

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores
de la empresa Emtramvicsa**

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Investigador (a): Vallejos, Guerrero, Angela Corazón

Asesor (a): Díaz, Tantarico, Julio Ronaldo

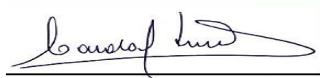
Lambayeque, 2020

“Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA”

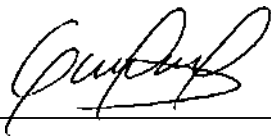
Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.



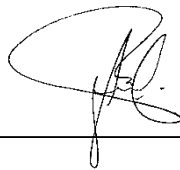
Br, Angela Corazón Vallejos Guerrero
Investigadora



Mg. Smith Maguiña Carola Amparo
Presidente



Mg. Puicón Cruzalegui Gloria Betsabet
Secretario



Mg. Santiago Prado Arnold
Vocal



Lic. Psic. Julio Ronaldo Díaz Tantarico
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0260-VIRTUAL

Siendo las **12:00 horas**, del día **Viernes 08 de abril de 2022**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**, <https://meet.google.com/fdx-exsn-sok>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 2017-2021-V-D-NG-FACHSE**, de fecha **30 de noviembre de 2021**, integrado por:

Presidente	: M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña.
Secretario	: Dra. Gloria Betzabet Puicón Cruzalegui
Vocal	: M. Sc. Arnold Fernando Santiago Prado
Asesor	: Ps. Julio Ronaldo Díaz Tantarico



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMTRAMVICSA”**; presentada por la bachiller **VALLEJOS GUERRERO ANGELA CORAZON** para obtener el Título profesional de **Licenciado(a) en Psicología**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (17) (DIECISIETE) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO

Siendo las 13:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña
PRESIDENTE

Dra. Gloria Betzabet Puicón Cruzalegui
SECRETARIO

M. Sc. Arnold Fernando Santiago Prado
VOCAL

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Yo, ANGELA CORAZÓN VALLEJOS GUERRERO; Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología de la UNPRG, DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autora del proyecto e informe de la investigación titulado: Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICA, el mismo que se presentó para optar por el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.
2. El título de investigación es auténtico y original
3. El proyecto e informe de investigación presentado no ha sido plagiado ni de forma total ni parcialmente.
4. He respetado las normas de citas para las fuentes consultadas.
5. El proyecto e informe de investigación presentado no atenta contra los derechos de autor.
6. Los datos presentados en los resultados no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.
7. El proyecto e informe de investigación no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Asumo frente a la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO cualquier responsabilidad y cargas económicas que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de tesis. En consecuencia, nos hacemos responsables frente a la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar ya sea por fraude, plagio, autoplagio, piratería y falsificación, asumiendo las consecuencias, sanciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las encuentren causa en el contenido de la tesis.



Lambayeque, 2020

Angela Corazón Vallejos Guerrero.

Tesista



Li. Psic. Julio Ronaldo Diaz Tantarico.

Asesor

DEDICATORIA

A mi familia, en especial a mis padres Beto y Flor de María quienes con su ejemplo, amor, paciencia y esfuerzo infinito me permitieron llegar hasta donde estoy hoy. Me dieron la mejor herencia que se puede tener, la educación.

A mi tía Olga Vallejos Vílchez y Abuelita Emperatriz Vílchez quienes me cuidaron, enseñaron y confiaron en mí cuando aún era una postulante, sin su ayuda y amor esto no sería posible.

A mi nueva familia, Pepe y mi pequeño amor Aissac Antonio, porque su llegada me hizo más fuerte y valiente. Nunca me detuvo ni me retrasó, sólo me impulsó. Los amo con todo el corazón.

Y a todas las personas que fueron parte de este proceso, de manera directa e indirecta. Mis amigas de la Universidad, que hicieron de esta etapa la mejor de todas, siempre llevo conmigo los mejores recuerdos de su amistad.

Angela.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento al único que nos permite llegar a donde estamos, a Dios, que siempre me demuestra que todos sus planes son perfectos. Gracias por nunca abandonarme ni en los peores momentos.

A cada docente, compañero, amigo y autoridad que me enseñó, me ayudó, me brindó soporte y me acompañó durante estos años en mi querida Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Finalmente, mi agradecimiento infinito a mis padres, ustedes son el motor que me da fuerza y mi pequeño Aissac, tú eres el motivo de mis ganas de salir adelante. Siempre será así.

Angela.

Índice

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	15
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Internacionales	15
1.1.2. Nacionales	16
1.1.3. Locales	17
1.2. Bases Teóricas	18
1.2.1. Bases Teóricas de la funcionalidad familiar	18
1.2.2. Bases Teóricas de las conductas disruptivas	24
1.3. Definición y operacionalización de Variables	30
CAPITULO II: METODOS Y MATERIALES	31
2.1. Diseño de la contrastación de hipótesis	31
2.2. Población y muestra	31
2.3. Procedimientos a seguir en la investigación	32
2.4. Técnicas e instrumentos	33
2.4.1. Técnicas	33
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	33
2.5. Aspectos éticos	36
2.6. Equipos y materiales	36
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
3.1. Resultados en tablas y gráficos	37
3.2. Discusión	51
CAPITULO IV: CONCLUSIONES	57
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXOS	66

“Índice de tablas”

Tabla 1 Relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional .	37
Tabla 2 Nivel de calidad de vida laboral	37
Tabla 3 Nivel de calidad de vida laboral, según sexo, edad y tiempo de trabajo	38
Tabla 4 Nivel de interrelación trabajo hogar, según sexo, edad y tiempo de trabajo	39
Tabla 5 Nivel de bienestar general, según sexo, edad y tiempo de trabajo	40
Tabla 6 Nivel de trabajo y satisfacción profesional, según sexo, edad y tiempo de trabajo .	41
Tabla 7 Nivel de condiciones laborales, según sexo, edad y tiempo de trabajo	42
Tabla 8 Nivel de control en el trabajo, según sexo, edad y tiempo de trabajo .	43
Tabla 9 Nivel de compromiso organizacional	44
Tabla 10 Nivel de compromiso organizacional, según sexo, edad y tiempo de trabajo .	45
Tabla 11 Nivel de compromiso “afectivo, según sexo, edad y tiempo de trabajo ...	46
Tabla 12 Nivel de compromiso por continuidad, según sexo, edad y tiempo de trabajo	47
Tabla 13 Nivel de compromiso normativo, según sexo, edad y tiempo de trabajo .	48
Tabla 14 Relación entre la dimensión interrelación trabajo hogar y las dimensiones del compromiso organizacional	49
Tabla 15 Relación entre la dimensión bienestar general y las dimensiones del compromiso organizacional	49
Tabla 16 Relación entre la dimensión trabajo y satisfacción profesional y las dimensiones del compromiso organizacional	50
Tabla 17 Relación entre la dimensión condiciones laborales y las dimensiones del compromiso organizacional	50
Tabla 18 Relación entre la dimensión control en el trabajo y las dimensiones del compromiso organizacional	51

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de calidad de vida laboral	37
Figura 2 Nivel de calidad de vida laboral, según sexo, edad y tiempo de trabajo	38
Figura 3 Nivel de interrelación trabajo hogar, según sexo, edad y tiempo de trabajo	39
Figura 4 Nivel de bienestar general, según sexo, edad y tiempo de trabajo	40
Figura 5 Nivel de trabajo y satisfacción profesional, según sexo, edad y tiempo de trabajo	41
Figura 6 Nivel de condiciones laborales, según sexo, edad y tiempo de trabajo	42
Figura 7 Nivel de control en el trabajo, según sexo, edad y tiempo de trabajo	43
Figura 8 Nivel de compromiso organizacional	44
Figura 9 Nivel de compromiso “organizacional, según sexo, edad y tiempo de trabajo	45
Figura 10 Nivel de compromiso afectivo, según sexo, edad “y tiempo de trabajo ...	46
Figura 11 Nivel de compromiso por continuidad, según sexo, edad y tiempo de trabajo	47
Figura 12 Nivel de compromiso normativo, según sexo, edad y tiempo de trabajo	48

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo de determinar la relación entre la calidad de Vida Laboral y el compromiso Organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA. Se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa no experimental de corte transversal con diseño descriptivo correlacional. Aplicándose los cuestionarios de calidad de vida laboral y compromiso organizacional a 50 colaboradores. Con la finalidad de establecer la relación entre ambas variables, se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de spearman, el cual permite concluir que existe una correlación directa muy alta ($\rho=.814$) altamente significativa ($p=.001$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA.

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

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the quality of Work Life and the Organizational commitment in workers of the EMTRAMVICSA company. A non-experimental quantitative cross-sectional investigation with a descriptive correlational design was developed. Applying the questionnaires of quality of working life and organizational commitment to 50 collaborators. In order to establish the relationship between both variables, Spearman's Rho correlation coefficient was used, which allows concluding that there is a very high direct correlation ($\rho=.814$) highly significant ($p=.001$) between quality of working life and organizational commitment in workers of the company EMTRAMVICSA.

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

INTRODUCCIÓN

A la actualidad, la calidad de vida laboral, se ha convertido en uno de los focos principales para los investigadores y las organizaciones, pues se le considera como un constructo psicosocial en el cual se encuentran incluidos elementos intrínsecos como extrínsecos del trabajo, que se encuentran ligados a la experiencia subjetiva del trabajo; por otro lado, el compromiso organizacional, es una de las razones principales del éxito dentro de las organizaciones, las mismas que a la actualidad no parecen comprender su importancia, descuidándola en muchas ocasiones.

Es por ello que, estas variables, representan a la actualidad un problema el cual genera la necesidad de investigación, es así que, Ordóñez-Hernández, et. al. (2019) establece que, en México en 65% de los colaboradores presenta baja satisfacción en referencia a su calidad de vida laboral, siendo la seguridad en el trabajo, el bienestar en el puesto de trabajo y la administración del tiempo libre las que mayor percepción negativa presentan en el 82.5% 92.9% y 90.9% respectivamente. Situación similar se observa en Chile, en la cual Miño-Sepúlveda (2018) en al cual el 72% percibe de una manera negativa su calidad de vida laboral, siendo la carga de trabajo y el apoyo directivo los que se presentan en nivel muy bajo y bajo en el 62% y 71% respectivamente.

Del mismo modo, el compromiso organizacional se presenta como un problema para las organizaciones, tal como lo afirma Paredes-Pérez, et. al. (2021) quien indica que en Trujillo, el 53% de los colaboradores se encuentra medianamente comprometido con sus organizaciones, de ellos los colaboradores con edades de 18-30% presentan nivel medio de compromiso en el 44%; Situación similar es presenciada en Lima, en la que el 61.6% presenta nivel bajo de compromiso organizacional, siendo el compromiso normativo y de continuidad los que se encuentran en nivel bajo en el 65.7% y 48.1%.

Dicha problemática, también se aprecia en los colaboradores de una empresa de transportes de Chiclayo, quienes han demostrado sentirse poco comprometidos con la organización, pues el absentismo, las tardanzas, el desgano o desinterés por el trabajo son características resaltantes en dichos colaboradores, por ello se planteó como problema de investigación ¿Cuál es la relación entre calidad de Vida Laboral y compromiso Organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA?

Ante ello se estableció como hipótesis que “Existe relación entre la calidad de Vida Laboral y el compromiso Organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA”. Por su parte, el objetivo de esta investigación, fue determinar la relación entre la calidad de Vida Laboral y el compromiso Organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA. Y los objetivos específicos fueron: “Describir la calidad de vida laboral, según sexo, edad y tiempo de trabajo en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA” “describir las dimensiones de la calidad de Vida Laboral, según sexo, edad y tiempo de trabajo en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA” “describir el compromiso Organizacional según sexo, edad y tiempo de trabajo en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA” “describir las dimensiones del compromiso Organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA” “determinar la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA”

Para concluir con esta parte introductoria, en el trabajo investigativo se tomó en cuenta cada uno de los lineamientos establecidos por la UNPRG, es así que en el primer capítulo se presentan todos los antecedentes y el marco teórico científico relevantes para la explicación de las variables; en el segundo capítulo se detallan de manera clara, los aspectos metodológicos, en el tercer capítulo, se muestran los resultados obtenidos y la discusión de dichos resultados; en el cuarto capítulo se presentan las conclusiones, finalmente en el

capítulo cinco se presentan las recomendaciones y posteriormente las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Torres (2019) en Ecuador diseñó un programa de calidad de vida laboral para los colaboradores de una empresa de asesoría legal para ello hizo uso de una metodología cuantitativa en 91 colaboradores de un estudio jurídico a quienes les aplicó el cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35. El autor concluye que el 26% de ellos es indiferente a la calidad de vida laboral del estudio jurídico y el 18% de los empleados tienen una apreciación negativa.

