrollar sus actividades, para alcanzar sus propios niveles de satisfacción. La motivación intrínseca del trabajador, está justificado por factores internos, que determinan necesidades desde una perspectiva individual. Los resultados de la investigación se determinan de acuerdo al índice de correlación de la prueba, Rho de Spearman ,403 para la motivación intrínseca y el compromiso organizacional, lo que demuestra una correlación moderada directa, además un p valor <0.01 , aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos decir que existe relación moderada directa, entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de estos trabajadores. Este resultado se diferencia de lo encontrado por Alexander (2019), en su tesis sobre “Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área de cadena de suministros de una empresa del estado en Lima Metropolitana”. Los resultados evidenciaron que a pesar de que el 50% percibe bastante motivación intrínseca, los datos proporcionados por la prueba Rho de Spearman ,068 y el p-valor = ,499, evidencian que no se presenta una relación significativa para la motivación intrínseca y el compromiso organizacional. Es probable que las ciudades de estudio, Lima y Cusco, tengan alguna influencia en los resultados, puesto que, la conducta de las personas, tanto en la capital, como en la sierra sur peruana, están influenciadas por factores socio culturales, cuyo simbolismo e interpretación constituyen, dinámicas y formas particulares de ver la vida, por lo tanto, pueden tener diversas fuentes de motivación. Para Gutiérrez

et al. (2010), esta motivación intrínseca se justifica por factores internos, que determinan necesidades individuales, y que, para su valoración, se considera el impulso que lo motiva, la naturaleza de las actividades, el respaldo familiar, la relevancia en el desarrollo de la creatividad, el respaldo del equipo laboral y la capacitación institucional para realizar sus tareas. Este comportamiento está determinado por un conjunto de factores del que impactan significativamente en la intensidad, calidad y principalmente, en la conducta del trabajador y que se impulsa por circunstancias procedentes del entorno personal, o como producto de sus procesos mentales. Y como agrega Chiavenato (2000), que para cada individuo la motivación es distinta, ya que las necesidades son peculiares de persona a persona y que dan como resultado diferentes formas de comportamiento. Existe diferencia con los resultados obtenidos por Milla (2017), en su tesis sobre “Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada de Pueblo Libre, Lima, donde encontró que el 58% de los evaluados percibe un nivel de calidad de vida medio, el 33% un nivel alto, y 7% muy alto de motivación intrínseca. Sobre la relación entre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida profesional y la autoeficacia, el nivel de significancia obtuvo un p-valor de ,128, de manera que, se concluyó que, no existe correlación. Estos datos se contrastan con los hallados en la presente investigación, los cuales, pueden estar motivados por factores administrativos, ya que, el estudio de Milla, se realiza en una clínica privada, y el presente estudio en una municipalidad, en el ámbito de los servicios públicos.

Los resultados del estudio nos han permitido deliberar sobre la relación que se da entre las variables de estudio, al ser realizada en el personal de planta, que realiza trabajos administrativos, de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, en la ciudad del Cusco, y nos da la oportunidad para generalizar los resultados en esta población. Dichos resultados, que se obtuvieron a través de la utilización de los cuestionarios, tienen la validez y la confiabilidad de acuerdo a criterios científicos y metodológicos, de esta manera, se garantizó que los resultados obtenidos, reflejen la percepción que los trabajadores tienen de la calidad de vida de vida profesional y el

compromiso organizacional con su centro de trabajo. Lo que resulta atrayente de observar es que la dimensión carga de trabajo tiene una relación inversa, de nivel bajo, con el compromiso organizacional, lo que no se da con las dimensiones apoyo directivo y motivación intrínseca que si muestran una relación directa con el compromiso organizacional y que se mantienen en niveles adecuados para ser funcionales. A nivel de validación externa, estos resultados no admiten la proyección a otras organizaciones de corte municipal y de forma menos amplia a los gobiernos regionales e instituciones estatales del país, que realizan sus actividades encargadas, acorde a lo esperado por la comunidad en general. Los resultados presentan gran utilidad para la psicología organizacional, en su propósito de contribuir en la mejora de la calidad de vida y bienestar psicológico de la población, ya que se da dentro del contexto laboral, y refleja las particularidades propias de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, en la provincia del Cusco, y que contribuirá a conocer y comprender su comportamiento y desarrollo laboral, para poder intervenir en ella y mejorar su bienestar emocional y psicológico.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERO

La calidad de vida profesional se relaciona con el compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021. Se halló un índice de correlación moderada directa en la prueba, Rho de Spearman de ,508 y un p-valor de <0.01 .

SEGUNDO

El apoyo directivo está relacionado con el compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021, de acuerdo al índice de correlación de la prueba Rho de Spearman de ,435 y un p-valor <0.01 .

TERCERO

La carga laboral tiene una relación inversa, de nivel bajo, con el compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021, de acuerdo al índice de correlación de la prueba Rho de Spearman de -,196 y un p-valor de <0.05 .

CUARTO

La motivación intrínseca está relacionada con el compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021, de acuerdo al índice de correlación de la prueba, Rho de Spearman de ,403 y un p-valor de <0.01 .

RECOMENDACIONES

En relación a los resultados y conclusiones del presente estudio, las siguientes recomendaciones, pretenden, contribuir en mejorar la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, en la provincia del Cusco.

PRIMERO

Reconociendo que existe relación entre las variables de estudio, se recomienda realizar actividades de sensibilización en los trabajadores de la municipalidad distrital, con el propósito de fortalecer las dimensiones de la calidad de vida profesional, que influye en el compromiso organizacional. De manera que, los servidores públicos, que tienen un puesto de trabajo en la municipalidad, promuevan técnicas de manejo emocional, busquen activamente un mejor desempeño laboral, y contribuyan a el bienestar individual y colectivo de sus compañeros de trabajo, aspectos que, tendrán repercusión en la percepción de los usuarios y vecinos que hacen uso de los servicios municipales.

SEGUNDO

En relación al apoyo directivo y el compromiso organizacional, se recomienda seguir fortaleciendo el vínculo entre los trabajadores de la municipalidad. Para lo cual, mejorar la comunicación asertiva, la escucha activa, en su forma empática y oportuna es muy importante; asimismo, generar espacios de convivencia, no solo a nivel laboral, sino también, a nivel recreativo, entre los responsables de la gestión municipal y los trabajadores, afianza los vínculos interpersonales y genera mayor confianza, de manera que, los trabajadores y los responsables de la gestión municipal puedan transmitir sus ideas e intenciones, derribando barreras subjetivas que se erigen cuando las personas conocen superficialmente a otras, y/o se tienen ideas prejuiciosas unos de otros.

TERCERO

En relación a la carga laboral y el compromiso organizacional, se recomienda, sensibilizar a los trabajadores de la municipalidad, en aspectos relacionados al trabajo en equipo, al trabajo colaborativo, a las responsabilidades individuales y a las responsabilidades colectivas, en relación a los resultados esperados en sus respectivos puestos de trabajo. Asimismo, proporcionar información oportuna, clara y significativa en relación a las obligaciones laborales, reduce la percepción de arrastrar una alta carga laboral. Aspectos, que sin duda contribuirían a reducir, la correlación inversa, de bajo nivel, hallada entre la carga laboral y el compromiso organizacional.

CUARTO

En relación a la motivación intrínseca y el compromiso laboral, se pretende contribuir en mejorar los resultados del estudio, para lo cual se recomienda, buscar los mejores perfiles para los diferentes puestos de trabajo, entendiendo que, la satisfacción de realizar las tareas que nos apasionan, constituyen, en sí mismo, una fuente de motivación incalculable; asimismo, facilitar la realización y el acceso a eventos de capacitación, contribuyen a mejorar la confianza de los trabajadores, quienes con mayores y mejores herramientas, logran sentirse en la capacidad de realizar sus actividades laborales y alcanzar los resultados exigidos de manera exitosa. Por otra parte, aunque las actividades laborales en la municipalidad, se desenvuelven en el ámbito de la administración pública, marcados por horarios y responsabilidades, todas las personas, encuentran en sus familias, la motivación y el impulso para la vida; siendo este último, un factor determinante para la calidad de vida profesional, se recomienda, considerar el apoyo familiar como parte esencial de la motivación intrínseca en los trabajadores de planta de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, S. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana* [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional Universidad Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2881>
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Universidad Ricardo Palma.
- Alexander, L. (2019). *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 de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5666>
- Allport, G. (1955). *Becoming: Basic considerations for the psychology of personality*. Yale University Press.
- Alves, D., Cirera, Y., y Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 146 - 163. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4237669.pdf>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: Una definición integradora. *Revista latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161 - 164. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Arias, F. (2004). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista de contaduría y administración*, 200, 5-10. <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Betanzos, N., y Paz, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. *Revista de enfermería del instituto Mexicano del Seguro Social*, 19(1), 35-41. <https://biblat.unam.mx/hevila/RevistadeenfermeriadellInstitutoMexicanodelSeguroSocial/2011/vol19/no1/8.pdf>
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546. <http://dx.doi.org/10.2307/2391809>
- Cabezas, C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. *FMC: Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 7(7), 53-68.

- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., y Juan, C. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos (5ª ed.)*. Mc Graw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Interamericana.
- Contreras, C. (2018). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional dentro de organizaciones públicas y privadas* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de México]. Repositorio institucional Universidad Autónoma de México. https://repositorio.unam.mx/contenidos/clima-organizacional-y-su-relacion-con-el-compromiso-organizacional-dentro-de-instituciones-publicas-y-privadas-219981?c=pQ8wXB&d=false&q=compromiso%20organizacional&i=1&v=0&t=search_0&as=0
- Cruz, O. (2018). *Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1922>
- Edel, R., García, A., y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional Vol. I*. http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Fernández, A., Santa, E., y Casado, M. (2007). Calidad De Vida Profesional de Los Profesionales de Enfermería en Atención Primaria de Soria. *Biblioteca Las Casas*, 3(1), <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>
- García, R., Gonzales, J., y Jornet, M. (2010). *SPSS: Pruebas no paramétricas Kolmogorov Smirnov*. Universidad de Valencia: https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0802A.pdf
- García, S., y González, J. (1995). Factores de motivación de los profesionales de la salud en atención primaria. *Revista formación médica continuada*, 2, 1.
- García-Sánchez, S. (1993). La qualitat de vida profesional com a avantatge competitiu. *Revista de Qualitat*, 11, 4-9.
- Giménez, V. (2010). *Las organizaciones de servicios sociales de atención primaria*. Diputación de Alicante - Área de bienestar social. Gráficas Azorín, S.L. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/22160/1/LIBRO%20Las%20organizaciones%20de%20SSAP_2010.pdf

- González, C., Gonzáles, C., y Hering, C. (2016). *Estrés y Calidad de Vida en Equipo de Enfermería de UPC* [Tesis de grado, Universidad Austral de Chile]. Repositorio institucional Universidad Austral de Chile.
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/fmg643e/doc/fmg643e.pdf>
- Grimaldo, M., y Reyes, M. (2014). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 50-57. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(15\)30006-6](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(15)30006-6)
- Gutiérrez, E., Loredo, M., y Manzano, R. (2010). *Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Hospital del niño y la mujer en San Luis Potosí* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de San Luis de Potosí]. Repositorio institucional Universidad Autónoma de San Luis de Potosí.
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/2955>
- Hackman, R., y Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6 ed.)*. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Herranz, J. (2004). *Calidad de vida, en el trabajo y la salud de los profesores universitarios* [Tesis doctoral, Universidad de Alicante]. Repositorio institucional Universidad de Alicante.
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3607/1/Herranz-Bellido-Jesus.pdf>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons Inc.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 13-22.
https://kyleshulfermba530.weebly.com/uploads/2/3/4/5/23454770/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf
- Huse, E., y Cumming, T. (1985). *Organization development and changes (33º ed.)*. West Publishing Company.
- INEI. (Enero de 2020). *Perú: Estimaciones y proyecciones de población por departamento, provincia y distrito, 2018 - 2020. Boletín especial N° 26*. Obtenido de Proyecciones - INEI:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1715/libro.pdf
- INEI. (Febrero de 2021). *Perú: Indicadores de gestión municipal 2020*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI):
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1791/libro.pdf

- Kerlinger, F., y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill.
- Martínez (Ed.), R. (2019). *Institucionalidad social en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Libros de la CEPAL. <http://hdl.handle.net/11362/42061>
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 370-396. <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. D. Van Norstrand.
- Maslow, A. (2003). *El Hombre Autorrealizado (15.ª ed.)*. Kairós.
- Mathieu, J., y Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- McGregor, D. (1960). El lado humano de las organizaciones. *Mc.Graw - Hill (ed.)*, 204-208. <https://www.esf.edu/for/germain/McGregor%20-%20Human%20Side.pdf>
- Méndez, C. (2001). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación (3º ed.)*. Mc Graw-Hill Interamericana.
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications, Inc.
- Milla, E. (2017). *Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17512>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Repositorio institucional Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Morales, M. (2017). *Calidad de vida profesional de los médico residentes del Hospital Alemán Nicaragüense en periodo de Diciembre 2015 a Diciembre 2016* [Tesis de especialidad, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio institucional Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4346>
- Municipalidad Distrital de Wanchaq. (Enero de 2020). *Criterios de priorización 2021 - 2023*. Obtenido de Municipalidad Distrital de

Wanchaq:

<https://www.muniwanchaq.gob.pe/Opmi/2020/CRITERIOS%20DE%20PRIORIZACI%C3%93N%20DEL%20PMI%202021-2023.pdf>

- Paucarcaja, N., y Ruiz, M. (2019). *Calidad de vida profesional y burnout en enfermeras que cursan estudios de especialidad en una universidad de Lima, 2018* [Tesis de grado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2752>
- Penley, L., y Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of organizational behavior*, 9(1), 43-59. <https://www.jstor.org/stable/2488139>
- 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 César Vallejo]. Repositorio institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16037>
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima* [Tesis de maestría, Universidad de Colima]. Repositorio institucional Universidad de Colima. https://sistemas.ucol.mx/tesis_posgrado/resumen1532.htm
- Ramos, A., Martínez, M., y Maldonado, G. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Investigación y ciencia*, 17(44), 48-55.
- Ramos, M. (2017). *Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en trabajadores de la unidad educativa Isabel de Godín de la ciudad de Riobamba, un enfoque de género* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27077>
- Ríos, T. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la inversiones mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016* [Tesis de grado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3469>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4807>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional (10º ed.)*. Pearson Educación.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración (10º ed.)*. Pearson Educación, México.
https://www.academia.edu/43110051/Administracion_10_Robbins_Coulter.
- 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* [Tesis de grado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional Universidad Norbert Wiener.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1870>
- Rogers, C. (1951). *Client centered therapy*. Houghton Mifflin.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6). 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sánchez, F. (2017). *Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. Repositorio institucional Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4497>
- Segurado, A., y Argulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Torres, C. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida en el trabajo de una empresa manufacturera de la ciudad de Quito* [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional Universidad Central del Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22156>
- Travezaño, S. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María - cuarto trimestre 2020* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Ica.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1000>
- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogos de la Comunicación*, 35, 68-77. <https://docplayer.es/14167495-Conceptualizacion-y-supervision-de-la-comunicacion-y-el-compromiso-organizacional-dr-federico-varona-madrid.html>.

- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.2307/257334>.
- Zavala, R., y Córdova, L. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 2(1), 81 - 94. <https://doi.org/10.17162/riva.v2i1.842>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores de planta de una Municipalidad Distrital de la Provincia del Cusco 2021.

Bachiller: José Carlos Monteagudo Martínez.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021?	Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021.	Existe relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021.	Variable X Calidad de vida profesional	Dimensión 1: Apoyo directivo. Dimensión 2: Carga de trabajo. Dimensión 3: Motivación intrínseca.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel de estudio: Relacional Diseño: No experimental. Correlacional Corte transversal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			(Esquema)
Problema Específico 1: ¿Cómo se relaciona el apoyo directivo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la	Objetivo Específico 1: Conocer la relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la	Hipótesis Específica 1: Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la			

provincia del Cusco 2021? provincia del Cusco 2021. provincia del Cusco 2021.

Problema

Específico 2:

¿Cómo se relaciona la carga de trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021?

Objetivo

Específico 2:

Conocer la relación entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021.

Hipótesis

Específica 2:

Existe relación significativa entre la carga de trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la Provincia del Cusco 2021.

Problema

Específico 3:

¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021?

Objetivo

Específico 3:

Conocer la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021.

Hipótesis

Específica 3:

Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021.

Variable Y
Compromiso organizacional

Dimensión 1: Afectivo.
Dimensión 2: Normativo.
Dimensión 3: Continuidad.

150 trabajadores de planta, contratados y contratados CAS del área administrativa de la Municipalidad de Wanchaq – Cusco.

Muestra
108 trabajadores de planta, contratados y contratados CAS del área administrativa de la Municipalidad de Wanchaq

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica: Encuesta

Instrumento:
Cuestionario

Instrumento 1:
Cuestionario de Calidad de vida profesional – CVP 35, Cabeza (2000).
Para la variable X

Instrumento 2:
Cuestionario de
Compromiso
Organizacional
(CCO) – Meyer y
Allen (1997),
adaptado por
Montoya (2014) en
Perú. Para la
variable Y

**Técnica de
análisis de datos,**
Para la obtención
de los datos según
los objetivos
planteados, se
utilizará la
estadística
descriptiva e
inferencial.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP – 35) Cabezas (2000)

Usted debe colocar en los casilleros correspondientes los valores del 1 al 10; según su percepción. La encuesta es anónima y no hay respuestas buenas o malas; por lo que se le pide responder con absoluta franqueza, los fines de la encuesta es de investigación.

Preguntas	Valores									
	Nada		Algo			Bastante			Mucho	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Carga de trabajo										
Ítems	Nada		Algo			Bastante			Mucho	
1. Cantidad de trabajo que tengo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Conflicto con otras personas de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Falta de tiempo para mi vida personal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Incomodidad física en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Carga de responsabilidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Interrupciones molestas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Estrés, esfuerzo emocional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Mi trabajo tiene consecuencias negativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Motivaciones Intrínsecas										
Ítems	Nada		Algo			Bastante			Mucho	
12. Motivación “ganar de esforzarme”	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Apoyo de mi familia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Ganas de ser creativo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Me desconecto al terminar la jornada laboral	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. Lo que tengo que hacer queda claro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. Me siento orgulloso(a) de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Apoyo de los compañeros.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

22. Calidad de vida de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apoyo Directivo										
Ítems	Nada		Algo			Bastante			Mucho	
23. Satisfacción con el tipo de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. Satisfacción con el sueldo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25. Posibilidad de promoción	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26. Reconocimiento de mi esfuerzo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27. Apoyo de mis jefes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28. Apoyo de mis compañeros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29. Posibilidad de ser creativo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30. Recibo información de los resultados de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32. El lugar donde trabajo trata la calidad de vida de mi puesto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33. Tengo autonomía o libertad de decisión	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34. Variedad en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la institución, siguiendo su sentir y percepción acerca de la institución donde labora, exprese su grado de acuerdo o desacuerdo a cada una de las preguntas. Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados, considere la siguiente calificación.