Cueva (2018) en Ecuador realizó un trabajo investigativo, en el que analizó la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 290 colaboradores de una entidad pública a quienes les aplicó dos cuestionarios encontrando que el nivel de compromiso organizacional es del 69,91% además, existe una relación significativa entre las variables ($p < .05$).

Vasco (2018) en Ecuador, analizó la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 30 colaboradores de una empresa de calzados a quienes les aplicó dos cuestionarios concluyendo que el compromiso afectivo se sitúa en 65,31% y el compromiso de continuidad obtiene el 47,6%.

Barahona (2017) en Ecuador, analizó los factores que se encontraban asociados a la calidad de vida laboral, para ello utilizó una metodología cuantitativa, en 320 profesionales de enfermería, a quienes les aplicó el cuestionario CVT- GOHISALO, concluyendo que el personal de enfermería cuenta con una calidad de vida laboral baja en el 41,6%.

Muñoz (2017) En Colombia, analizó el compromiso organizacional en servidores públicos, para ello hizo uso de una metodología cuantitativa, en 681 funcionarios que presentaban contratos temporales y nombrados, a quienes les aplicó un cuestionario, encontrando que el comportamiento de los tres compromisos encontrados (personificado, afectivo e instrumental) no varían significativamente.

1.1.2. Nacionales

Acuña (2019) En Cajamarca llevó a cabo un estudio para analizar el compromiso organizacional, para ello hizo uso de un diseño descriptivo en 63 colaboradores de la empresa CHUGUR SRL, a quienes les aplicó un cuestionario, encontrando que el 65% de los colaboradores presentaban nivel alto de compromiso organizacional.

Valderrama (2019) en Lima, estudió la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 126 colaboradores de una empresa de hidrocarburos a quienes les aplicó dos cuestionarios, que le permitieron concluir que, existe relación significativa entre ambas variables ($p < .05$).

Talledo & Amaya (2019) En Trujillo, analizaron la motivación y el compromiso laboral, para ello hicieron uso de un diseño correlacional en 193 trabajadores de la empresa Transportes Línea S.A. a quienes les aplicaron dos cuestionarios, encontrando que el compromiso laboral fue regular en el 73,7% del mismo modo, existe una relación entre las variables.

Bautista (2018) en Lima, analizó la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 124 colaboradores de una empresa de transportes, a quienes les aplicó dos cuestionarios, que le permitieron concluir que existe relación entre ambas variables ($p < .05$).

Tomás (2017) en Trujillo, llevó a cabo una investigación para analizar el compromiso organizacional y los valores interpersonales, para ello hizo uso de un diseño correlacional, en 202 colaboradores de una empresa agroindustrial, a quienes les aplicó dos cuestionarios encontrando que predomina un nivel bajo de Compromiso Organizacional a nivel general y en sus dimensiones.

Garro (2016) En Lima, analizó el clima laboral y el compromiso organizacional, para ello hizo uso de un diseño correlacional, en 139 colaboradores de una empresa de transportes, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, existe relación directa, significativa baja entre ambas variables ($r=.493$; $p<.05$).

Villegas (2016) en Chachapoyas, analizó el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, en la cual usó un diseño correlacional, en 100 trabajadores de la empresa Móvil Turs, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, existe relación significativa entre ambas variables ($p<.05$).

1.1.3. Locales

Calderón (2020) llevó a cabo una investigación para analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, para ello hizo uso de un diseño correlacional, en 55 docentes de la UNPRG a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que existe correlación alta y significativa entre las variables evaluadas ($r=.893$; $p<.05$).

Chuquimarca (2019) analizó el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 44 docentes de una institución educativa a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que existe relación entre ambas variables.

Rodríguez (2019) realizó un estudio a fin de analizar el compromiso organizacional y el desempeño laboral, para ello hizo uso de un diseño correlacional, en 40 colaboradores

de una ONG, a quienes les aplicó dos cuestionarios elaborados por la misma autora, lo que le permitió concluir que existe la relación entre ambas variables.

Merino (2017) realizó un estudio a fin de analizar la calidad de vida laboral en profesionales de salud, para ello hizo uso de un diseño descriptivo, en 26 enfermeras de un Hospital, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que predomina la percepción negativa de la calidad de vida laboral en el 56%.

1.2.Bases Teóricas

1.2.1. Bases Teóricas de la calidad de vida laboral

Abouzeid-Abouzeid, et. al. (2020) En referencia a la calidad de vida laboral” esta se dio origen tras una serie de conferencias que fueran realizadas a finales de la década del 60 e inicios de los 70 por el “ministerio de trabajo” de los Estados Unidos en colaboración con la fundación “Ford”, en las mencionadas conferencias se consideraba a este constructo como un término que se encuentra más allá de la satisfacción o el desempeño laboral, pues en él se considera elementos como la autonomía, el aprendizaje, la promoción e incluso la participación de una persona dentro del contexto laboral y que le resulta satisfactoria.

Castellano & López (2020) consideran a esta variable como un proceso complejo en el que una organización puede responder a las necesidades de los colaboradores y que les facilite el tomar decisiones en pro de su vida laboral.

Por su parte Salazar-Marcatoma (2020) toma en cuenta que la “calidad de vida laboral” es el nivel en el cual los elementos de una organización logran satisfacer aquellas necesidades de tipo personal que son importantes para sí mismo y su desarrollo.

Castaño-Castrillón & Páez-Cala (2020) consideran a este constructo como un proceso en el que se encuentra incluida la satisfacción de necesidades del colaborador, y

en el que la organización elabora una serie de estrategias que les permita a los trabajadores tomar decisiones plenas en referencia a sus vidas laborales.

Matabanchoy-Tulcán, et. al., (2019) por su parte, establece que esta variable se refiere al nivel en el que un sujeto se encuentra satisfecho con su actividad laboral y profesional además de su ambiente laboral y cargo que se encuentra ocupando, y que dentro de su estructura se combinan una serie de componentes que facilitan o interfieren en una buena calidad de vida.

Ordóñez-Hernández, et. al. (2019) refieren que, este constructo se define en la medida en que las condiciones socioambientales del trabajo brindan protección y satisfacción a cada uno de los colaboradores, y que dentro de sus componentes más relevantes se encuentran incluidos en la “seguridad y salud ocupacional” y las oportunidades de mejora y desarrollo.

Zavala-Cuentas & Córdova-Carranza (2018) realizan una explicación profunda sobre este constructo en el cual lo conciben como una filosofía presente en la organización, la cual facilita la mejora de la dignidad de los trabajadores, además incluyen características como cambio en la cultura a nivel organizacional que mejore el bienestar psicofísico del sujeto; del mismo modo, sostienen que esta es una herramienta de gran relevancia organizativa pues al realizar una mejor en la calidad de vida laboral, se puede incrementar otras características que la organización requiere del colaborador, como lo es la productividad.

Por su parte Miño-Sepúlveda (2018) considera que, existe gran variedad de autores que han tratado de analizar, variables como entorno laboral, o clima, y otros se han centrado en aquellas características individuales de los colaboradores, pero la calidad de vida

laboral, como tal es un constructo que incluye una combinación de todos los elementos presentes en una organización.

Chiavenato (2017) establece que, es un constructo en el cual existe la implicancia y compromiso de la organización para mejorar de manera constante el ambiente laboral tanto en las condiciones de bioseguridad como en las psicosociales.

Huerta-Riveros, et. al. (2016) toman en cuenta que esta variable, incluye todo aquello que forma parte esencial de la cultura y la filosofía organizacional, la cual incluye cada uno de los valores del sujeto, en y que aportan al desarrollo de la organización.

Bajo ese mismo contexto Pérez-Zapata & Zurita (2014) afirman que la calidad de vida laboral hace referencia a las características de orden positivo o negativo que se encuentran presentes dentro del contexto laboral; además, refiere que su fin elemental es la creación de un ambiente favorable para cada uno de los colaboradores, contribuyendo así en la salud económica de la organización. Complementa su aporte señalando que cuenta con una serie de componentes como lo son la comunicación de tipo abierta y el interés en la seguridad ocupacional.

Finalmente, Granados (2011) se refiere a este constructo como un elemento facilitador y potenciador del desempeño de los colaboradores, e indica que los espacios agradables y positivos en los que un colaborador se desenvuelve permiten fortalecer el nivel de identidad y compromiso del colaborador con la empresa en la que se encuentra trabajando; del mismo modo afirma que, las condiciones físicas del lugar de trabajo son influyentes en la calidad de vida laboral, pues el colaborador no se sentirá motivado ni satisfecho si se encuentra en un lugar pequeño, con poca iluminación y sin los recursos necesarios para desarrollar sus actividades de forma eficiente, a diferencia de si se encontrara en un lugar con condiciones óptimas de trabajo.

Teoría de la motivación de Maslow:

Dentro del planteamiento realizado por el reconocido investigador de la psicología humanista (Maslow A. 1991), considera que la motivación es un conjunto específico de conductas las mismas que determinan un patrón comportamiento, y que establecen que un sujeto tenga mayor o menor motivación con respecto a las diversas situaciones que se le presenten en la vida. Además, dentro de su constructo teórico considera que la motivación parte de las necesidades presentes en un sujeto, y que dichas necesidades se encuentran dispuestas en una serie de jerarquías, es decir, ante la satisfacción de una necesidad aparece otra con mucha mayor intensidad, dentro de esa misma línea refiere que, la satisfacción de dichas necesidades se realiza de manera paulatina, y que la base de la pirámide de las necesidades son las fisiológicas, y que a ella se le van sumando de forma jerárquica necesidades de mayor elaboración, en las que se encuentran la seguridad, estabilidad, protección, orden, entre otras. Es así que, todas las necesidades ya mencionadas van construyendo la motivación de un sujeto, hasta que se van satisfaciendo de manera escalonada.

En base a ese planteamiento de la satisfacción de necesidades se sustenta el desarrollo de la calidad de vida laboral, en la cual se considera que las necesidades de pertenencia y autorrealización se encuentran estrechamente vinculadas al ambiente laboral y constantemente se incluyen dentro de la definición de calidad de vida laboral.

Beneficios de la calidad de vida laboral

Este es un constructo, muy poco considerado por los directivos de las diversas organizaciones, pero que, dentro de su naturaleza, puede ser muy beneficiosa para la misma es por ello que Gómez-Rda (2019) refiere que existen una serie de beneficios, siendo estos:

- Facilita la práctica de actividades operativas, además mejora considerablemente la eficacia y el desempeño laboral.
- Reduce considerablemente la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Mejora la percepción de otras variables como lo es el clima laboral y al mismo tiempo reduce el absentismo y rotación laboral.
- Es un elemento facilitador de la atracción del talento y el reclutamiento de personal, pues alinea las expectativas propias del sujeto con las de la organización.
- Posibilita relaciones largas entre la organización y los colaboradores, pues es un elemento que mejora la lealtad y la moral.
- Fortalece las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones mediante la valoración de aquellos comportamientos positivos.
- Facilita los canales de comunicación a nivel organizacional, pues le otorga mayor credibilidad, la vuelve personalizada, en la que no se trata solo lo laboral, o la función de información y persuasión, sino que pretende ser el nexo entre cada una de las áreas de la organización y ser el nexo entre los trabajadores como tal, interesándose por la salud, el espíritu de servicio, etc.
- Es un elemento facilitador de identidad laboral y atracción de clientes.
- Fortalece la lealtad del consumidor con la marca.

dimensiones de la CVL:

- **Interrelación Trabajo – Hogar:** En esta dimensión se encuentra establecida el control ejercido por parte de la organización hacia los colaboradores, es decir, dentro de esta dimensión se refleja si la persona percibe de sí mismo que tiene plenitud en su vida ya sea dentro o fuera de su contexto laboral (Easton y Van Laar, 2012).
- **Bienestar General:** Dentro de esta dimensión se evalúa la satisfacción de un sujeto en torno a su vida en general, del mismo modo, se indica que, dentro de esta dimensión se analiza el grado de influencia del trabajo en el sujeto, incorporando otros elementos como el bienestar psicológico o la salud a nivel físico (Easton y Van Laar, 2012).
- **Trabajo y Satisfacción Profesional:** En esta dimensión se considera el nivel de satisfacción de un sujeto en referencia al puesto en el que se encuentra trabajando, además se incluyen elementos como el desarrollo potencial, la autoestima laboral y el nivel de logro, es así que la satisfacción a nivel profesional se determina como una respuesta emocional y actitudinal de tipo positiva del sujeto hacia su actual trabajo. Flores, et. al. (2010) consideran que, la satisfacción profesional cuenta con elementos intrínsecos o individuales y elementos extrínsecos como la remuneración y la seguridad ocupacional.
- **Condiciones Laborales:** Dentro de esta dimensión se analizan los aspectos físicos, recursos y la seguridad dentro del contexto laboral. (Easton y Van Laar, 2012).