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

Preguntas	VALORES				
	1	2	3	4	5
1. Actualmente trabajo en la institución más por gusto que por necesidad.					
2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en la institución es porque siento obligación moral de permanecer en ella.					
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en la institución, es porque otra institución 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 la institución considerando todo lo que me ha dado.					
7. La institución 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 la institución.					
9. Ahora mismo no abandonararía la institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
10. Me siento como parte de una familia en la institución.					
11. Realmente siento como si los problemas de la institución fueran mis propios problemas.					
12. Disfruto hablando de la institución con gente que no pertenece a ella.					
13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14. La institución donde trabajo merece mi lealtad.					
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo.					

16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.					
18. Creo que le debo mucho a la institución.					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

JUICIO DE EXPERTO 1



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida profesional y compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Nombre del Experto: Eliana Magda Ibarra Cabrera

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO: Cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35.

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES



Ps. Eliana M. Ibarra Cabrera
C. Ps. P. 22781

Apellidos y Nombres del validador: Eliana Magda Ibarra Cabrera
Grado académico: Magister en Psicología Educativa
N°. DNI: 45869512



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida profesional y compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Nombre del Experto: Eliana Magda Ibarra Cabrera

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer & Allen).

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

--



Ps. Eliana M. Ibarra Cabrera
C. Ps. P. 22781

Apellidos y Nombres del validador: Eliana Magda Ibarra Cabrera
Grado académico: Magister en Psicología Educativa
N°. DNI: 45869512

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
IBARRA CABRERA, ELIANA MAGDA DNI 45869512	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 01/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
IBARRA CABRERA, ELIANA MAGDA DNI 45869512	PSICOLOGA Fecha de diploma: 10/07/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
IBARRA CABRERA, ELIANA MAGDA DNI 45869512	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/04/2017 Fecha egreso: 11/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

JUICIO DE EXPERTO 2



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida profesional y compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

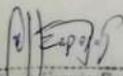
Nombre del Experto:

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO: Cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35.

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Apellidos y Nombres del Validador: Espejo Puma Williams Israel
Grado académico: Maestro en Psicología Educativa
N°. DNI: 41287730


Williams Espejo Puma
PSICOLOGO
C.P.S.P. 15467



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida profesional y compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

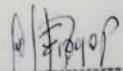
Nombre del Experto:

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer & Allen).

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Apellidos y Nombres del Validador: Espejo Puma Williams Israel
Grado académico: Maestro en Psicología Educativa
N°. DNI: 41287730


Williams Espejo Puma
PSICOLOGO
C.P. 15467

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ESPEJO PUMA, WILLIAMS ISRAEL DNI 41287730	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 09/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
ESPEJO PUMA, WILLIAMS ISRAEL DNI 41287730	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 17/02/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ESPEJO PUMA, WILLIAMS ISRAEL DNI 41287730	MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/03/2010 Fecha egreso: 17/06/2012	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

JUICIO DE EXPERTO 3



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida profesional y compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Nombre del Experto: YSELA JANET LAZO TAFUR

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO: Cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35.

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Ysela J. Lazo Tafur
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. N° 9556

Apellidos y Nombres del validador: Ysela Janet Lazo Tafur
 Grado académico: Magister en Gestión Pública.
 N°. DNI: 25719028



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida profesional y compromiso organizacional en trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco, 2021.

Nombre del Experto: YSELA JANET LAZO TAFUR

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer & Allen).

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Ysela Janet Lazo Tafur
PSICOLOGA
C.Ps.P. N° 9556

Apellidos y Nombres del validador: Ysela Janet Lazo Tafur
Grado académico: Magister en Gestión Pública.
N°. DNI: 25719028

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LAZO TAFUR, YSELA JANET DNI 25719028	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 21/08/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
LAZO TAFUR, YSELA JANET DNI 25719028	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 19/03/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
LAZO TAFUR, YSELA JANET DNI 25719028	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/10/2016 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 4: Base de datos

Base de datos en MS Excel

PARTICIPANTES	CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP-35																																			DIMENSIONES			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	APOYO DIRECTIVO MALO: 13 - 42 REGULAR: 43 - 86 BUENO: 87 - 130	CARGA DE TRABAJO BUENO: 11 - 35 REGULAR: 36 - 72 MALO: 73 - 110	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA MALO: 11 - 35 REGULAR: 36 - 72 BUENO: 73 - 110	CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (TOTAL) MALO: 35 - 115 REGULAR: 116 - 232 BUENO: 233 - 350
1	7	8	8	8	3	1	5	8	8	9	5	5	5	2	8	5	9	5	9	8	6	8	8	6	6	6	5	4	5	8	8	6	5	8	5	80	70	70	220
2	9	7	9	4	2	3	1	8	5	9	2	8	7	6	7	5	9	9	9	7	7	5	8	3	2	6	7	7	6	7	8	4	5	5	5	73	59	79	211
3	7	7	9	9	1	1	8	6	5	5	2	1	10	8	6	6	10	10	9	9	6	4	10	1	2	8	7	4	3	7	3	3	6	8	2	64	60	79	203
4	8	7	5	4	2	9	2	8	3	8	1	7	10	10	4	4	8	8	10	10	5	5	3	3	1	2	4	5	7	1	4	4	4	5	5	48	57	81	186
5	10	9	10	10	1	10	8	10	9	9	2	6	10	9	1	3	10	5	6	3	3	5	6	1	1	1	7	6	4	5	5	2	2	5	50	88	61	199	
6	10	10	10	10	5	8	5	10	8	10	5	8	6	6	5	5	10	10	9	9	3	6	8	8	8	7	9	8	8	9	8	6	5	5	7	96	91	77	264
7	7	7	7	2	4	2	2	2	2	2	7	7	7	7	2	4	7	7	7	7	7	7	4	2	2	4	7	7	2	2	4	4	2	54	44	69	167		
8	10	10	10	10	8	8	9	9	9	10	8	8	8	9	8	7	10	7	10	8	6	10	8	6	8	8	8	3	2	9	9	7	9	5	9	91	101	91	283
9	5	8	8	6	2	4	5	9	3	4	8	8	2	8	2	6	8	9	8	10	9	5	5	4	1	3	3	7	5	3	3	2	4	6	4	50	62	75	187
10	5	3	5	3	1	6	2	2	2	5	2	5	4	4	5	4	6	7	6	9	8	8	9	2	2	2	5	5	5	4	5	4	6	5	2	56	36	66	158
11	8	7	7	7	1	3	1	8	1	5	2	10	10	10	5	5	9	9	7	9	9	8	8	5	8	7	7	7	8	7	6	5	6	6	5	85	50	91	226
12	6	5	5	3	1	1	1	6	1	1	1	6	6	6	3	5	10	8	10	10	10	8	10	10	1	8	8	10	8	10	10	9	9	9	9	111	31	80	222
13	9	8	8	10	8	9	9	10	10	10	8	10	10	8	8	5	9	7	5	3	1	1	6	2	2	6	5	2	2	5	5	5	5	5	2	52	99	67	218
14	8	8	9	8	1	4	1	5	3	6	7	10	8	9	5	3	9	9	9	10	10	8	8	5	7	3	7	8	9	5	7	6	2	6	7	80	60	90	230
15	5	5	5	6	2	3	2	7	2	4	1	6	6	7	3	8	10	8	8	8	7	7	8	8	5	8	5	7	8	8	7	6	7	8	93	42	78	213	
16	9	8	8	5	1	1	2	8	5	5	8	8	5	5	1	1	5	5	7	5	2	1	2	1	1	1	3	6	3	3	1	1	1	3	1	27	60	45	132
17	8	8	10	8	2	6	2	6	6	7	2	6	6	8	2	9	9	9	9	9	9	6	6	6	2	3	6	6	7	4	6	6	3	2	5	62	65	82	209
18	8	5	5	5	2	8	1	4	4	3	2	8	3	1	1	8	8	2	7	8	9	5	6	2	1	4	9	9	2	2	2	7	5	5	7	61	47	60	168
19	7	6	6	7	6	3	3	1	2	5	2	8	6	6	4	3	7	3	5	5	5	3	6	8	5	7	6	5	5	2	5	6	6	5	4	70	48	55	173
20	10	8	7	10	10	6	10	10	10	9	8	5	10	5	5	10	10	8	10	10	6	5	6	1	1	1	3	5	5	10	5	2	2	3	1	45	98	84	227
21	10	10	10	10	3	8	4	8	5	9	6	6	7	6	5	4	5	8	6	6	8	6	6	5	3	5	7	8	5	4	4	4	6	6	4	67	83	67	217
22	7	7	6	5	2	2	1	2	2	2	1	6	6	6	3	6	6	4	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66	37	59	162
23	10	10	10	9	8	9	9	9	9	9	8	8	8	8	9	8	9	8	9	9	9	8	8	8	9	9	8	9	8	9	8	8	8	9	110	100	93	303	
24	10	10	10	1	7	5	5	10	9	7	8	10	10	10	2	5	10	10	10	10	10	2	1	6	10	5	10	5	10	8	8	8	2	7	7	87	82	89	258
25	10	10	9	9	2	9	2	9	9	10	10	6	9	4	9	1	1	9	4	9	2	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	19	89	58	166
26	7	4	5	4	2	2	2	5	2	2	2	7	7	7	6	7	7	9	9	10	8	8	8	5	2	4	5	7	7	5	8	2	6	8	2	69	37	85	191
27	8	7	7	7	1	6	1	6	1	6	4	5	5	6	4	1	6	6	5	8	7	7	7	3	3	4	8	8	4	2	7	6	4	6	3	65	54	60	179
28	7	1	4	1	1	1	1	5	1	2	1	8	10	7	5	6	9	8	8	10	9	8	10	3	1	7	10	9	8	6	8	8	9	6	9	94	25	88	207
29	7	5	6	5	1	4	5	6	6	5	2	6	7	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	3	5	6	5	6	6	6	5	4	4	4	64	52	62	178
30	6	7	8	1	1	1	1	8	1	1	1	9	10	10	1	5	6	6	7	9	9	9	7	4	4	5	9	9	7	7	8	6	8	6	8	88	36	81	205
31	9	8	8	7	3	2	2	8	3	7	1	8	7	9	3	7	9	9	9	9	9	8	7	8	8	5	3	5	9	9	6	7	6	6	6	84	58	85	227
32	10	7	9	6	2	10	4	6	2	5	1	10	6	10	10	7	9	9	9	10	8	8	8	3	1	1	4	4	10	6	6	5	5	9	9	71	62	96	229
33	10	10	10	1	1	1	1	10	1	1	1	10	10	10	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	130	47	101	278
34	8	9	9	8	3	6	6	10	5	8	9	8	10	9	6	8	9	10	9	10	5	8	8	5	6	9	9	5	8	8	7	8	7	6	6	92	81	92	265
35	10	7	9	6	2	10	4	6	2	5	1	10	6	10	10	7	9	9	9	10	8	8	8	3	1	1	4	4	10	6	6	5	5	9	9	71	62	96	229