- **Control en el Trabajo:** En esta dimensión se incluye la capacidad de autonomía y autocontrol de un sujeto en referencia a su entorno laboral (Easton y Van Laar).

1.2.2. Bases Teóricas del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional es un constructo complejo y multidimensional el cual se ha ido fortaleciendo con el transcurso de los años y las investigaciones realizadas en referencia al tema, es por ello que Meyer y Allen (1991) la definen como un estado a nivel psicológico que permite caracterizar el vínculo presente entre el colaborador y la organización en la que se encuentra, además establece una implicancia del colaborador en referencia a su decisión de mantenerse como miembro de la organización. Además, complementan su aporte estableciendo que dentro del compromiso a nivel organizacional son esenciales 3 componentes u elementos, los mismos que generan una vinculación del sujeto hacia la organización, en el que se incluyen aspectos afectivos, de continuidad y normatividad.

Por otro lado, Estrada-Araoz & Gallegos-Ramosi (2021) establecen que, el compromiso a nivel organizacional es una fuerza que impulsa al sujeto a sentir cierto grado de identificación con la organización en la que labora, la cual genera como consecuencia directa que el sujeto se involucre de manera íntegra con cada una de las características, valores y elementos de la organización, es por ello que coloquialmente a aquellos colaboradores que se encuentran comprometidos se les conoce como los colaboradores que se colocan la “camiseta de la organización”.

Por su parte Anchelia-Gonzales, et. al. (2021) establece que, se deben establecer las claras diferencias entre el compromiso y las consecuencias del mismo, pues él considera que mientras el primero es un estado de la psiquis del sujeto, es decir un vínculo del sujeto

con una organización en específico, el segundo es el que realmente brinda aportes significativos al desarrollo de la organización, bajo esa misma línea analiza que, para poder analizar dicho constructo es necesaria la combinación de 3 elementos o dimensiones, la primera es la económica, es decir el sujeto se vincula a la organización por la retribución monetaria que este le genera, el segundo es el de crecimiento o las posibilidades de autorrealización que la organización le aporta al sujeto y finalmente la moral, o también considerado como los valores éticos que establecen el vínculo sujeto-organización.

Estrada & Mamani (2021) realiza un aporte significativo en torno a la definición de este constructo refiriéndose a él como una “fuerza” que facilita la identificación y el involucramiento de un sujeto, con respecto a la organización en la que se encuentra desempeñando labores, es decir, es la manera en la cual un colaborador adquiere un sentido de identidad con la cultura organizacional, además toma en cuenta el modelo planteado por Steers en el que se consideraba que existen 2 fuentes de compromiso, encontrándose dentro de las primeras, las características individuales, mientras que la segunda fuente son las características del trabajo.

Coronado-Guzmán, et. al. (2021) establecen que este es un constructo caracterizado por ser un estado psicológico de identificación por parte del sujeto hacia la organización, es decir, se alinean las metas y objetivos del sujeto con los de la organización, en el cual se establece la intencionalidad del sujeto para seguir formado parte de la misma; del mismo modo refieren que, al ser un estado psicológico contiene elementos cognitivo-conductuales y emocionales.

Guerrero-Bejarano, et. al. (2021) establecen que, el compromiso de tipo organizacional es una fuerza que facilita la identificación e implicancia de un sujeto con respecto a una organización, es por ello que indican que no es un elemento permanente e

inamovible, sino que va cambiando a medida que cambian las características de la organización.

Finalmente, Paredes-Pérez, et. al. (2021) establecen que, este es un constructo en el que se intenta alinear las metas y expectativas del colaborador con los de la organización en la que se encuentra desarrollando sus actividades, por ello establecen que el compromiso organizacional es un elemento que establece la armonía dentro del contexto laboral, por el contrario, si el nivel de compromiso es bajo, se provoca divergencia.

Factores determinantes del compromiso organizacional

Paz-Vilchez, et. al. (2020) establecen que existen una serie de 3 factores que facilitan o determinan la presencia de compromiso organizacional, los primero son los “organizacionales” en los que se encuentran incluidos características como el clima laboral, los estilos o tipos de comunicación, la seguridad ocupacional y el sistema de recompensas presentes dentro de una empresa, el segundo son los “inherentes al cargo” los cuales se encuentran vinculados al nivel de responsabilidad que requiere el puesto de trabajo, la participación que tiene y la jerarquía, finalmente se encuentran los “factores individuales” aquí se encuentran presentes las características sociodemográficas como el sexo, el nivel educativo, la edad, y las metas del sujeto.

Por su parte Quispe-Flores & Paucar-Sullca (2020) establece que, existen factores que pueden inhibir el desarrollo de compromiso por parte del colaborador, entre ellos se encuentra, la recriminación excesiva, la incongruencia entre el comportamiento del colaborador y los requerimientos de su puesto de trabajo, el abuso por parte de los jefes inmediatos o los “egos inflados”; por otro lado, también existen, factores facilitadores del compromiso, en el que se encuentran incluidos la claridad en la política organizacional, la inversión de la organización en capacitación hacia los colaboradores, el respeto y el trato

amable, el reconocimiento de su trabajo y el uso de reforzadores, así como la autonomía y la capacidad de decisión, elementos que permiten que el sujeto se sienta valorado.

Componentes del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991) como ya se mencionó anteriormente indican que el compromiso organizacional es un estado psicológico en el que un sujeto establece un vínculo con respecto a una institución u organización, por ello afirma que es un constructo tridimensional y que su análisis o evaluación se puede realizar tomando en cuenta esas tres dimensiones o componentes.

- **Compromiso afectivo:** Dentro de esta dimensión se analizan los vínculos emocionales que un colaborador establece con respecto a su puesto de trabajo, es por ello que, dentro de las organizaciones se encuentra establecido por el nivel de satisfacción de las expectativas y necesidades del sujeto, además refieren que, dentro de esta dimensión se establece un apego hacia su lugar de trabajo. Es por ello que el colaborador ve a la organización como una entidad global, que tiene la cualidad afectiva en la cual el sujeto va estableciendo una implicación a nivel afectivo, y que como consecuencia genera participación activa del colaborador. Por su parte, Baez-Santana, et.al. (2019) considera que, esta dimensión hace referencia a los lazos a nivel emocional que los colaboradores establecen con la organización, reflejando el nivel de apego emocional, pues los mismos perciben que sus necesidades psicológicas y sus expectativas son satisfechas, lo que le facilita que disfruten de su permanencia en la organización.
- **Compromiso normativo:** Dentro de esta dimensión se analiza que, el colaborador cuando ingresa a una organización puede responder mediante dos firmas, en la primera una conducta de lealtad o fidelidad hacia la organización y la segunda es

la de responsabilidad; ambos tipos de conducta parten del punto de vista ético del colaborador, el cual pasa por la responsabilidad la cual lo obliga a mantenerse dentro de la organización. Por su parte, Salvador-Moreno (2019) indica que, este es un tipo de compromiso que se encuentra mucho más ligado con el sentido del deber, es decir, el colaborador tiene la creencia que la lealtad con la organización forma parte de sus valores morales, pues considera es la manera de retribuir a la organización por alguna prestación. Dentro de este tipo de compromiso el sujeto experimenta un sentimiento fuerte de permanencia a la organización pues tiene la creencia de estar en deuda hacia la misma, porque le brindó alguna oportunidad o recompensa, la cual fue analizada y valorada por el colaborador. Finalmente, se establece que, este es un tipo de compromiso ligado a la ética de la persona, la cual genera compromiso.

- Compromiso de continuidad: Este es el tipo de compromiso que se encuentra vinculado con el cálculo que el colaborador realiza en referencia a las consecuencias que deja el abandonar la organización; es por ello que, es un tipo de compromiso que se encuentra estrechamente relacionado con el coste monetario o psicofísico, además de la probabilidad de empleo en otras organizaciones, la cual genera un elevado nivel de compromiso organizacional. Por su parte, Salvador-Moreno (2019) establece que, dentro de este tipo de compromiso el colaborador se siente vinculado hacia la organización debido al tiempo, dinero y esfuerzo que ha invertido y que el abandonarla implicaría demasiado riesgo, pues fuera de ella no ve las mismas oportunidades, en un mercado laboral totalmente competitivo y cambiante.

Relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

Según Baez-Santana, et.al. (2019) afirman que, la calidad de vida laboral es un factor influyente en el nivel de compromiso que el sujeto establece para con su organización, además indican que, la relación presente dentro de estos constructos es una relación directa, es decir, que, si se presentan malas condiciones en referencia a la calidad de vida laboral, los colaboradores no sentirán compromiso para con la organización. Por su parte Quispe-Flores & Paucar-Sullca (2020) establecen que aquellas organizaciones que se preocupan por presentar ambientes saludables, que aseguren la salud ocupacional del colaborador y las relaciones interpersonales saludables, son aquellas que van a lograr mantenerse en el mercado pues generarán en sus colaboradores compromiso hacia la organización.

1.3. Definición y operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Calidad de vida laboral	Easton y Van Laar (2012), definieron la calidad de vida laboral como el grado de bienestar percibido, producto de la evaluación de factores objetivos (condiciones laborales) y factores subjetivos (estrés y satisfacción) propios de la empresa.	El grado en el que cada colaborador percibe si las condiciones y ambientes laborales son favorables, que protegen y promueven la seguridad, las oportunidades y actividades relacionadas al trabajo.	Interrelación trabajo-hogar.	Grado en que los empleados sienten que tienen el control sobre cuándo, dónde y cómo trabajan	5,6,13,14,15 ,17 y 19	Cuestionario De Calidad De Vida Laboral
			Bienestar general	Grado en que un individuo se siente bien o satisfecho con su vida en general	8,12 y 16	
			Trabajo y satisfacción profesional	Nivel de satisfacción que el puesto de trabajo proporciona a una persona	1,2 y 3	
			Condiciones laborales	Grado en que el empleado está satisfecho con los recursos fundamentales	7,9,10 y 11	
			Control en el trabajo	Nivel en el que un empleado siente que puede ejercer un nivel adecuado de control dentro de su entorno de trabajo	4,18	
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico la cual genera un vínculo entre la organización y el colaborador, donde se presentan conclusiones respecto a la decisión de seguir o renunciar a la organización. Además, es la voluntad de laborar arduo para su organización.	Grado en el cual te identificas e involucras con los objetivos, valores y filosofía corporativa de una empresa para lograr todo aquello que se ha propuesto y va acompañado de trabajo constante.	Afectivo	Grado del deseo, se refieren que el compromiso afectivo mantiene lazos de carácter emocional	6,9,12 ,14,15 y 18	Cuestionario De Compromiso Organizacional)
			Continuidad	Grado de necesidad aquí los trabajadores tienen un vínculo primario con la empresa de una conciencia de costos financieros y psicológicos.	2,7,8, 10,11 y 13	
			Normativo	Nivel de deber se refiere a un sentimiento de obligación o deber de seguir laborando (sentido moral), por ejemplo, capacitaciones, prestamos, colegiaturas entre otros.	1,3,4, 5,16 y 17	

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Diseño de la contrastación de hipótesis

Tipo de investigación.

El tipo de estudio fue cuantitativo ello con la finalidad de caracterizar de manera matemática a las variables en análisis, para poder realizar interpretaciones e inferencias, las cuales son producto del uso de instrumentos basados en la psicometría y la estadística, en cuanto al diseño se consideró el “no experimental” pues en todo el proceso investigativo se tuvo en cuenta la consigna de no manipular las variables, para poder representarlas acorde a la realidad de las unidades de análisis (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño de la investigación.

transversal lo cual resulta del análisis detallado de las variables en un lapso específico. Y de alcance correlacional, enmarcada en dicho diseño pues la intención que se persiguió fue el análisis de la relación presente en ambas variables “identificando el sentido” y “grado de” dicha relación (Hernández & Mendoza, 2018). La gráfica del diseño se basa es la siguiente:



Dónde:

X1: Calidad de vida laboral.

Y1: Compromiso organizacional.



: Relación entre las variables de estudio.

2.2. Población y muestra

Población. Esta se encuentra constituida por la suma total de las unidades de análisis las cuales tienen las características que son objeto de análisis (Hernández y Mendoza 2018). La población fue de 50 trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA.

Muestra. La muestra estuvo conformada por los 50 colaboradores de la empresa EMTRAMVICSA constituyéndose como una muestra censal o poblacional.

Muestreo. No probabilístico por conveniencia, ello debido a que todas las unidades de análisis fueron seleccionadas sin hacer uso de la probabilidad y acorde a los criterios deseados por la investigadora (Hernández y Mendoza 2018).

Criterios de inclusión

- Trabajadores en actividad.
- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores de todas las áreas de la empresa.

Criterios de exclusión

- Trabajadores mayores de 50 años.
- Trabajadores que no posean estudios secundarios.

Criterios de eliminación

- Que el participante deje ítems sin responder.

2.3. Procedimientos a seguir en la investigación.

Como primer paso se realizó una solicitud con la cual la institución educativa otorgó su autorización para la realización del proceso investigativo, consecutivamente se realizó la presentación del proyecto a la U.I de la Facultad FACHSE de la UNPRG.

Una vez aprobada la investigación se procedió a seleccionar a los participantes del estudio teniendo en cuenta los criterios de inclusión, es así que toda la información fue trasladada a un cuestionario en línea, el cual contenía, tanto el consentimiento como las preguntas de cada cuestionario; con ello se obtuvo un enlace, el cual fue difundido a través de grupos de mensajería como whats app, en un tiempo aproximado de 3 semanas, luego de ese periodo se deshabilitó la opción de recibir respuestas, con ello se creó una hoja de cálculo en Excel 2019 que sirvió como base de datos.

2.4. Técnicas e instrumentos.

2.4.1. Técnicas

Durante el proceso investigativo se utilizó como técnica la evaluación psicométrica, en la cual se utiliza una serie de test psicológicos estandarizados.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1

“Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral “

Autores: (Simón Easton y Darren Van Laar -2012)

Adaptado por: Cruz Valderrama, Samy Lizeth

Año de publicación: 2019

Aplicación: Individual

Ámbito de aplicación: de 18 años a más.

Duración: 16 minutos

Finalidad: Determinar el grado de CVL de los trabajadores

Material: Manual auto-correctible.

Descripción del Instrumento: Este es un instrumento que permite diagnosticar la calidad de vida de las personas con respecto a su trabajo, dentro de su estructura cuenta con 5 dimensiones, las cuales son analizadas mediante 19 ítems, con 5 opciones de respuesta

1=Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Neutral

4= De acuerdo

5= Muy de acuerdo

Aplicación: En cuanto a su calificación es necesario que se realice la sumatoria de cada uno de los ítems, para poder obtener un puntaje general, por otro lado, en cuanto a la obtención de puntaje por dimensiones se debe realizar la sumatoria de cada uno de los ítems que le corresponde a cada dimensión, después de ello, dichos puntajes deben ser ubicados en las tablas de baremos correspondientes (ver anexo2)

Validez: De acuerdo a los resultados obtenidos de la V de Aiken de la Escala Abreviada de CVL, los valores obtenidos muestran que no hay eliminación de ítem, manteniéndose los 19 ítems de la escala.

Confiabilidad: La confiabilidad por consistencia interna del Alfa de Cronbach es de 0.89 demostrando que el instrumento es consistente y coherente.

Instrumento 1

“Escala de Compromiso Organizacional”

Adaptado por: Cruz Valderrama, Samy Lizeth

Año de publicación: 2019

Aplicación: Individual y colectivo

Duración: 8 minutos

Particularidad: Instrumento de información psicológica

Ámbito de aplicación: 18 años en adelante

Finalidad: Comprender la clase de CO que muestra cada individuo de la organización.

Descripción del Instrumento: Este es un instrumento que permite diagnosticar el compromiso organizacional de las personas con respecto a su trabajo, dentro de su estructura cuenta con 3 dimensiones, las cuales son analizadas mediante 18 ítems, con 7 opciones de respuesta

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

Aplicación: En cuanto a su calificación es necesario que se realice la sumatoria de cada uno de los ítems, para poder obtener un puntaje general, teniendo en cuenta que los ítems 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 16 y 17 corresponden a los ítems directos, mientras que los ítems 1, 3, 10, 14, 15 y 18 corresponden a los ítems inversos; por otro lado, en cuanto a la obtención de puntaje por dimensiones se debe realizar la sumatoria de cada uno de los ítems que le corresponde a cada dimensión, después de ello, dichos puntajes deben ser ubicados en las tablas de baremos correspondientes (ver anexo3)

Validez: De acuerdo a los resultados obtenidos de la V de Aiken de la Escala de compromiso organizacional los valores obtenidos muestran que no hay eliminación de ítem, manteniéndose los 18 ítems de la escala.

Confiabilidad: La confiabilidad por consistencia interna del Alfa de Cronbach es de 0.88 demostrando que el instrumento es consistente y coherente.

2.5. Aspectos éticos

Para poder asegurar la integridad de cada uno de los participantes en el proceso investigativo se hará uso de aquellos principios que se establecen a nivel ético para poder llevar a cabo investigación en seres humanos, es así que se tomó en cuenta los criterios establecidos el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018) el cual en su segundo capítulo establece las normas que rige a todos los psicólogos que desean llevar a cabo un proceso investigativo, específicamente en su artículo 38 indica que todo psicólogo debe tener en cuenta los criterios de rigor científico concernientes al diseño y metodología, además en su artículo 41 que será aceptada a nivel ético una investigación psicológica realizada, solo si se establece un acuerdo detallado y específico entre participante e investigador, del mismo modo su artículo 55 es riguroso con los psicólogos indicándoles que no llevarán a cabo bajo ninguna circunstancia un proceso investigativo que ponga en peligro a los sujetos y que coincide con los artículos 64 y 69 en donde señalan que los psicólogos realizan proceso investigativos confidenciales y sin omitir datos.

2.6. Equipos y materiales

En cuanto a los equipos y materiales, la investigación se realizó acorde con los formatos digitales de cada uno de los cuestionarios, del mismo modo como equipos se utilizó las hojas de cálculo de Excel-2019, y el software SPSS-26.

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados en tablas y gráficos

Tabla 1 Relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,814** .000 50

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

Se puede apreciar en la tabla 1 que existe una correlación directa muy alta ($\rho=.814$) altamente significativa ($p=.001$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA.

Tabla 2 Nivel de calidad de vida laboral.

“Calidad de vida laboral”		
	f	%
Bajo	1	72.0
Medio	36	26.0
Alto	13	2.0
Total	50	100.0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral

En la tabla 2 y figura 1 se aprecia que, el 72% de los trabajadores presenta nivel bajo de calidad de vida laboral, y solo el 2% presenta nivel alto.

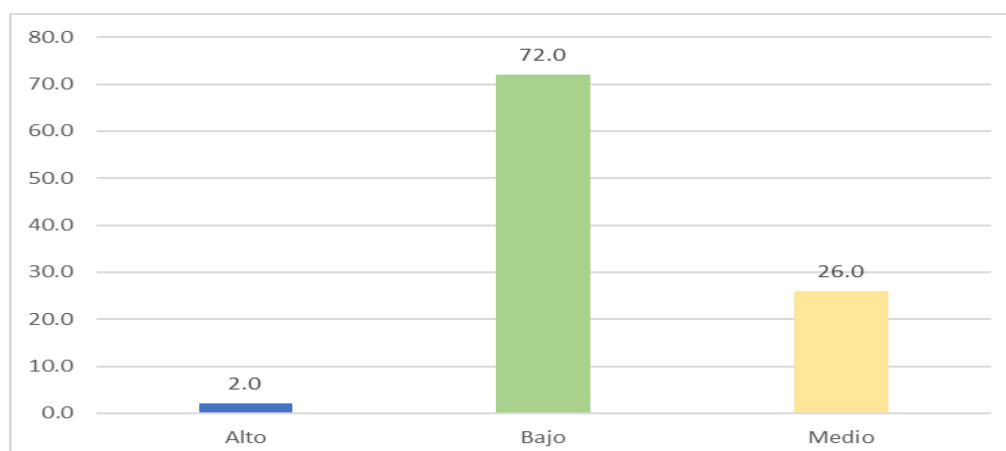


Figura 1 Nivel de calidad de vida laboral.

Tabla 3 Nivel de calidad de vida laboral, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

		Calidad de vida laboral					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Sexo	F	7	63.6%	4	36.4%	0	0.0%
	M	29	74.4%	9	23.1%	1	2.6%
Edad	18-30	14	60.9%	8	34.8%	1	4.3%
	31-42	18	81.8%	4	18.2%	0	0.0%
	43-50	4	80.0%	1	20.0%	0	0.0%
Tiempo	1 año	22	68.8%	9	28.1%	1	3.1%
	2 años	12	80.0%	3	20.0%	0	0.0%
	3 años	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral

En la tabla 3 y figura 2 se aprecia que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de calidad de vida laboral en el 63.6% y 74.4% respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 60.9%, 81.8% y 80.0% respectivamente, finalmente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 68.8%, 80.0% y 66.7% respectivamente.

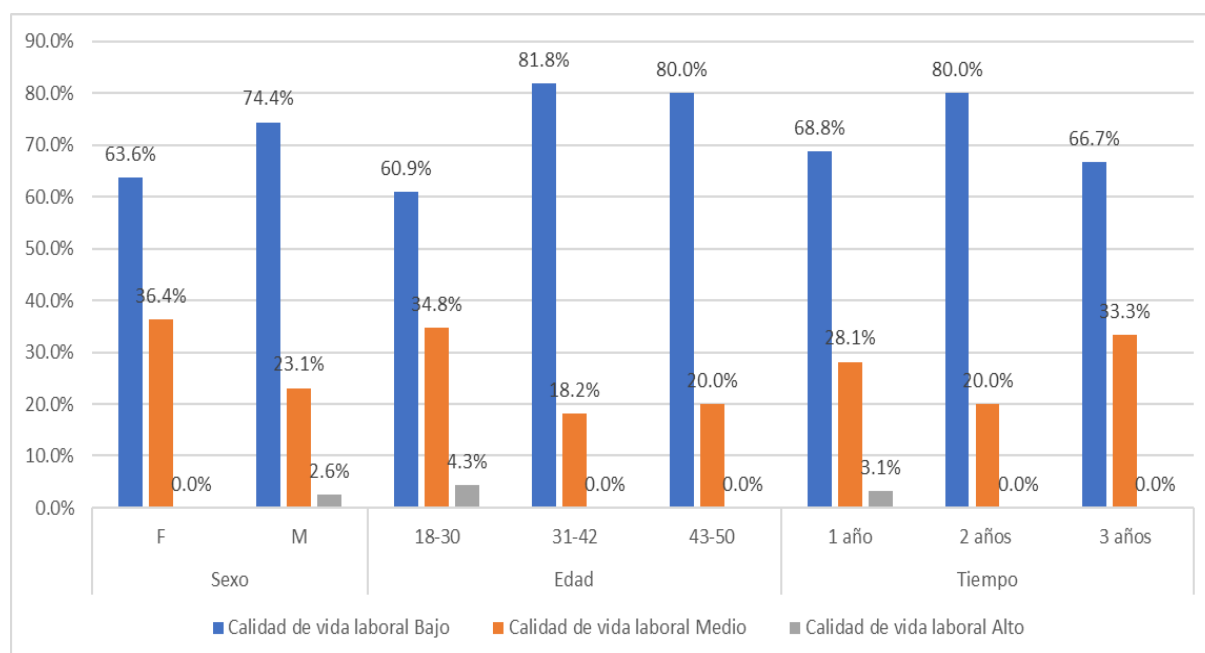


Figura 2 Nivel de calidad de vida laboral, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

Tabla 4 Nivel de interrelación trabajo hogar, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

		Interrelación trabajo hogar					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Sexo	F	8	72.7%	2	18.2%	1	9.1%
	M	30	76.9%	7	17.9%	2	5.1%
Edad	18-30	15	65.2%	6	26.1%	2	8.7%
	31-42	19	86.4%	2	9.1%	1	4.5%
	43-50	4	80.0%	1	20.0%	0	0.0%
Tiempo	1 año	24	75.0%	6	18.8%	2	6.3%
	2 años	12	80.0%	2	13.3%	1	6.7%
	3 años	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral

En la tabla 4 y figura 3 se aprecia que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de interrelación trabajo hogar en el 72.7% y 76.9% respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 65.2%, 86.4% y 80.0% respectivamente, finalmente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 75.0%, 80.0% y 66.7% respectivamente.