87	10	8	9	5	2	9	9	6	6	7	2	9	9	9	10	5	10	10	10	10	9	9	9	5	2	10	8	8	8	5	8	6	8	8	8	93	73	100	266	
88	6	4	4	5	1	4	4	2	5	2	2	9	4	10	9	7	8	8	7	9	8	1	7	9	1	10	9	8	10	9	7	9	1	7	2	89	39	80	208	
89	10	10	10	5	2	5	2	10	2	2	2	8	2	8	2	8	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	130	60	86	276	
90	6	8	8	5	1	1	1	3	1	1	1	9	8	9	3	1	10	7	9	10	10	6	10	6	1	1	8	8	10	1	5	6	5	10	4	75	36	82	193	
91	8	6	5	6	5	2	1	3	1	5	3	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	2	5	3	5	6	6	6	5	6	3	5	64	45	63	172		
92	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	1	5	3	10	8	10	8	9	10	3	5	1	1	8	9	1	3	6	3	1	5	56	19	64	139
93	9	9	9	9	1	9	1	9	3	9	4	9	5	5	2	1	9	9	9	8	9	2	9	2	8	2	5	5	3	2	3	2	2	3	2	48	72	68	188	
94	7	7	8	2	1	3	2	8	5	4	1	8	6	4	6	6	9	9	8	9	6	5	6	4	1	5	4	8	8	5	8	5	4	7	5	70	48	76	194	
95	9	8	8	8	6	8	9	8	6	8	5	2	5	3	8	5	9	3	9	8	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	7	6	5	56	83	59	198		
96	8	7	9	8	3	5	8	5	3	9	2	7	6	5	5	4	6	5	8	8	2	5	5	5	2	5	7	3	5	5	3	3	2	2	52	67	61	180		
96	8	7	9	8	3	5	8	5	3	9	2	7	6	5	5	4	6	5	8	8	2	5	5	5	2	5	7	3	5	5	3	3	2	2	52	67	61	180		
97	6	4	5	5	1	5	2	2	2	2	5	2	5	5	5	6	2	5	5	8	6	4	6	8	5	6	6	5	4	2	3	2	2	2	2	53	39	53	145	
98	7	8	8	5	2	5	3	3	5	9	5	6	6	5	7	7	9	5	9	9	5	4	6	4	3	6	6	5	5	5	3	3	2	2	53	60	72	185		
99	9	7	9	4	2	3	1	8	5	9	2	8	7	6	7	5	9	9	9	7	7	5	8	3	2	6	7	7	6	7	8	4	5	5	5	73	59	79	211	
100	9	9	9	4	2	5	2	10	5	9	1	8	6	6	5	10	9	9	9	8	7	5	8	6	3	5	7	7	6	6	9	6	3	7	6	79	65	82	226	
101	7	9	9	10	7	8	5	3	2	10	8	6	7	7	5	6	10	8	10	9	8	8	8	7	6	8	10	8	6	9	9	7	5	8	5	96	78	84	258	
102	10	9	9	10	8	9	8	10	10	10	10	8	5	1	5	10	10	10	10	8	2	2	8	8	8	8	9	8	5	9	9	8	9	9	9	107	103	71	281	
103	10	8	9	9	8	9	8	8	8	10	8	5	4	2	8	6	9	9	10	10	8	9	5	7	7	8	8	7	7	8	8	8	5	8	8	94	95	80	269	
104	9	9	9	4	2	5	2	10	5	9	1	8	6	6	5	10	9	9	9	8	7	5	8	6	3	5	7	7	6	6	9	6	3	7	6	79	65	82	226	
105	7	9	9	10	7	8	5	3	2	10	8	6	7	7	5	6	10	8	10	9	8	8	8	7	6	8	10	8	6	9	9	7	5	8	5	96	78	84	258	
106	10	10	10	10	5	8	5	10	8	10	5	8	6	6	5	5	10	10	9	9	3	6	8	8	8	7	9	8	8	9	8	6	5	5	7	96	91	77	264	
107	10	9	9	10	8	9	8	10	10	10	10	8	5	1	5	10	10	10	10	8	2	2	8	8	8	8	9	8	5	9	9	8	9	9	9	107	103	71	281	
108	10	8	9	9	8	9	8	8	8	10	8	5	4	2	8	6	9	9	10	10	8	9	5	7	7	8	8	7	7	8	8	8	5	8	8	94	95	80	269	

PARTICIPANTES		CUESTIONARIO - COMPROMISO ORGANIZACIONAL																	DIMENSIONES				TOTAL
PREGUNTA	PARTICIPANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	COMPROMISO AFECTIVO FUERTE: 23 - 30 MODERADO: 15 - 22 DÉBIL: 6 - 14	COMPROMISO DE CONTINUIDAD FUERTE: 23 - 30 MODERADO: 15 - 22 DÉBIL: 6 - 14	COMPROMISO NORMATIVO FUERTE: 23 - 30 MODERADO: 15 - 22 DÉBIL: 6 - 14	COMPROMISO ORGANIZACIONAL FUERTE: 67 - 90 MODERADO: 43 - 66 DÉBIL: 18 - 42
		1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	1	15	15	10
2	4	2	3	2	3	1	3	1	3	3	4	3	1	5	3	4	4	4	15	17	21	53	
3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	19	15	16	50	
4	4	1	4	1	2	1	4	1	1	4	1	5	1	5	3	3	1	3	13	16	16	45	
5	1	4	2	1	1	1	2	5	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	10	14	6	30	
6	4	3	4	2	4	4	5	2	4	5	5	5	2	5	5	4	3	5	21	26	24	71	
7	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	3	4	5	4	2	3	26	26	21	73	
8	4	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	4	5	26	27	23	76	
9	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	18	22	22	62	
10	3	2	4	1	2	1	4	1	5	4	4	5	1	4	4	4	4	5	13	23	22	58	
11	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	16	18	22	56	
12	3	1	5	3	3	4	5	1	2	4	3	4	1	5	5	5	1	4	19	19	21	59	
13	1	1	2	4	2	1	1	4	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1	11	14	10	35	
14	3	1	2	1	3	2	4	1	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	12	18	18	48	
15	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3	20	19	19	58	
16	1	1	1	2	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	2	2	3	1	11	14	10	35	
17	1	3	5	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	16	23	28	67	
18	1	2	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	1	1	11	15	14	40	
19	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	21	24	25	70	
20	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	16	20	22	58	
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	18	18	17	53	
22	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	17	19	18	54	
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	29	25	29	83	
24	2	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	20	28	22	70	
25	1	4	1	4	2	4	3	5	5	5	1	1	5	3	1	1	5	3	16	20	18	54	
26	4	1	4	1	4	5	5	1	4	4	1	2	1	4	3	3	4	4	19	17	19	55	
27	4	3	4	1	3	3	3	1	3	3	4	4	1	4	3	3	1	1	18	18	13	49	
28	3	1	4	1	3	3	4	2	1	5	3	4	1	5	4	2	2	3	15	19	17	51	
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	19	19	22	60	
30	2	3	4	3	3	3	5	1	3	5	4	3	1	4	3	4	2	3	18	21	17	56	

31	4	3	4	1	5	3	3	1	2	4	4	4	1	4	4	3	4	3	20	18	19	57
32	3	1	3	4	2	1	1	5	1	1	1	2	5	5	3	1	3	1	14	11	18	43
33	4	1	5	1	2	2	2	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	15	23	22	60
34	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	25	26	26	77
35	3	1	3	4	2	1	1	5	1	1	1	2	5	5	3	1	3	1	14	11	18	43
36	5	2	1	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	2	4	16	16	18	50
37	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	1	4	2	3	3	2	15	18	15	48
38	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	19	19	22	60
39	5	3	5	2	2	2	5	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	4	19	14	12	45
40	4	3	4	1	5	3	3	1	2	4	4	4	1	4	4	3	4	3	20	18	19	57
41	5	4	5	3	2	1	5	1	3	5	4	5	3	5	5	3	2	5	20	23	23	66
42	4	3	4	1	3	3	3	1	3	3	4	4	1	4	3	3	1	1	18	18	13	49
43	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	28	28	28	84
44	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	4	19	18	17	54
45	2	3	4	3	3	3	5	1	3	5	4	3	1	4	3	4	2	3	18	21	17	56
46	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	30	30	87
47	1	4	1	4	2	4	3	5	5	5	1	1	5	3	1	1	5	3	16	20	18	54
48	3	3	4	1	1	2	3	1	4	3	4	4	1	2	2	3	3	3	14	19	14	47
49	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	18	18	17	53
50	3	3	4	1	3	4	4	2	3	4	4	3	1	5	4	3	2	4	18	20	19	57
51	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	17	19	18	54
52	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	21	24	25	70
53	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1	9	13	11	33
54	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	20	16	17	53
55	1	2	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	1	1	11	15	14	40
56	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	16	12	8	36
57	3	1	2	1	3	2	4	1	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	12	18	18	48
58	1	1	1	2	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	2	2	3	1	11	14	10	35
59	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	17	18	15	50
60	1	1	2	4	2	1	1	4	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1	11	14	10	35
61	4	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	4	5	26	27	23	76
62	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	16	18	22	56
63	4	2	3	2	3	1	3	1	3	3	4	3	1	5	3	4	4	4	15	17	21	53
64	5	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	14	15	17	46
65	1	4	2	1	1	1	2	5	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	10	14	6	30
66	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	18	25	25	68
67	4	3	4	2	4	4	5	2	4	5	5	5	2	5	5	4	3	5	21	26	24	71
68	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	19	19	21	59

69	4	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	19	15	16	50
70	4	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	5	25	26	24	75
71	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	1	15	15	10	40
72	4	1	4	1	2	1	4	1	1	4	1	5	1	5	3	3	1	3	13	16	16	45
73	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	3	4	5	4	2	3	26	26	21	73
74	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	18	22	22	62
75	3	2	4	1	2	1	4	1	5	4	4	5	1	4	4	4	4	5	13	23	22	58
76	3	1	5	3	3	4	5	1	2	5	3	5	1	5	5	5	1	4	19	21	21	61
77	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3	20	19	19	58
78	1	3	5	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	16	23	28	67
79	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	16	20	22	58
80	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	29	25	29	83
81	2	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	20	28	22	70
82	4	1	4	1	4	5	5	1	4	4	1	2	1	4	3	3	4	4	19	17	19	55
83	3	1	4	1	3	3	4	2	1	5	3	4	1	5	4	2	2	3	15	19	17	51
84	4	1	5	1	2	2	2	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	15	23	22	60
85	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	25	26	26	77
86	5	2	1	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	2	4	16	16	18	50
87	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	1	4	2	3	3	2	15	18	15	48
88	5	3	5	2	2	2	5	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	4	19	14	12	45
89	5	4	5	3	2	1	5	1	3	5	4	5	3	5	5	3	2	5	20	23	23	66
90	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	28	28	28	84
91	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	4	19	18	17	54
92	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	30	30	87
93	3	3	4	1	1	2	3	1	4	3	4	4	1	2	2	3	3	3	14	19	14	47
94	3	3	4	1	3	4	4	2	3	4	4	3	1	5	4	3	2	4	18	20	19	57
95	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1	9	13	11	33
96	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	20	16	17	53
97	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	16	12	8	36
98	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	17	18	15	50
99	4	2	3	2	3	1	3	1	3	3	4	3	1	5	3	4	4	4	15	17	21	53
100	5	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	14	15	17	46
101	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	18	25	25	68
102	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	19	19	21	59
103	4	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	5	25	26	24	75
104	5	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	14	15	17	46
105	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	18	25	25	68
106	4	3	4	2	4	4	5	2	4	5	5	5	2	5	5	4	3	5	21	26	24	71
107	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	19	19	21	59
108	4	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	5	25	26	24	75

Base de datos en SPSS

Datos correspondientes al Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35).

	CV1	CV2	CV3	CV4	CV5	CV6	CV7	CV8	CV9	CV10	CV11	CV12	CV13	CV14	CV15	CV16	CV17	CV18	CV19	CV20	CV21	CV22	CV23	CV24	CV25	CV26	CV27	CV28	CV29	CV30	CV31	CV32	CV33	CV34	CV35		
1	7	8	8	8	3	1	5	8	8	9	5	5	5	2	8	5	9	5	9	8	6	8	8	6	6	6	5	4	5	8	8	6	5	8	5		
2	9	7	9	4	2	3	1	8	5	9	2	8	7	6	7	5	9	9	9	7	7	5	8	3	2	6	7	7	6	7	8	4	5	5	5		
3	7	7	9	9	1	1	8	6	5	5	2	1	10	8	6	6	10	10	9	9	6	4	10	1	2	8	7	4	3	7	3	3	6	8	2		
4	8	7	5	4	2	9	2	8	3	8	1	7	10	10	4	4	8	8	10	10	5	5	3	3	1	2	4	5	7	1	4	4	4	5	6		
5	10	9	10	10	1	10	8	10	9	9	2	6	10	9	1	3	10	5	6	3	3	5	5	5	1	1	1	7	6	4	5	5	5	2	2	5	
6	10	10	10	10	6	8	5	10	8	10	5	8	6	6	5	5	10	10	9	9	3	6	8	8	8	7	9	8	8	9	8	6	5	5	7		
7	7	7	7	2	4	2	2	2	2	2	7	7	7	7	2	4	7	7	7	7	7	7	7	7	4	2	2	4	7	7	2	7	2	4	4	2	
8	10	10	10	10	8	8	9	9	9	10	8	8	8	9	8	7	10	7	10	8	6	10	8	6	9	8	8	3	2	9	9	7	9	5	9		
9	5	8	8	6	2	4	5	9	3	4	8	8	2	8	2	6	8	9	8	10	9	5	5	4	1	3	3	7	5	3	3	2	4	6	4		
10	5	3	5	3	1	6	2	2	2	5	2	5	4	4	5	4	6	7	6	9	8	8	8	9	2	2	2	5	5	5	4	5	4	6	5	2	
11	8	7	7	7	1	3	1	8	1	5	2	10	10	10	6	5	9	9	7	9	9	8	8	5	8	7	7	8	7	8	5	6	6	6	5		
12	6	5	5	3	1	1	1	6	1	1	1	6	6	6	3	5	10	8	8	10	10	8	10	10	1	8	8	10	8	10	10	9	9	9	9	9	
13	9	8	8	10	8	9	9	10	10	10	8	10	10	8	8	5	9	7	5	3	1	1	6	2	2	6	5	2	2	5	5	5	5	5	2		
14	8	8	9	8	1	4	1	5	3	6	7	10	8	9	5	3	9	9	9	10	10	8	8	5	7	3	7	8	9	5	7	6	2	6	7		
15	5	5	5	6	2	3	2	7	2	4	1	6	6	7	3	8	10	8	8	8	7	7	8	8	5	8	5	7	8	8	7	6	7	8	8		
16	9	8	8	5	1	1	2	8	5	5	8	8	5	5	1	1	5	5	7	5	2	1	2	1	1	1	3	6	3	3	1	1	3	1	3	1	
17	8	8	10	8	2	6	2	6	6	7	2	6	6	8	2	9	9	9	9	9	9	6	6	6	2	3	6	6	7	4	6	6	3	2	6	5	
18	8	5	5	5	2	8	1	4	4	3	2	8	3	2	1	8	8	2	7	2	8	9	5	6	2	1	4	9	9	2	2	2	7	5	5	7	
19	7	6	6	7	6	3	3	1	2	5	2	5	6	6	4	3	7	3	5	5	5	3	6	8	6	7	6	5	5	2	5	6	6	6	5	4	
20	10	8	7	10	6	10	10	10	10	9	8	5	10	5	9	10	10	8	10	10	6	5	6	1	1	1	3	5	5	10	5	2	2	3	1	1	
21	10	10	10	10	3	8	4	8	5	9	6	6	7	6	5	4	5	8	6	6	6	6	6	5	3	5	7	8	5	4	4	4	6	6	4	4	
22	7	7	6	5	2	2	1	2	2	2	1	6	6	6	3	6	6	4	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	10	10	10	9	8	9	9	9	9	9	8	8	8	8	9	8	9	8	9	9	9	8	9	8	8	9	9	8	9	8	9	8	9	8	8	9	
24	10	10	10	1	7	5	5	10	9	7	8	10	10	10	2	5	10	10	10	10	10	2	1	6	10	5	10	5	10	8	8	8	2	7	7	7	
25	10	10	9	9	2	9	2	9	9	10	10	6	9	4	9	1	1	9	4	4	9	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	
26	7	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	7	7	6	7	7	9	9	10	8	8	8	8	5	2	4	5	7	7	5	8	2	6	8	2		
27	8	7	7	7	1	6	1	6	1	6	4	5	6	4	1	6	6	5	8	7	7	7	7	3	3	4	8	8	4	2	7	6	4	6	3		
28	7	1	4	1	1	1	1	5	1	2	1	8	10	7	5	6	9	8	8	10	9	8	10	3	1	7	10	9	8	6	8	8	9	6	9		
29	7	5	6	5	1	4	5	6	6	5	2	6	7	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	4	4	4	4	
30	6	7	8	1	1	1	1	8	1	1	1	9	10	10	1	5	6	6	7	9	9	9	7	4	4	5	9	9	7	7	8	6	8	6	8		
31	9	8	8	7	3	2	2	8	3	7	1	8	7	9	3	7	9	9	9	8	7	8	8	5	3	5	9	9	6	7	6	6	6	6	6		
32	10	7	9	6	2	10	4	6	2	5	1	10	6	10	10	7	9	9	9	10	8	9	8	3	1	1	4	4	10	5	6	5	5	9	9		
33	10	10	10	1	1	1	1	10	1	1	1	10	10	10	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
34	8	9	9	8	3	6	6	10	5	8	9	8	10	9	6	8	9	10	9	10	9	10	10	5	8	8	5	6	9	9	5	8	8	7	8	7	6
35	10	7	9	6	2	10	4	6	2	5	1	10	6	10	10	7	9	9	9	10	8	8	8	3	1	1	4	4	10	5	6	5	5	9	9	9	
36	7	5	6	6	5	5	5	4	4	5	1	10	6	8	5	5	6	8	5	6	8	5	6	5	6	6	5	6	7	5	5	3	6	6	6	6	
37	10	8	9	5	2	9	9	6	6	7	2	9	9	9	10	5	10	10	10	10	9	9	9	5	2	10	8	8	8	5	8	6	6	8	8	8	
38	7	5	6	5	1	4	5	6	6	5	2	6	7	6	5	6	6	5	6	5	5	6	5	5	3	5	6	5	6	6	5	4	4	4	4	4	
39	6	4	4	5	1	4	4	2	5	2	2	9	4	10	9	7	8	8	7	9	8	1	7	9	1	10	9	8	10	9	7	9	1	7	2	2	
40	9	8	8	7	3	2	2	8	3	7	1	8	7	9	3	7	9	9	9	8	7	8	8	5	3	5	9	9	6	7	6	6	6	6	6	6	
41	10	10	10	5	2	5	2	10	2	2	2	8	2	8	2	8	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
42	8	7	7	7	1	6	1	6	1	6	4	5	5	6	4	1	6	6	5	8	7	7	7	3	3	4	8	8	4	2	7	6	4	6	3	3	
43	6	8	8	5	1	1	1	3	1	1	1	9	8	9	3	1	10	7	9	10	10	6	10	6	1	1	8	8	10	1	5	6	5	10	4	4	
44	8	6	5	6	5	2	1	3	1	5	3	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	2	5	3	5	6	6	5	6	3	5	5	5	
45	6	7	8	1	1	1	1	8	1	1	1	9	10	10	1	5	6	6	7	9	9	9	7	4	4	5	9	9	7	7	8	6	8	6	8		
46	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	1	5	3	10	8	10	8	9	10	3	5	1	1	8	9	1	3	6	3	1	5	5	
47	10	10	9	9	2	9	2	9	9	10	10	6	9	4	9	1	1	9	4	4	9	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	
48	9	9	9	9	1	9	1	9	3	9	4	9	5	5	2	1	9	9	9	8	9	2	9	2	8	2	5	5	3	2	3	2	2	3	2	2	
49	10	10	10	10	3	8	4	8	5	9	6	6	7	6	5	4	5	8	6	6	6	6	5	3	5	5	7	8	5	4	4	4	6	6	4	4	
50	7	7	8	2	1	3	2	8	5	4	1	8	6	4	6	6	9	9	8	9	6	5	6	4	1	5	4	8	5	8	5	4	7	5	5	5	
51	7	7	6	5	2	2	1	2	2	2	1	8	6	6	3	6	6	4	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
52	7	6	6	7	6	3	3	1	2	5	2	8	6	6	4	3	7	3	5	5	5	3	6	8	5	7	6	5	6	2	5						