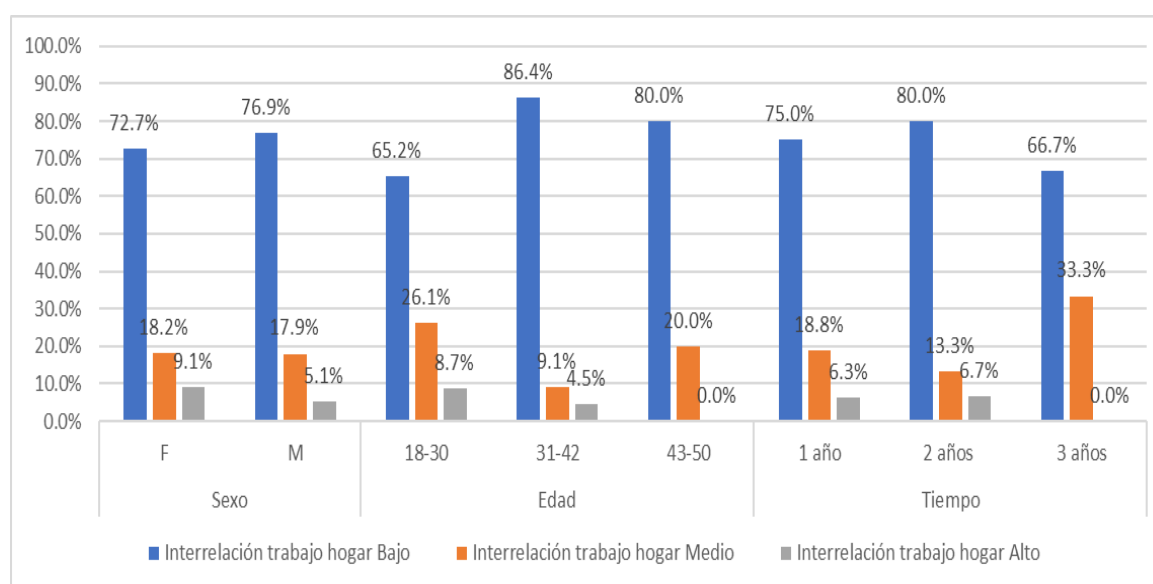


Figura 3 Nivel de interrelación trabajo hogar, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

Tabla 5 Nivel de bienestar general, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

		Bienestar general			
		Bajo		Medio	
		f	%	f	%
Sexo	F	7	63.6%	4	36.4%
	M	32	82.1%	7	17.9%
Edad	18-30	17	73.9%	6	26.1%
	31-42	18	81.8%	4	18.2%
	43-50	4	80.0%	1	20.0%
Tiempo	1 año	24	75.0%	8	25.0%
	2 años	13	86.7%	2	13.3%
	3 años	2	66.7%	1	33.3%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral.

En la tabla 5 y figura 4 se aprecia que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de bienestar general en el 63.6% y 82.1% respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 73.9%, 81.8% y 80.0% respectivamente, finalmente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 75.0%, 86.7% y 66.7% respectivamente.

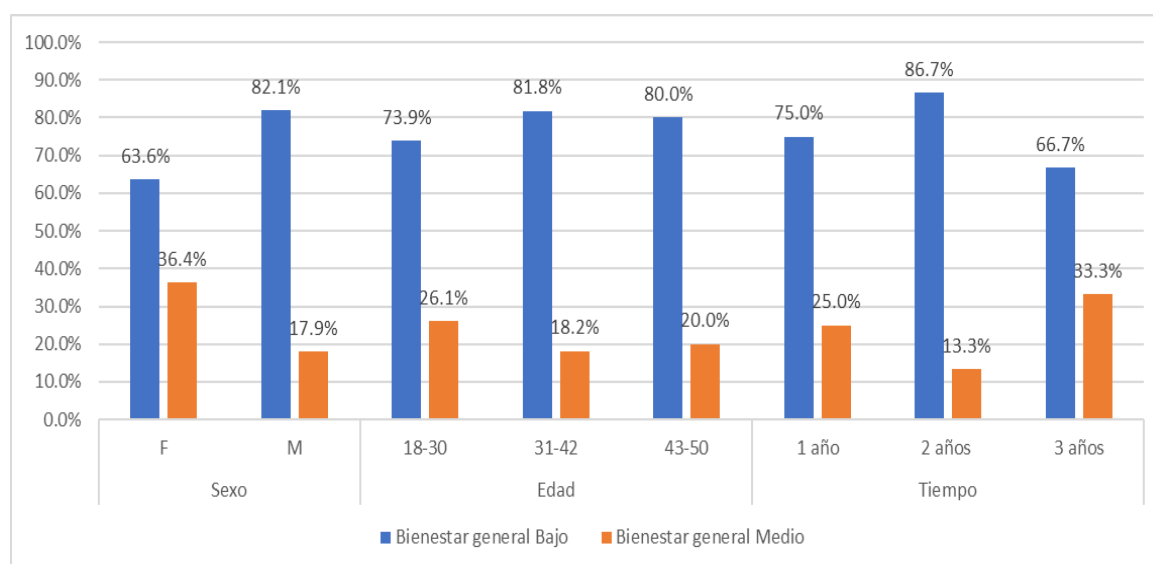


Figura 4 Nivel de bienestar general, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

Tabla 6 Nivel de trabajo y satisfacción profesional, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

		Trabajo y satisfacción profesional					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Sexo	F	8	72.7%	2	18.2%	1	9.1%
	M	30	76.9%	2	5.1%	7	17.9%
Edad	18-30	15	65.2%	2	8.7%	6	26.1%
	31-42	19	86.4%	2	9.1%	1	4.5%
	43-50	4	80.0%	0	0.0%	1	20.0%
Tiempo	1 año	23	71.9%	3	9.4%	6	18.8%
	2 años	13	86.7%	1	6.7%	1	6.7%
	3 años	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida labora.

En la tabla 6 y figura 5 se aprecia que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de trabajo y satisfacción profesional en el 72.7% y 76.9% respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 65.2%, 86.4% y 80.0% respectivamente, finalmente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 71.9%, 86.7% y 66.7% respectivamente.

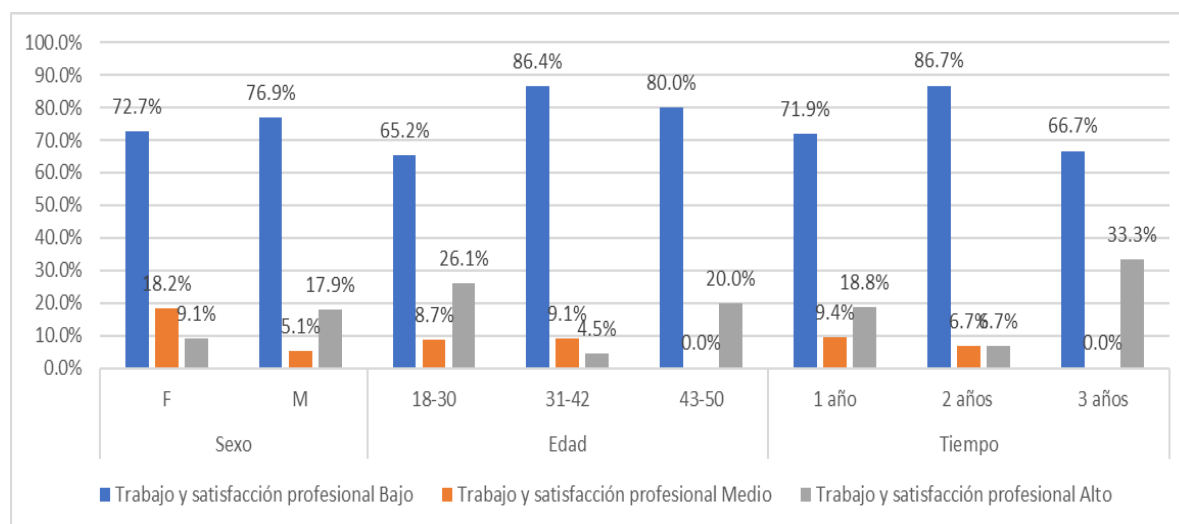


Figura 5 Nivel de trabajo y satisfacción profesional, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

Tabla 7 Nivel de condiciones laborales, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

		Condiciones laborales					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Sexo	F	7	63.6%	3	27.3%	1	9.1%
	M	29	74.4%	6	15.4%	4	10.3%
Edad	18-30	14	60.9%	5	21.7%	4	17.4%
	31-42	18	81.8%	3	13.6%	1	4.5%
	43-50	4	80.0%	1	20.0%	0	0.0%
Tiempo	1 año	22	68.8%	7	21.9%	3	9.4%
	2 años	12	80.0%	1	6.7%	2	13.3%
	3 años	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral.

En la tabla 7 y figura 6 se aprecia que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de condiciones laborales en el 63.6% y 74.4% respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 60.9%, 81.8% y 80.0% respectivamente, finalmente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 68.8%, 80.0% y 66.7% respectivamente.

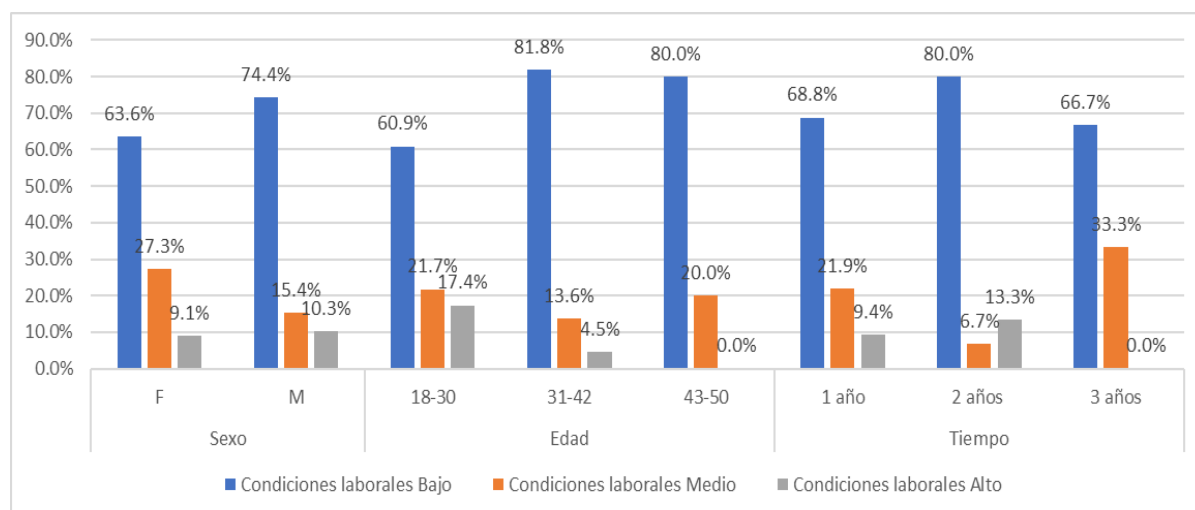


Figura 6 Nivel de condiciones laborales, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

Tabla 8 Nivel de control en el trabajo, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

		Control en el trabajo			
		Bajo		Medio	
		f	%	f	%
Sexo	F	9	81.8%	2	18.2%
	M	32	82.1%	7	17.9%
Edad	18-30	17	73.9%	6	26.1%
	31-42	19	86.4%	3	13.6%
	43-50	5	100.0%	0	0.0%
Tiempo	1 año	27	84.4%	5	15.6%
	2 años	12	80.0%	3	20.0%
	3 años	2	66.7%	1	33.3%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral.

En la tabla 8 y figura 7 se aprecia que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de control en el trabajo en el 81.8% y 82.1% respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 73.9%, 86.4% y 100% respectivamente, finalmente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 84.4%, 80.0% y 66.7% respectivamente.