58	9	8	8	5	1	1	2	8	5	5	8	8	5	5	1	1	5	5	7	5	2	1	2	1	1	1	3	6	3	3	1	1	1	3	1	
59	7	8	8	5	2	5	3	3	5	9	5	6	6	5	7	7	9	5	9	9	5	4	6	4	3	6	6	5	5	5	3	3	3	2	2	
60	9	9	8	10	8	9	9	10	10	10	8	10	10	8	8	5	9	7	5	3	1	1	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2		
61	10	10	10	10	8	8	9	9	9	10	8	8	8	9	8	7	10	7	10	8	6	10	8	6	8	8	3	2	9	9	7	9	5	9		
62	8	7	7	7	1	3	1	8	1	5	2	10	10	10	5	5	9	9	7	9	9	8	8	5	8	7	7	7	8	7	6	5	6	5		
63	9	7	9	4	2	3	1	8	5	9	2	8	7	6	7	5	9	9	9	7	7	5	8	3	2	6	7	7	6	7	8	4	5	5	5	
64	9	9	9	4	2	5	2	10	5	9	1	8	6	6	5	10	9	9	8	7	5	8	6	3	5	7	7	6	6	9	6	3	7	6		
65	10	9	10	10	1	10	8	10	9	9	2	6	10	9	1	3	10	5	6	3	3	5	6	1	1	1	7	6	4	5	5	5	2	5	5	
66	7	9	9	10	7	8	5	3	2	10	8	6	7	7	5	6	10	8	10	9	8	8	8	7	6	8	10	8	6	9	9	7	5	8	5	
67	10	10	10	10	5	8	5	10	8	10	6	6	6	6	5	5	10	10	9	3	6	8	8	8	8	7	9	8	8	9	8	6	5	6	7	
68	10	9	9	10	8	9	8	10	10	10	10	10	8	5	1	5	10	10	10	8	2	2	8	8	8	8	9	8	5	9	9	8	9	9	9	
69	7	7	9	9	1	1	8	6	5	5	2	1	10	8	6	6	10	10	9	9	6	4	10	1	2	8	7	4	3	7	3	3	6	8	2	
70	10	8	9	9	8	9	8	8	8	10	8	5	4	2	8	6	9	9	10	10	8	9	5	7	7	8	8	7	7	8	8	8	5	8	8	
71	7	8	8	8	3	1	5	8	8	9	5	5	5	2	8	5	9	5	9	8	6	8	8	6	5	6	5	4	5	8	8	6	5	8	5	
72	8	7	5	4	2	9	2	8	3	8	1	7	10	10	4	4	8	8	10	10	5	5	3	3	1	2	4	5	7	1	4	4	4	5	5	
73	7	7	7	2	4	2	2	2	2	2	2	7	7	7	2	4	7	7	7	7	7	7	7	4	2	2	4	7	7	2	7	2	4	4	2	
74	5	8	8	6	2	4	5	9	3	4	8	8	2	8	2	6	8	9	8	10	9	5	5	4	1	3	3	7	5	3	3	2	4	6	4	
75	6	3	5	3	1	6	2	2	2	5	2	5	4	4	5	4	6	7	6	9	8	8	9	2	2	2	2	5	5	5	4	5	4	6	5	2
76	6	5	5	3	1	1	1	6	1	1	1	6	6	3	5	10	8	8	10	10	8	10	10	10	10	1	8	8	10	8	10	10	9	9	9	9
77	5	5	5	6	2	3	2	7	2	4	1	6	6	7	3	8	10	8	8	8	7	7	8	8	5	8	5	7	8	8	8	7	6	7	8	
78	8	8	10	8	2	6	2	6	6	7	2	6	6	8	2	9	9	9	9	9	8	6	6	6	2	3	6	6	7	4	6	6	3	2	5	
79	10	8	7	10	10	6	10	10	10	9	8	5	10	5	10	10	8	10	10	6	5	6	1	1	1	3	5	5	10	5	2	2	3	1		
80	10	10	10	9	8	9	9	9	9	9	8	8	8	8	9	8	9	8	9	9	8	9	9	8	9	8	9	8	9	8	8	8	8	8	9	
81	10	10	10	1	7	5	5	10	9	7	8	10	10	10	2	5	10	10	10	10	10	2	1	6	10	5	10	5	10	8	8	8	2	7	7	
82	7	4	5	4	2	2	2	5	2	2	2	7	7	7	6	7	7	9	9	10	8	8	8	5	2	4	6	7	7	5	8	2	6	8	2	
83	7	1	4	1	1	1	1	5	1	2	1	8	10	7	5	6	9	8	8	10	9	8	10	3	1	7	10	9	8	6	8	8	9	6	9	
84	10	10	10	1	1	1	1	10	1	1	1	10	10	10	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
85	8	9	9	8	3	6	6	10	5	8	9	8	10	9	6	8	9	10	9	10	5	8	8	5	6	9	9	5	6	8	7	8	7	6	6	
86	7	6	6	6	5	5	4	4	5	1	10	6	8	5	6	5	6	8	5	6	8	8	5	5	6	6	6	5	6	6	5	3	6	6	6	
87	10	8	9	5	2	9	9	6	6	7	2	9	9	10	8	10	10	10	10	9	9	9	9	5	2	10	8	8	8	5	8	6	8	8	8	
88	6	4	4	5	1	4	4	2	5	2	2	9	4	10	9	7	8	8	7	9	8	1	7	9	1	10	9	8	10	9	7	9	1	7	2	
89	10	10	10	5	2	5	2	10	2	2	2	8	2	8	2	8	10	8	10	10	10	10	8	10	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
90	6	8	8	5	1	1	3	1	1	1	9	8	9	3	1	10	7	9	10	10	6	10	6	1	1	8	8	10	1	5	6	5	10	4		
91	8	6	5	6	5	2	1	3	1	5	3	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	2	5	3	5	6	6	5	6	3	5		
92	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	1	5	3	10	8	10	8	9	10	3	5	1	1	8	9	1	3	6	3	1	5	
93	9	9	9	9	1	9	1	9	3	9	4	9	5	5	2	1	9	9	9	8	9	2	9	2	8	2	5	5	3	2	3	2	3	2		
94	7	7	8	2	1	3	2	8	5	4	1	8	6	4	6	6	9	9	8	9	6	5	6	4	1	5	4	8	8	5	8	5	4	7	5	
95	9	8	8	8	6	8	9	8	6	8	5	2	5	3	8	5	9	3	9	8	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	5	7	6	5	
96	8	7	9	8	3	5	8	5	3	9	2	7	6	5	5	4	5	5	8	8	2	5	5	6	2	6	7	3	6	5	6	3	2	2		
97	6	4	5	5	1	5	2	2	2	2	5	2	5	5	6	2	5	5	6	8	6	4	6	8	5	6	6	5	4	2	3	2	2	2		
98	7	8	6	5	2	5	3	3	5	9	5	6	6	6	7	7	9	5	9	9	5	4	6	4	3	6	6	5	5	3	3	3	2	2		
99	9	7	9	4	2	3	1	8	5	9	2	8	7	6	7	5	9	9	7	7	5	8	3	2	6	7	7	6	7	8	4	5	6	5		
100	9	9	9	4	2	5	2	10	5	9	1	8	6	6	5	10	9	9	9	8	7	5	8	6	3	5	7	7	6	6	9	6	3	7	6	
101	7	9	9	10	7	8	5	3	2	10	8	6	7	7	5	6	10	8	10	9	8	8	8	7	6	8	10	8	6	9	9	7	5	8	5	
102	10	9	9	10	8	9	8	10	10	10	8	5	1	5	10	10	10	10	8	2	2	8	8	8	8	9	8	5	9	9	8	9	9	9	9	
103	10	8	9	9	8	9	8	8	8	10	8	5	4	2	8	6	9	9	10	10	8	9	5	7	7	8	8	7	7	8	8	5	8	8		
104	9	9	9	4	2	5	2	10	5	9	1	8	6	6	5	10	9	9	9	8	7	5	8	6	3	5	7	7	6	6	9	6	3	7	6	
105	7	9	9	10	7	8	5	3	2	10	8	6	7	7	5	6	10	8	10	9	8	8	8	7	6	8	10	8	6	9	9	7	5	8	6	
106	10	10	10	10	5	8	5	10	8	10	5	8	6	6	5	5	10	10	10	9	9	3	6	8	9	8	7	9	8	8	9	8	6	5	5	7
107	10	9	9	10	8	9	8	10	10	10	10	8	5	1	5	10	10	10	10	8	2	2	8	8	8	8	9	8	5	9	9	8	9	9	9	
108	10	8	9	9	8	9	8	8	8	10	8	5	4	2	8	6	9	9	10	10	8	9	5	7	7	8	8	7	7	8	8	8	5	8	8	