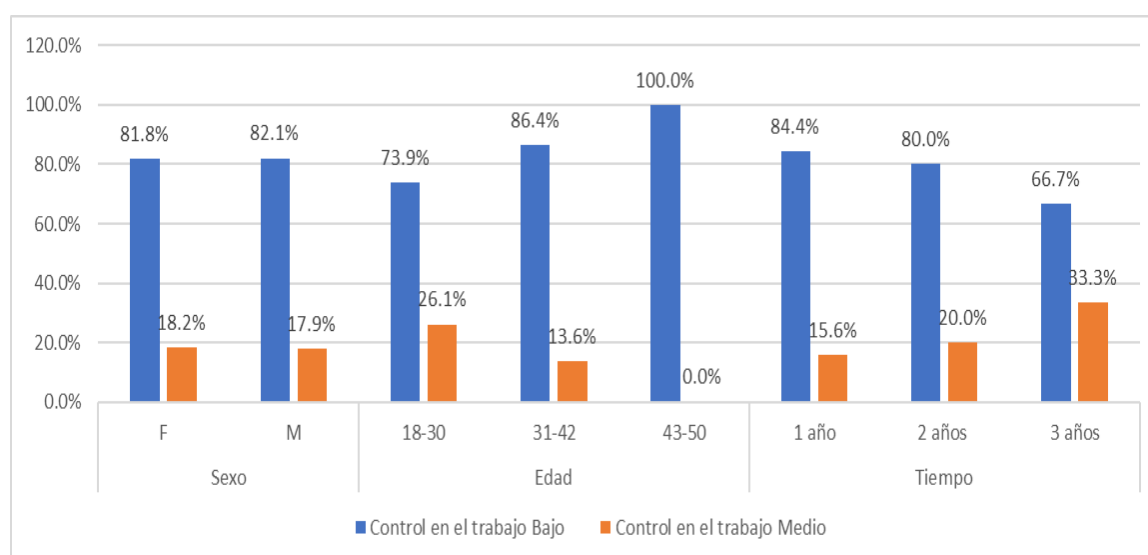


Figura 7 Nivel de control en el trabajo, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

Tabla 9 Nivel de compromiso organizacional.

Compromiso organizacional		
	f	%
Bajo	1	78.0
Medio	39	20.0
Alto	10	2.0
Total	50	100.0

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional.

En la tabla 9 y figura 8 se aprecia que, el 78% de los trabajadores presenta nivel bajo de compromiso organizacional, y solo el 2% presenta nivel alto.

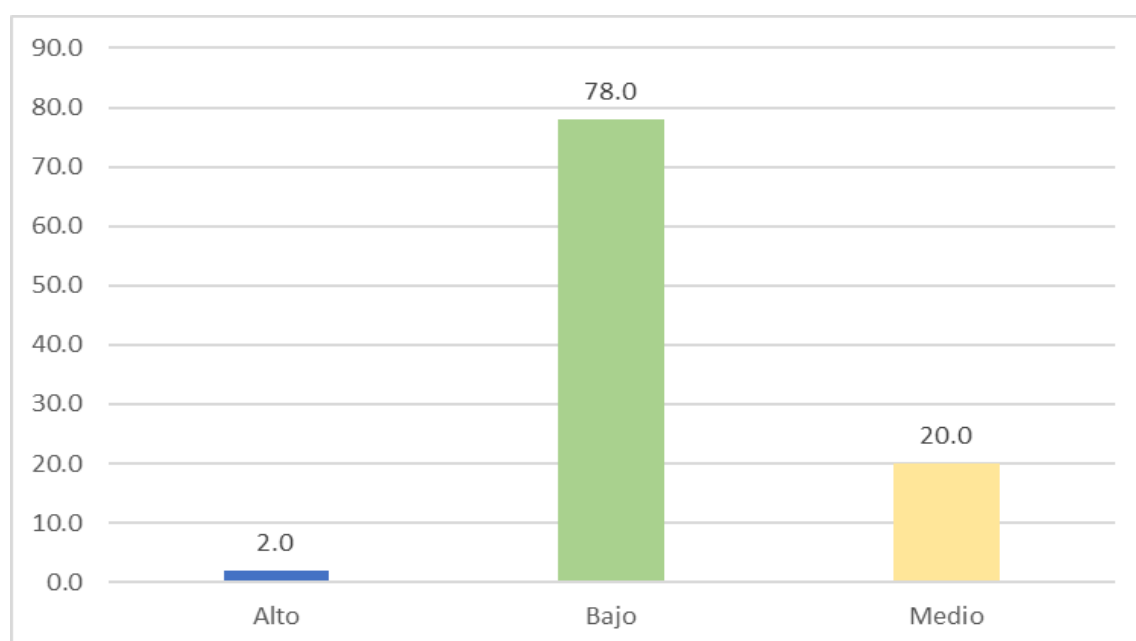


Figura 8 Nivel de compromiso organizacional.

Tabla 10 Nivel de compromiso organizacional, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

		Compromiso organizacional					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Sexo	F	9	81.8%	2	18.2%	0	0.0%
	M	30	76.9%	8	20.5%	1	2.6%
Edad	18-30	16	69.6%	7	30.4%	0	0.0%
	31-42	20	90.9%	2	9.1%	0	0.0%
	43-50	3	60.0%	1	20.0%	1	20.0%
Tiempo	1 año	25	78.1%	6	18.8%	1	3.1%
	2 años	12	80.0%	3	20.0%	0	0.0%
	3 años	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional.

En la tabla 10 y figura 9 se aprecia que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de compromiso organizacional en el 81.8% y 76.9% respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 69.6%, 90.9% y 60.0% respectivamente, finalmente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 71.8%, 80.0% y 66.7% respectivamente.

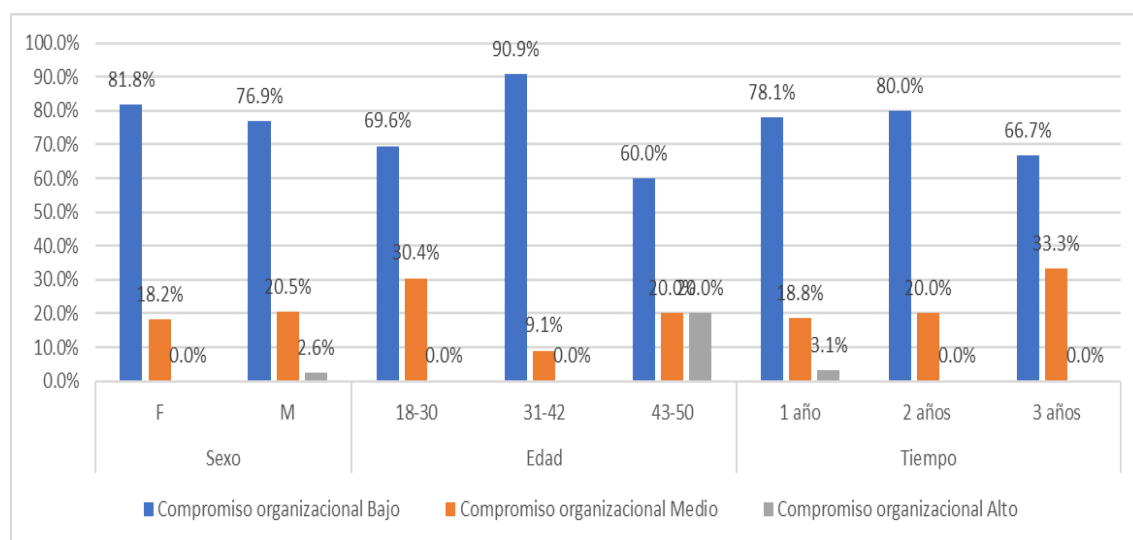


Figura 9 Nivel de compromiso organizacional, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

Tabla 11 Nivel de compromiso afectivo, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

		Bajo		Afectivo Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Sexo	F	9	81.8%	2	18.2%	0	0.0%
	M	35	89.7%	3	7.7%	1	2.6%
Edad	18-30	20	87.0%	3	13.0%	0	0.0%
	31-42	20	90.9%	2	9.1%	0	0.0%
	43-50	4	80.0%	0	0.0%	1	20.0%
Tiempo	1 año	28	87.5%	3	9.4%	1	3.1%
	2 años	14	93.3%	1	6.7%	0	0.0%
	3 años	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional.

En la tabla 11 y figura 10 se aprecia que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de compromiso afectivo en el 81.8% y 89.7% respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 87.0%, 90.9% y 80.0% respectivamente, finalmente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 87.5%, 93.3% y 66.7% respectivamente.

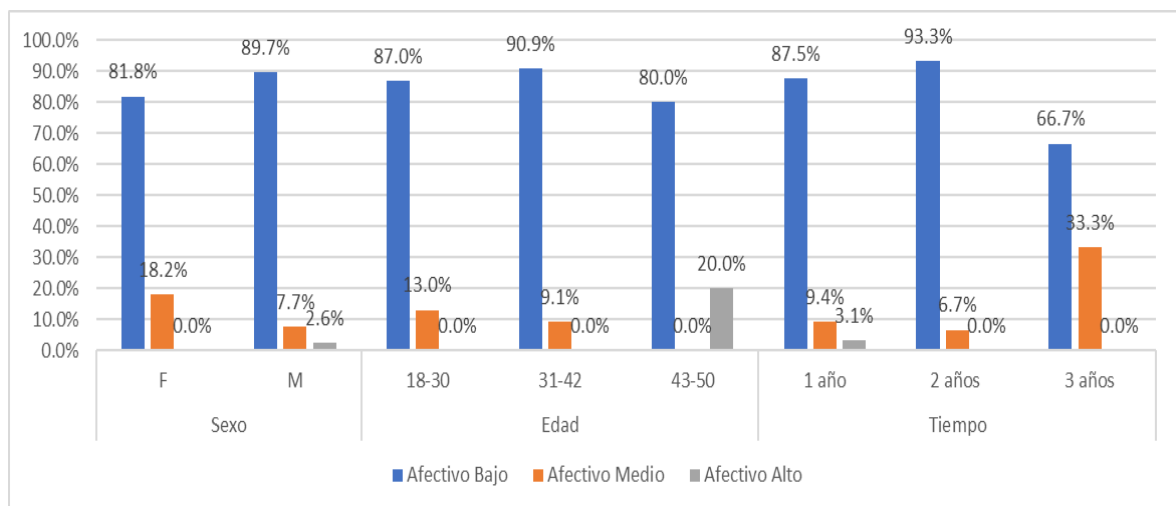


Figura 10 Nivel de compromiso afectivo, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

Tabla 12 Nivel de compromiso por continuidad, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

		Continuidad			
		Bajo		Medio	
		f	%	f	%
Sexo	F	9	81.8%	2	18.2%
	M	31	79.5%	8	20.5%
Edad	18-30	16	69.6%	7	30.4%
	31-42	21	95.5%	1	4.5%
	43-50	3	60.0%	2	40.0%
Tiempo	1 año	26	81.3%	6	18.8%
	2 años	12	80.0%	3	20.0%
	3 años	2	66.7%	1	33.3%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional.

En la tabla 12 y figura 11 se aprecia que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de compromiso por continuidad en el 81.8% y 79.5% respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 69.6%, 95.5% y 60.0% respectivamente, finalmente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 81.3%, 80.0% y 66.7% respectivamente.

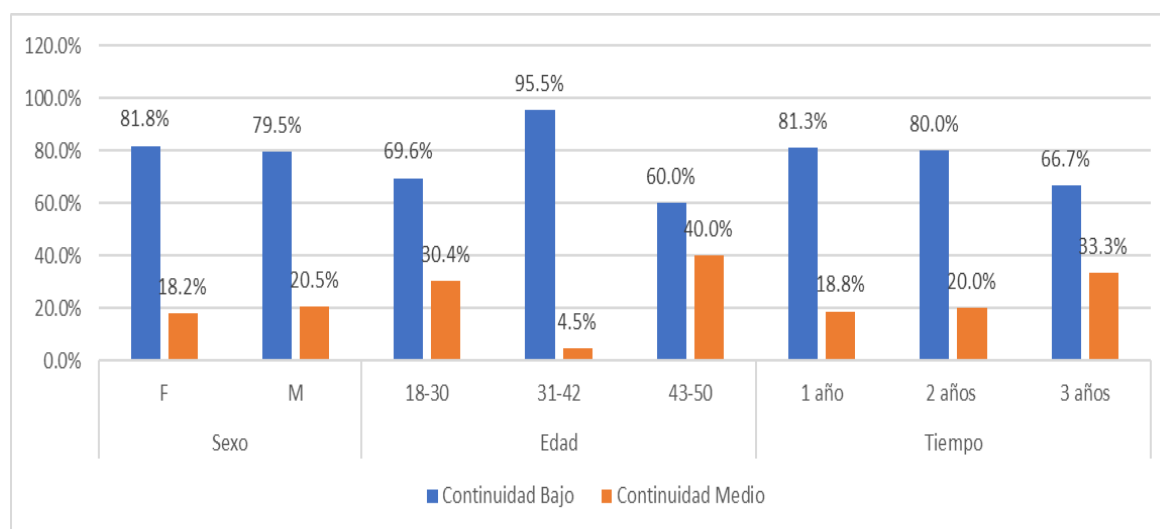


Figura 11 Nivel de compromiso por continuidad, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

Tabla 13 Nivel de compromiso normativo, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

		Normativo			
		Bajo		Medio	
		f	%	f	%
Sexo	F	11	100.0%	0	0.0%
	M	32	82.1%	7	17.9%
Edad	18-30	19	82.6%	4	17.4%
	31-42	21	95.5%	1	4.5%
	43-50	3	60.0%	2	40.0%
Tiempo	1 año	27	84.4%	5	15.6%
	2 años	13	86.7%	2	13.3%
	3 años	3	100.0%	0	0.0%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional.