Datos correspondientes al cuestionario de compromiso organizacional.

	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18
1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	1
2	4	2	3	2	3	1	3	1	3	3	4	3	1	5	3	4	4	4
3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2
4	4	1	4	1	2	1	4	1	1	4	1	5	1	5	3	3	1	3
5	1	4	2	1	1	1	2	5	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1
6	4	3	4	2	4	4	5	2	4	5	5	5	2	5	5	4	3	5
7	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	3	4	5	4	2	3
8	4	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	4	5
9	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
10	3	2	4	1	2	1	4	1	5	4	4	5	1	4	4	4	4	5
11	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4
12	3	1	5	3	3	4	5	1	5	3	5	1	5	5	5	1	4	4
13	1	1	2	4	2	1	1	4	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1
14	3	1	2	1	3	2	4	1	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3
15	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3
16	1	1	1	2	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	2	2	3	1
17	1	3	5	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
18	1	2	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	1	1
19	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5
20	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
22	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
24	2	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5
25	1	4	1	4	2	4	3	5	5	5	1	1	5	3	1	1	5	3
26	4	1	4	1	4	5	5	1	4	4	1	2	1	4	3	3	4	4
27	4	3	4	1	3	3	3	1	3	3	4	4	1	4	3	3	1	1
28	3	1	4	1	3	3	4	2	1	5	3	4	1	5	4	2	2	3
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
30	2	3	4	3	3	3	5	1	3	5	4	3	1	4	3	4	2	3
31	4	3	4	1	5	3	3	1	2	4	4	4	1	4	4	3	4	3
32	3	1	3	4	2	1	1	5	1	1	1	2	5	5	3	1	3	1
33	4	1	5	1	2	2	2	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5
34	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5
35	3	1	3	4	2	1	1	5	1	1	1	2	5	5	3	1	3	1
36	5	2	1	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	2	4
37	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	1	4	2	3	3	2
38	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
39	5	3	5	2	2	2	5	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	4
40	4	3	4	1	5	3	3	1	2	4	4	4	1	4	4	3	4	3
41	5	4	5	3	2	1	5	1	3	5	4	5	3	5	5	3	2	5
42	4	3	4	1	3	3	3	1	3	3	4	4	1	4	3	3	1	1

42	4	3	4	1	3	3	3	1	3	3	4	4	1	4	3	3	1	1
43	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
44	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	4
45	2	3	4	3	3	3	5	1	3	5	4	3	1	4	3	4	2	3
46	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	1	4	1	4	2	4	3	5	5	5	1	1	5	3	1	1	5	3
48	3	3	4	1	1	2	3	1	4	3	4	4	1	2	2	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
50	3	3	4	1	3	4	4	2	3	4	4	3	1	5	4	3	2	4
51	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3
52	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5
53	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1
54	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
55	1	2	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	1	1
56	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
57	3	1	2	1	3	2	4	1	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3
58	1	1	1	2	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	2	2	3	1
59	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3
60	1	1	2	4	2	1	1	4	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1
61	4	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	4	5
62	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4
63	4	2	3	2	3	1	3	1	3	3	4	3	1	5	3	4	4	4
64	5	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3
65	1	4	2	1	1	1	2	5	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1
66	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5
67	4	3	4	2	4	4	5	2	4	5	5	5	2	5	5	4	3	5
68	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4
69	4	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2
70	4	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	5
71	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	1
72	4	1	4	1	2	1	4	1	1	4	1	5	1	5	3	3	1	3
73	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	3	4	5	4	2	3
74	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
75	3	2	4	1	2	1	4	1	5	4	4	5	1	4	4	4	4	5
76	3	1	5	3	3	4	5	1	2	5	3	5	1	5	5	5	1	4
77	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3
78	1	3	5	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
79	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3
80	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
81	2	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5
82	4	1	4	1	4	5	5	1	4	4	1	2	1	4	3	3	4	4
83	3	1	4	1	3	3	4	2	1	5	3	4	1	5	4	2	2	3
84	4	1	5	1	2	2	2	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5
85	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5
86	5	2	1	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	2	4
87	3	2	2	2	3	3	3	3	1	4	4	3	3	1	4	2	3	2

88	5	3	5	2	2	2	5	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	4
89	5	4	5	3	2	1	5	1	3	5	4	5	3	5	5	3	2	5
90	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
91	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	4
92	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	3	3	4	1	1	2	3	1	4	3	4	4	1	2	2	3	3	3
94	3	3	4	1	3	4	4	2	3	4	4	3	1	5	4	3	2	4
95	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1
96	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
97	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
98	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3
99	4	2	3	2	3	1	3	1	3	3	4	3	1	5	3	4	4	4
100	5	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3
101	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5
102	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4
103	4	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	5
104	5	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3
105	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5
106	4	3	4	2	4	4	5	2	4	5	5	5	2	5	5	4	3	5
107	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4
108	4	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	5

Datos correspondientes a los totales del cuestionario CVP-35 y el cuestionario de compromiso organizacional.

	APOYO	N_APOYO	CARGA	N_CARGA	MOTIVACION	N_MOTIVACION	CAL_VID	AFECTIVO	N_AFECTIVO	CONTINUIDAD	N_CONTINUIDAD	NORMATIVO	N_NORMATIVO	COMPROMISO	N_CVPROFE	N_COMPRO
1	80	2	70	2	70	2	220	15	2	15	2	10	1	40	2	1
2	73	2	59	2	79	3	211	15	2	17	2	21	2	53	2	2
3	64	2	60	2	79	3	203	19	2	15	2	16	2	50	2	2
4	48	2	57	2	81	3	186	13	1	16	2	16	2	45	2	2
5	50	2	88	1	61	2	199	10	1	14	1	6	1	30	2	1
6	96	3	91	1	77	3	264	21	2	26	3	24	3	71	3	3
7	54	2	44	2	69	2	167	26	3	26	3	21	2	73	2	3
8	91	3	101	1	91	3	283	26	3	27	3	23	3	76	3	3
9	50	2	62	2	75	3	187	18	2	22	2	22	2	62	2	2
10	56	2	36	2	66	2	158	13	1	23	3	22	2	58	2	2
11	85	2	50	2	91	3	226	16	2	18	2	22	2	56	2	2
12	111	3	31	3	80	3	222	19	2	19	2	21	2	59	2	2
13	52	2	99	1	67	2	218	11	1	14	1	10	1	35	2	1
14	80	2	60	2	90	3	230	12	1	18	2	18	2	48	2	2
15	93	3	42	2	78	3	213	20	2	19	2	19	2	58	2	2
16	27	1	60	2	45	2	132	11	1	14	1	10	1	35	2	1
17	62	2	65	2	82	3	209	16	2	23	3	28	3	67	2	3
18	61	2	47	2	60	2	168	11	1	15	2	14	1	40	2	1
19	70	2	48	2	55	2	173	21	2	24	3	25	3	70	2	3
20	45	2	98	1	84	3	227	16	2	20	2	22	2	58	2	2
21	67	2	83	1	67	2	217	18	2	18	2	17	2	53	2	2
22	66	2	37	2	59	2	162	17	2	19	2	18	2	54	2	2
23	110	3	100	1	93	3	303	29	3	25	3	29	3	83	3	3
24	87	3	82	1	89	3	258	20	2	28	3	22	2	70	3	3
25	19	1	89	1	58	2	166	16	2	20	2	18	2	54	2	2
26	69	2	37	2	85	3	191	19	2	17	2	19	2	55	2	2
27	65	2	54	2	60	2	179	18	2	18	2	13	1	49	2	2
28	94	3	25	3	88	3	207	15	2	19	2	17	2	51	2	2
29	64	2	52	2	62	2	178	19	2	19	2	22	2	50	2	2
30	88	3	36	2	81	3	205	18	2	21	2	17	2	56	2	2
31	84	2	58	2	85	3	227	20	2	18	2	19	2	57	2	2
32	71	2	62	2	96	3	229	14	1	11	1	18	2	43	2	2
33	130	3	47	2	101	3	278	15	2	23	3	22	2	60	3	2
34	92	3	81	1	92	3	265	25	3	26	3	26	3	77	3	3
35	71	2	62	2	96	3	229	14	1	11	1	18	2	43	2	2
36	71	2	53	2	72	2	196	16	2	16	2	18	2	50	2	2
37	93	3	73	1	100	3	266	15	2	18	2	15	2	48	3	2
38	64	2	52	2	62	2	178	19	2	19	2	22	2	60	2	2
39	89	3	39	2	80	3	208	19	2	14	1	12	1	45	2	2
40	84	2	58	2	85	3	227	20	2	18	2	19	2	57	2	2
41	130	3	60	2	86	3	276	20	2	23	3	23	3	66	3	2
42	65	2	54	2	79	2	179	18	2	18	2	13	1	49	2	2
43	75	2	36	2	82	3	193	28	3	28	3	28	3	84	2	3
44	64	2	46	2	63	2	172	19	2	18	2	17	2	54	2	2
45	88	3	36	2	81	3	205	18	2	21	2	17	2	56	2	2
46	56	2	19	3	64	2	139	27	3	30	3	30	3	87	2	3
47	19	1	89	1	58	2	166	16	2	20	2	18	2	54	2	2
48	48	2	72	2	68	2	188	14	1	19	2	14	1	47	2	2
49	67	2	83	1	67	2	217	18	2	18	2	17	2	53	2	2
50	70	2	48	2	78	3	194	18	2	20	2	19	2	57	2	2
51	66	2	37	2	59	2	162	17	2	19	2	18	2	54	2	2
52	70	2	48	2	55	2	173	21	2	24	3	25	3	70	2	3
53	56	2	83	1	59	2	198	9	1	13	1	11	1	33	2	1

54	52	2	67	2	61	2	180	20	2	16	2	17	2	53	2	2
55	61	2	47	2	60	2	168	11	1	15	2	14	1	40	2	1
56	53	2	39	2	53	2	145	16	2	12	1	8	1	36	2	1
57	80	2	60	2	90	3	230	12	1	18	2	18	2	48	2	2
58	27	1	60	2	45	2	132	11	1	14	1	10	1	35	2	1
59	53	2	60	2	72	2	185	17	2	18	2	15	2	50	2	2
60	52	2	99	1	67	2	218	11	1	14	1	10	1	35	2	1
61	91	3	101	1	91	3	283	26	3	27	3	23	3	76	3	3
62	85	2	50	2	91	3	226	16	2	18	2	22	2	56	2	2
63	73	2	59	2	79	3	211	15	2	17	2	21	2	53	2	2
64	79	2	65	2	82	3	226	14	1	15	2	17	2	46	2	2
65	50	2	88	1	61	2	199	10	1	14	1	6	1	30	2	1
66	96	3	78	1	84	3	258	18	2	25	3	25	3	68	3	3
67	96	3	91	1	77	3	284	21	2	26	3	24	3	71	3	3
68	107	3	103	1	71	2	281	19	2	19	2	21	2	59	3	2
69	64	2	60	2	79	3	203	19	2	15	2	16	2	50	2	2
70	94	3	95	1	80	3	269	25	3	26	3	24	3	75	3	3
71	80	2	70	2	70	2	220	15	2	15	2	10	1	40	2	1
72	48	2	57	2	81	3	186	13	1	16	2	16	2	45	2	2
73	64	2	44	2	69	2	167	26	3	26	3	21	2	73	2	3
74	50	2	62	2	75	3	187	18	2	22	2	22	2	62	2	2
75	56	2	38	2	66	2	158	13	1	23	3	22	2	58	2	2
76	111	3	31	3	80	3	222	19	2	19	2	21	2	61	2	2
77	93	3	42	2	78	3	213	20	2	19	2	19	2	58	2	2
78	62	2	65	2	82	3	209	16	2	23	3	28	3	67	2	3
79	45	2	98	1	84	3	227	16	2	20	2	22	2	58	2	2
80	110	3	100	1	93	3	303	29	3	25	3	29	3	83	3	3
81	87	3	82	1	89	3	258	20	2	28	3	22	2	70	3	3
82	69	2	37	2	85	3	191	19	2	17	2	19	2	56	2	2
83	94	3	25	3	88	3	207	15	2	19	2	17	2	51	2	2
84	128	3	47	2	101	3	274	15	2	23	3	22	2	60	3	2
85	92	3	81	1	92	3	285	25	3	26	3	26	3	77	3	3
86	71	2	53	2	72	2	196	16	2	16	2	18	2	50	2	2
87	93	3	73	1	100	3	266	15	2	18	2	15	2	48	3	2
88	89	3	39	2	80	3	208	19	2	14	1	12	1	45	2	2
89	125	3	60	2	86	3	271	20	2	23	3	23	3	66	3	2
90	75	2	36	2	82	3	193	28	3	28	3	28	3	84	2	3
91	64	2	46	2	63	2	172	19	2	18	2	17	2	54	2	2
92	56	2	19	3	64	2	139	27	3	30	3	30	3	87	2	3
93	48	2	72	2	68	2	188	14	1	19	2	14	1	47	2	2
94	70	2	48	2	76	3	194	18	2	20	2	19	2	57	2	2
95	66	2	83	1	69	2	198	9	1	13	1	11	1	33	2	1
96	52	2	67	2	61	2	180	20	2	16	2	17	2	53	2	2
97	53	2	39	2	53	2	145	16	2	12	1	8	1	36	2	1
98	53	2	60	2	72	2	185	17	2	18	2	15	2	50	2	2
99	73	2	59	2	79	3	211	15	2	17	2	21	2	53	2	2
100	79	2	65	2	82	3	226	14	1	15	2	17	2	46	2	2
101	96	3	78	1	84	3	258	18	2	25	3	25	3	68	3	3
102	107	3	103	1	71	2	281	19	2	19	2	21	2	59	3	2
103	94	3	95	1	80	3	269	25	3	26	3	24	3	75	3	3
104	79	2	65	2	82	3	226	14	1	15	2	17	2	46	2	2
105	96	3	78	1	84	3	258	18	2	25	3	25	3	68	3	3
106	96	3	91	1	77	3	284	21	2	26	3	24	3	71	3	3
107	107	3	103	1	71	2	281	19	2	19	2	21	2	59	3	2
108	94	3	95	1	80	3	269	25	3	26	3	24	3	75	3	3

Anexo 5: Documentos administrativos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chincha Alta, 2 de febrero del 2022

OFICIO N°031-2022-UAI-FCS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
MG. WILLIAM PEÑA FARFÁN
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
AV. LA CULTURA N° 500

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



J. Romero
DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica
056 269176

www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, JOSÉ CARLOS MONTEAGUDO MARTÍNEZ identificado con DNI 23992864 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE PLANTA DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DEL CUSCO 2021"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 2 de febrero del 2022



DRA. JUANA MARIA MARCOS ROMERO
DECANA

"Año Del Fortalecimiento De La Soberanía Nacional "

Wanchaq, 07 de febrero de 2022

OFICIO N° 012-2022-GM-MDW/C.

SEÑOR (A).-
DRA. JUANA MARIA MARCOS ROMERO
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

ASUNTO : AUTORIZACIÓN
REFERENCIA : Oficio N° 031-2022-UAI-FCS.

Tengo el agrado dirigirme a Usted, y en atención al oficio de la referencia cursada por su despacho a esta entidad edil, se da respuesta de manera afirmativa, es decir, se autoriza al alumno José Carlos Monteagudo Martínez con DNI N° 23992864, del programa Académico de Psicología, para que proceda con llevar adelante la aplicación de su instrumento de investigación, en el desarrollo de la Tesis: "Calidad de Vida Profesional y Compromiso Organizacional en los Trabajadores de Planta de una Municipalidad Distrital de la Provincia del Cusco 2021".

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
GERENTE MUNICIPAL
Mgt. César David Verástegui Gibaja
GERENCIA MUNICIPAL

OVG/ qbp
Cc
Archivo



(084) 224272 / 222011
www.muniwanchaq.gob.pe
Av. de la Cultura N° 500 - Wanchaq

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Wanchaq, 11 de febrero del 2022

CONSTANCIA

Se hace constar que el Sr. **JOSÉ CARLOS MONTEAGUDO MARTÍNEZ**, con DNI N° 23992864, estudiante del Programa Académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, realizó el trabajo de campo referente al trabajo de investigación: **"CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE PLANTA DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DEL CUSCO 2021"**, los días 07, 08, 09 y 10 de febrero del 2022.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
GERENTE MUNICIPAL
.....
Mg. *César Raúl Paraseguiti Gibaja*
GERENCIA MUNICIPAL



(084) 224272 / 222011
www.muniwanchaq.gob.pe
Av. de la Cultura N° 500 - Wanchaq

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha es proveer a los participantes de la presente investigación información clara y oportuna acerca de la naturaleza de la misma.

En este sentido, se informa que la participación es voluntaria y anónima, garantizando salvaguardar la identidad y la integridad de la información proporcionada, los datos facilitados solo se utilizarán para fines del presente estudio.

Yo  identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte) N° , acepto participar voluntariamente de la investigación denominada: **Calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores de planta de una municipalidad distrital de la provincia del Cusco 2021**", la cual pretende determinar la relación que existe entre la **Calidad de Vida Profesional** y el **Compromiso Organizacional**, mi participación consiste en responder a los reactivos de los instrumentos: **Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)** y **Cuestionario de Compromiso Organizacional**, además de una encuesta sociodemográfica, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos. Asimismo, autorizo se tome una fotografía como evidencia de mi participación.


FIRMA DEL INVESTIGADOR:

Nombre: José Carlos Monteagudo Martínez

DNI: 23992864


FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE PLANTA DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%

Anexo 7: Registro Fotográfico