En la tabla 13 y figura 12 se aprecia que, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de compromiso normativo en el 100% y 82.1% respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 82.6%, 95.5% y 60.0% respectivamente, finalmente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 84.4%, 86.7% y 100% respectivamente.

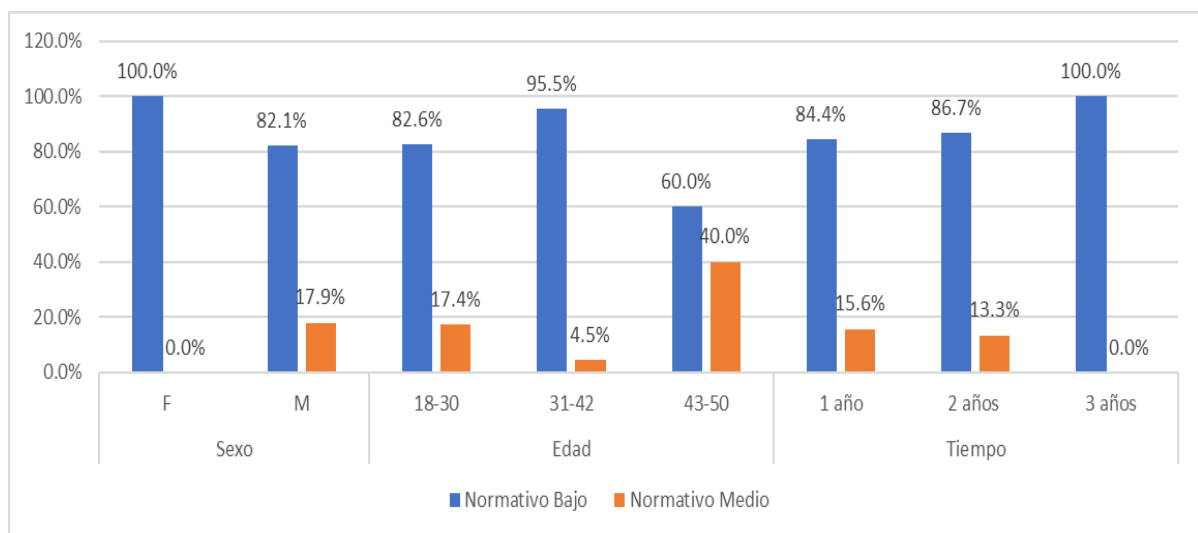


Figura 12 Nivel de compromiso normativo, según sexo, edad y tiempo de trabajo.

Tabla 14 Relación entre la dimensión interrelación trabajo hogar y las dimensiones del compromiso organizacional.

Rho de Spearman	Interrelación trabajo-hogar.		Afectivo	Continuidad	Normativo
		Coeficiente de correlación	,653**	,505**	,592**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	50	50	50

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

En la tabla 14 se aprecia que, entre la dimensión interrelación trabajo-hogar y la dimensión compromiso afectivo se presenta correlación directa alta, estadísticamente significativa ($\rho=.653$) ($p=.000$) por otro lado, con las dimensiones compromiso por continuidad y normativo, se presentan correlaciones directas moderadas, estadísticamente significativas ($\rho=.505$; $\rho=.592$) ($p=.000$).

Tabla 15 Relación entre la dimensión bienestar general y las dimensiones del compromiso organizacional.

Rho de Spearman	Bienestar general		Afectivo	Continuidad	Normativo
		Coeficiente de correlación	,689**	,686**	,662**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	50	50	50

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

En la tabla 15 se aprecia que, entre la dimensión bienestar general y las dimensiones compromiso afectivo, por continuidad y normativo se presenta correlación directa alta, estadísticamente significativa ($\rho=.689$, $\rho=.686$; $\rho=.662$) ($p=.000$).

Tabla 16 Relación entre la dimensión trabajo y satisfacción profesional y las dimensiones del compromiso organizacional.

			Afectivo	Continuidad	Normativo
		Coefficiente de correlación	,623**	,493**	,764**
Rho de Spearman	Trabajo y satisfacción profesional	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	50	50	50

Fuente: “Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.”

En la tabla 16 se aprecia que, entre la dimensión trabajo y satisfacción profesional y la dimensión compromiso afectivo y normativo se presenta correlación directa alta, estadísticamente significativa ($\rho=.623$, $\rho=.764$) ($p=.000$) por otro lado, con la dimensión compromiso por continuidad, se presenta correlación directa moderada, estadísticamente significativa ($\rho=.493$) ($p=.000$).

Tabla 17 Relación entre la dimensión condiciones laborales y las dimensiones del compromiso organizacional.

			Afectivo	Continuidad	Normativo
		Coefficiente de correlación	,545**	,743**	,553**
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	50	50	50

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

En la tabla 17 se aprecia que, entre la dimensión condiciones laborales y la dimensión compromiso afectivo y normativo se presenta correlación directa moderada, estadísticamente significativa ($\rho=.545$, $\rho=.553$) ($p=.000$) por otro lado, con la dimensión compromiso por continuidad, se presenta correlación directa alta, estadísticamente significativa ($\rho=.493$) ($p=.000$).

Tabla 18 Relación entre la dimensión control en el trabajo y las dimensiones del compromiso organizacional.

			Afectivo	Continuidad	Normativo
		Coefficiente	,466**	,508**	,348*
Rho de Spearman	Control en el trabajo	de correlación			
		Sig. (bilateral)	0.001	0.000	0.013
		N	50	50	50

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

En la tabla 18 se aprecia que, entre la dimensión control en el trabajo y la dimensión compromiso afectivo y continuidad se presenta correlación directa moderada, estadísticamente significativa ($\rho=.4$, $\rho=.508$) ($p=.000$) por otro lado, con la dimensión compromiso normativo, se presenta correlación directa baja, estadísticamente significativa ($\rho=.493$) ($p=.000$).

3.2. Discusión

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación entre la calidad de Vida Laboral y el compromiso Organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA, por ello se hizo uso de un diseño correlacional, en el que se encontró que existe una correlación directa muy alta ($\rho=.814$) altamente significativa ($p=.001$) entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA; lo cual significa que, si se presentan bajos niveles de calidad de vida laboral, estos se encontrarán asociados a bajos niveles de compromiso organizacional. Los resultados son relevantes para la investigación pues permiten comprobar la hipótesis inicialmente planteada, además de dar sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por Castellano & López (2020) quienes consideran a la calidad de vida laboral como un proceso complejo en el que una organización puede responder a las necesidades de los colaboradores y que les facilite el tomar decisiones en

pro de su vida laboral, siendo un elemento facilitador de compromiso organizacional. Además, es relevante mencionar que, los resultados encontrados en la investigación refuerzan a los encontrados en la investigación de Valderrama (2019) en Lima, quien demostró que existe relación significativa entre ambas variables ($p < .05$).

Continuando el análisis se encontró que el 72% de los trabajadores presenta nivel bajo de calidad de vida laboral, y solo el 2% presenta nivel alto, tanto en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de calidad de vida laboral en el 63.6% y 74.4% respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 60.9%, 81.8% y 80.0% respectivamente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 68.8%, 80.0% y 66.7% respectivamente, lo cual significa, que los colaboradores no perciben de manera positiva su calidad de vida laboral tanto a nivel general como en cada una de sus dimensiones, los resultados son relevantes para la investigación, pues permiten dar a conocer la realidad de un grupo poblacional específico, además brindan sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por Matabanchoy-Tulcán, et. al., (2019) quien establece que esta variable se refiere al nivel en el que un sujeto se encuentra satisfecho con su actividad laboral y profesional además de su ambiente laboral y cargo que se encuentra ocupando, y que dentro de su estructura se combinan una serie de componentes que facilitan o interfieren en una buena calidad de vida. Es importante aclarar que, los resultados son similares a los encontrados por Merino (2017) quien demostró mediante su investigación realizada en Chiclayo, que predomina la percepción negativa de la calidad de vida laboral en el 56%.

Por otro lado, se encontró que, el 78% de los trabajadores presenta nivel bajo de compromiso organizacional, y solo el 2% presenta nivel alto; en el sexo femenino como masculino predomina el nivel bajo de compromiso organizacional en el 81.8% y 76.9%

respectivamente, situación similar sucede en el análisis por edad, en la que predomina el nivel bajo en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50, en el 69.6%, 90.9% y 60.0% respectivamente, finalmente, en el análisis por tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo en el 71.8%, 80.0% y 66.7% respectivamente. Lo que implica que, los colaboradores no se sienten comprometidos o identificados con la organización laboral tanto a nivel general como en cada una de sus dimensiones, los resultados son relevantes para la investigación, pues permiten dar a conocer la realidad de un grupo poblacional específico, además brindan sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por Estrada-Araoz & Gallegos-Ramosi (2021) establecen que, el compromiso a nivel organizacional es una fuerza que impulsa al sujeto a sentir cierto grado de identificación con la organización en la que labora, la cual genera como consecuencia directa que el sujeto se involucre de manera íntegra con cada una de las características, valores y elementos de la organización. Es importante aclarar que, los resultados difieren a los encontrados por Talledo & Amaya (2019) en su investigación realizada en Trujillo en la cual demostró que el compromiso laboral fue regular en el 73,7%.

Asimismo, se encontró que, entre la dimensión interrelación trabajo-hogar y la dimensión compromiso afectivo se presenta correlación directa alta, estadísticamente significativa ($\rho=.653$) ($p=.000$) por otro lado, con las dimensiones compromiso por continuidad y normativo, se presentan correlaciones directas moderadas, estadísticamente significativas ($\rho=.505$; $\rho=.592$) ($p=.000$); lo cual significa que, si se presentan bajos niveles de calidad de interrelación trabajo-hogar, estos se encontrarán asociados a bajos niveles de compromiso afectivo, continuidad y normativo. Los resultados son relevantes para la investigación pues permiten comprobar la hipótesis inicialmente planteada, además de dar sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por Easton y Van-Laar, (2012) quien considera que la interrelación Trabajo – Hogar: En esta dimensión se encuentra

establecida el control ejercido por parte de la organización hacia los colaboradores, es decir, dentro de esta dimensión se refleja si la persona percibe de sí mismo que tiene plenitud en su vida ya sea dentro o fuera de su contexto laboral. Es importante establecer que, los resultados encontrados en la investigación refuerzan a los encontrados en la investigación de Valderrama (2019) en Lima, quien demostró que existe relación significativa entre ambas variables ($p < .05$).

En otros resultados se encontró que, entre la dimensión bienestar general y las dimensiones compromiso afectivo, por continuidad y normativo se presenta correlación directa alta, estadísticamente significativa ($\rho = .689$, $\rho = .686$; $\rho = .662$) ($p = .000$) lo cual significa que, si se presentan bajos niveles de bienestar general, estos se encontrarán asociados a bajos niveles de compromiso afectivo, continuidad y normativo. Los resultados son relevantes para la investigación pues permiten comprobar la hipótesis inicialmente planteada, además de dar sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por Easton y Van-Laar, (2012) quien considera que el bienestar general evalúa la satisfacción de un sujeto en torno a su vida en general, del mismo modo, se indica que, dentro de esta dimensión se analiza el grado de influencia del trabajo en el sujeto, incorporando otros elementos como el bienestar psicológico o la salud a nivel físico. Es importante establecer que, los resultados encontrados en la investigación refuerzan a los encontrados en la investigación de Valderrama (2019) en Lima, quien demostró que existe relación significativa entre ambas variables ($p < .05$).

Del mismo modo, se encontró que, entre la dimensión trabajo y satisfacción profesional y la dimensión compromiso afectivo y normativo se presenta correlación directa alta, estadísticamente significativa ($\rho = .623$, $\rho = .764$) ($p = .000$) por otro lado, con la dimensión compromiso por continuidad, se presenta correlación directa moderada, estadísticamente significativa ($\rho = .493$) ($p = .000$), lo cual significa que, si se presentan

bajos niveles de trabajo y satisfacción profesional, estos se encontrarán asociados a bajos niveles de compromiso afectivo, continuidad y normativo. Los resultados son relevantes para la investigación pues permiten comprobar la hipótesis inicialmente planteada, además de dar sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por Easton y Van-Laar, (2012) quien considera que el trabajo y satisfacción profesional evalúa el nivel de satisfacción de un sujeto en referencia al puesto en el que se encuentra trabajando, además se incluyen elementos como el desarrollo potencial, la autoestima laboral y el nivel de logro, es así que la satisfacción a nivel profesional se determina como una respuesta emocional y actitudinal de tipo positiva del sujeto hacia su actual trabajo. Es importante establecer que, los resultados encontrados en la investigación refuerzan a los encontrados en la investigación de Valderrama (2019) en Lima, quien demostró que existe relación significativa entre ambas variables ($p < .05$).

Del mismo modo, entre la dimensión condiciones laborales y la dimensión compromiso afectivo y normativo se presenta correlación directa moderada, estadísticamente significativa ($\rho = .545$, $\rho = .553$) ($p = .000$) por otro lado, con la dimensión compromiso por continuidad, se presenta correlación directa alta, estadísticamente significativa ($\rho = .493$) ($p = .000$) lo cual significa que, si se presentan bajos niveles de condiciones de trabajo, estos se encontrarán asociados a bajos niveles de compromiso afectivo, continuidad y normativo. Los resultados son relevantes para la investigación pues permiten comprobar la hipótesis inicialmente planteada, además de dar sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por Easton y Van-Laar, (2012) quien considera que las condiciones laborales analizan los aspectos físicos, recursos y la seguridad dentro del contexto laboral. Es importante establecer que, los resultados encontrados en la investigación refuerzan a los encontrados en la investigación de Valderrama (2019)

En otros resultados, se encontró que entre la dimensión control en el trabajo y la dimensión compromiso afectivo y continuidad se presenta correlación directa moderada, estadísticamente significativa ($\rho=.4$, $\rho=.508$) ($p=.000$) por otro lado, con la dimensión compromiso normativo, se presenta correlación directa baja, estadísticamente significativa ($\rho=.493$) ($p=.000$) lo cual significa que, si se presentan bajos niveles de control en el trabajo, estos se encontrarán asociados a bajos niveles de compromiso afectivo, continuidad y normativo. Los resultados son relevantes para la investigación pues permiten comprobar la hipótesis inicialmente planteada, además de dar sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por Easton y Van-Laar, (2012) quien considera que el control en el trabajo incluye la capacidad de autonomía y autocontrol de un sujeto en referencia a su entorno laboral. Finalmente, es importante aclarar que, los resultados encontrados en la investigación refuerzan a los encontrados en la investigación de Valderrama (2019) en Lima, quien demostró que existe relación significativa entre ambas variables ($p<.05$).

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general, se concluye que, existe una correlación directa muy alta altamente significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA; lo cual significa que, si se presentan bajos niveles de calidad de vida laboral, estos se encontrarán asociados a bajos niveles de compromiso organizacional.

En referencia a la calidad de vida laboral se concluye que, a nivel general predomina el nivel bajo, en cuanto a la característica sociodemográfica del sexo, predomina el nivel bajo tanto en el sexo masculino como femenino, del mismo modo, en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50 predomina el nivel bajo en, en cuanto al tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo; en referencia a las dimensiones también se encontró predominancia del nivel bajo en cada una de ellas, lo cual significa, que los colaboradores no perciben de manera positiva su calidad de vida laboral.

En referencia al compromiso organizacional se concluye que, a nivel general predomina el nivel bajo, en cuanto a la característica sociodemográfica del sexo, predomina el nivel bajo tanto en el sexo masculino como femenino, del mismo modo, en los rangos de edad 18-30, 31-42 y 43-50 predomina el nivel bajo en, en cuanto al tiempo de trabajo, predomina el nivel bajo en los que tienen 1,2 y 3 años de trabajo; en referencia a las dimensiones también se encontró predominancia del nivel bajo en cada una de ellas, es decir, los colaboradores no se sienten comprometidos con los diversos aspectos o elementos de la organización.

En referencia al objetivo específico que planteaba determinar la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA, se encontró que existe relaciones directas y significativas entre las cinco dimensiones de la calidad de vida laboral y las dimensiones

del compromiso organizacional, es decir, se está presentando una relación de dependencia entre cada una de ellas.

.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

En primer lugar, se sugiere que el equipo de gestión de talento humano, diseñe y ejecute de forma articulada, una estrategia de intervención psicoeducativa, los cuales se encuentren orientados principalmente a incrementar los niveles de compromiso, poniendo énfasis en el compromiso afectivo, para que el colaborador se sienta identificado con la cultura de la organización.

Se sugiere a los psicólogos que están interesados en la desarrollar investigación, que tomen en cuenta todos aquellos aportes realizados, y establezcan nuevas líneas de investigación en referencia a la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, en las que analice a los colaboradores de las diversas organizaciones de la región, para tener un panorama mucho más amplio.

Finalmente, se sugiere, llevar a cabo un análisis detallado, del aporte teóricos de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en otros idiomas, que se encuentren en revistas científicas indexadas en bases de datos como scopus o ebsco, pues con ello se obtendrá un conocimiento global en base a las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

- Abouzeid-Abouzeid, G. K., López-Montesinos, J., & Martínez-Alarcon, L. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería*, 4(19), 24-39.
doi:<https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>
- Acuña, N. E. (2019). Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa quesos CHUGUR SRL, Cajamarca 2019. Cajamarca.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Aria, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-14.
doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., & Velázquez-Zaldívar, R. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 15(1), 14-23.
- Barahona, C. E. (2017). Factores asociados a la calidad de vida laboral en el personal asistencial de enfermería del “Hospital José Carrasco Arteaga”. Cuenca.
- Bautista, J. D. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la empresa de transportes San Martín de Porres de la ciudad de Huacho, AÑO 2018. Huacho.
- Calderón, J. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables- FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018. Pimentel.

- Castaño-Castrillón, J. J., & Páez Cala, M. L. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2), 139-153. doi:<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>
- Castellano, N. D., & López, E. D. (2020). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de Futuro*, 25(1), 75-90. doi:<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chuquimarca, J. E. (2019). Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui - Lambayeque – 2019 . Chiclayo.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2021). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 4(60), 1-15.
- Cueva, P. M. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Quito.
- Estrada, E., & Mamani, H. (2021). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 133-146. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Estrada-Araoz, E. G., & Gallegos-Ramosi, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista do*

Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará,
6(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>

Easton, S., & Van Laar, D. (2012). User manual for the work-related quality of life (WRQoL) scale. Portsmouth: University of Portsmouth.

Flores, N., Jenaro, C., Cruz, M., & Vega, V. (2010). Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en profesionales de servicios sanitarios. *Pensando Psicología*, 9(16), 7-21.

Garro, J. C. (2016). Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa transporte operador logístico en el distrito de surquillo en el 2016. Lima.

Gómez-Rda, C. A. (2019). Relación entre las dimensiones de personalidad según el P-IPG y la calidad de vida laboral percibida. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1), 230-238. doi:<http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.1.11>

Granados, s. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 271-276.

Guerrero-Bejarano, M. A., Manosalvas-Vaca, C., Salvador-García, C. R., Carhuanchomendoza, I. M., Maino-Isaías, A. A., & Silva-Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 235-265. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>

Huerta-Riveros, P., Pedraja-Rejas, L., Contreras-Espinoza, S., & Almodóvar-Martínez, P. (2016). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*, 18(4), 658-676.

- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Merino, N. E. (2017). Calidad de vida laboral de las enfermeras en un Hospital Público De Lambayeque – 2017. Chiclayo.
- Miño-Sepúlveda, A. V. (2018). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 13(5), 45-55. doi:[10.18774/summa-vol13.num2-256](https://doi.org/10.18774/summa-vol13.num2-256)
- Muñoz, P. E. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del ministerio de relaciones laborales. Quito.
- Ordóñez-Hernández, C. A., Contreras-Estrada, M. I., & González-Baltazar, R. (2019). Calidad de Vida Laboral, Catastrofismo y Aceptación del Dolor Crónico Osteomuscular en Mujeres Trabajadoras. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 26-30.
- Paredes-Pérez, M., Palomino-Crispin, A., Cárdenas-Tapia, V., & Gonzales-Peralta, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta científica*, 7(1), 29-35. doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Paz-Vilchez, J. E., Huamán-Moreto, S. A., & Tarrillo-Paredes, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una

asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(24), 108-125.
doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>

Pérez-Zapata, D., & Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Sociedad y salud*, 5(2), 172-180.

Quispe-Flores, R., & Paucar-Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

Rodríguez, F. C. (2019). Compromiso organizacional y el desempeño del personal administrativo de la ONG IDES SICAN - Ferreñafe 2019. Pimentel.

Salazar-Marcatoma, L. (2020). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3677-3700.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558

Salvador-Moreno, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 19(35), 172-188.

Talledo, M., & Amaya, P. (2019). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. Trujillo.

Tomás, J. P. (2017). Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago De Cao. Trujillo.

Torres, S. G. (2019). Diseño de un programa de calidad de vida laboral para los colaboradores de una empresa que brinda servicios legales en Quito. Quito.

Valderrama, S. L. (2019). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019. Lima.

Vasco, L. R. (2018). Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua. Ambato.

Villegas, A. R. (2016). Compromiso organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Móvil Tours S.A.C. – Agencia Chachapoyas, 2016. Chachapoyas.

Zavala-Cuentas, R. J., & Córdova-Carranza, L. E. (2018). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad de San Román. Revista Valor agregado, 5(1), 76-88.

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE

Yo,_____, participo voluntariamente en el estudio titulado: **“calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA”**.

La tesista ANGELA CORAZÓN VALLEJOS GUERRERO, Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología de la UNPRG, se compromete a guardar confidencialidad de la información, la misma que se mantendrá de forma anónima. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

He sido informado del contenido de este proyecto y que mi contribución ayudará con la investigación antes mencionada.

Firma

DNI:

ANEXO 2

“Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral”

Este cuestionario es totalmente anónimo, por favor responda con toda sinceridad.

Instrucciones Por favor, lea cuidadosamente las instrucciones antes de contestar.

A continuación, presentamos una serie de enunciados, de los cuales se le solicita contestar de la manera más sincera y espontánea posible. Se le agradece de antemano su cooperación. Por favor, no deje enunciados sin contestar. La forma de responder es cruzando con una X en número que mejor se adecuó a su respuesta, con base en la siguiente escala:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Neutral

4= De acuerdo

5= Muy de acuerdo

Recuerde que debe responder a todos los ítems. Gracias.

	¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?	1	2	3	4	5
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					

8	Estoy satisfecho con mi vida.						
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.						
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.						
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.						
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.						
13	Trabajo en un ambiente seguro.						
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.						
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.						
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.						
17	Las condiciones laborales son satisfactorias.						
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.						
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.						

ANEXO 3

Cuestionario de compromiso organizacional

Este cuestionario es totalmente anónimo, por favor responda con toda sinceridad.

Instrucciones Por favor, lea cuidadosamente las instrucciones antes de contestar.

A continuación, presentamos una serie de enunciados, de los cuales se le solicita contestar de la manera más sincera y espontánea posible. Se le agradece de antemano su cooperación. Por favor, no deje enunciados sin contestar. La forma de responder es cruzando con una X en número que mejor se adecuó a su respuesta, con base en la siguiente escala:

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3=Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6=Moderadamente de acuerdo

7=Totalmente de acuerdo

Nº	ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							

8	Esta organización merece mi lealtad.								
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.								
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.								
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.								
12	Esta organización significa mucho para mí.								
13	Le debo muchísimo a mi organización.								
14	No me siento como 'parte de la familia' en mi organización.								
15	No me siento parte de mi organización.								
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.								
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento. incluso si lo deseara.								
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.								

ANEXO 3
Reporte de Turnitin



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Angela Corazón Valejos Guerrero
Título del ejercicio:	Turnitin
Título de la entrega:	"Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en tra...
Nombre del archivo:	Tesis_Angela_Vallejos_Guerrero.docx
Tamaño del archivo:	571.17K
Total páginas:	72
Total de palabras:	13,558
Total de caracteres:	74,141
Fecha de entrega:	19-feb.-2022 11:23a. m. (UTC-0600)
Identificador de la entre...	1766178679

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS,
SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA
ENTREPRENSA"

SEMS PRESENTADA PARA OBTENER EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autor:
Br. Angela Corazón Vallejos Guerrero
Asesor:
Lic. Psic. Julio Ronaldo Díaz Tantarico
Lima, febrero, 2022.

Asesor:
Díaz Tantarico Julio Ronaldo

“Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa EMTRAMVICSA”

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	14%	4%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
4	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
5	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
10	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	1library.co Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
15	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
16	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
19	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

