

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de
una institución educativa privada en Chiclayo, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Jaclyn Stephany Tarazona Porturas

ASESOR

Valicha Cuadra Morales

<https://orcid.org/0000-0002-3081-8247>

Chiclayo, 2025

**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en
colaboradores de una institución educativa privada en Chiclayo,
2024**

PRESENTADA POR
Jaclyn Stephany Tarazona Porturas

A la Facultad de Ciencias Empresariales de
la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Eduardo Castro Málaga Novoa
PRESIDENTE

Carlos Daniel García Toro
SECRETARIO

Valicha Cuadra Morales
VOCAL

Dedicatoria

A Dios, por guiarme y darme la fortaleza para seguir adelante en los momentos más difíciles, a mi hijo Varek, por ser mi mayor motivación y la razón de mis esfuerzos diarios, a mi madre, por su amor incondicional, apoyo constante y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Sin su guía y sacrificio, este logro no habría sido posible y finalmente, a todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a este proyecto, gracias.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi madre, cuyo amor y apoyo incondicional han sido la base de todos mis logros. Gracias por creer en mí y por enseñarme a perseverar frente a los desafíos.

A todos los que, de alguna manera, han contribuido a mi crecimiento personal y académico. Gracias por su apoyo, por creer en mí y por ayudarme a alcanzar esta meta.

Y finalmente, a Dios, por darme la fortaleza y la sabiduría para enfrentar cada desafío y por guiarme en este camino.

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% INDICE DE SIMILITUD	20% FUENTES DE INTERNET	10% PUBLICACIONES	9% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	doaj.org Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	docs.google.com Fuente de Internet	<1%
10	www.revistas.espol.edu.ec Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Trabajo del estudiante	<1%

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción	8
Revisión de literatura	11
Materiales y métodos	24
Resultados y discusión	26
Conclusiones	31
Recomendaciones.....	32
Referencias.....	34
Anexos	39

Resumen

El presente estudio denominado calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024, tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024. Para ello, se aplicó una metodología cuantitativa, básica, correlacional, no experimental y transversal, en una muestra integrada por 117 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario creado por Verdugo y Schallock (2002) para medir la variable calidad de vida laboral y el cuestionario de Meyer y Allen (1991) para medir la variable compromiso organizacional. Los resultados señalaron que, el nivel sobresaliente de calidad de vida laboral de los colaboradores fue medio con un 37.6%. En cuanto al nivel destacado de compromiso organizacional de los encuestados fue medio con un 41.9%. Finalmente, se identificó un Rho de Spearman de ,292**, un valor que indica un grado de correlación positiva baja entre una variable y otra, además, al arrojar un nivel de significancia de menos de 0.05 (sig. = 0.001). En conclusión, existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los participantes.

Palabras clave: calidad de vida laboral, compromiso organizacional, colaboradores, institución educativa.

Abstract

The present study called quality of work life and organizational commitment in employees of a private educational institution in Chiclayo, 2024, aimed to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment in employees of a private educational institution in Chiclayo, 2024. To this end, a quantitative, basic, correlational, non- experimental, and transversal methodology was applied in a sample made up of 117 collaborators. The instruments used were the questionnaire created by Verdugo and Schalock (2002) to measure the quality of work life variable and the Meyer and Allen questionnaire (1991) to measure the organizational commitment variable. The results indicated that the outstanding level of quality of work life of the collaborators was medium at 37.6%. Regarding the outstanding level of organizational commitment of the respondents, it was medium at 41.9%. Finally, a Spearman's Rho of .292** was identified, a value that indicates a degree of low positive correlation between one variable and another, also yielding a significance level of less than 0.05 (sig. = 0.001). In conclusion, there is a relationship between quality of work life and organizational commitment in the participants.

Keywords: quality of work life, organizational commitment, collaborators, educational institution.

Introducción

En la actualidad, la gestión de talento del capital humano dentro de las organizaciones son fundamentales, ya que permite generar una mejor producción laboral y dirigirla hacia un óptimo funcionamiento y, por ende, a generar bienestar en los colaboradores quienes al sentirse satisfecho estarán centrados en lograr el éxito de la institución, donde en el sector educativo el capital humano adquiere mayor alcance por los compromisos de conseguir alcanzar las metas y la misión en cuanto a educación se trata (Chóez y Vélez, 2021).

Bajo esa noción, es notorio la necesidad de considerar las ópticas y razones del personal, a fin de incrementar su grado de compromiso que sostienen con la entidad donde ejercen funciones ocupacionales. Es en ese contexto donde se denota la relevancia de realizar una averiguación en el ámbito de calidad de vida ocupacional y compromiso en la organización, para direccionar a las entidades educacionales a instituir tácticas que robustezcan el nivel de compromiso de la plana docente con la propia organización estudiantil (Meza et al. 2023).

Considerando lo anterior, la idea de calidad de vida laboral es multifacético: abarca desde la experiencia individual del trabajador hasta las implicaciones sociales en términos de salud y seguridad. Si bien las organizaciones buscan resultados, es fundamental reconocer que el bienestar y la complacencia de los colaboradores son factores clave para el éxito institucional. Descuidar dicha calidad en las labores tiende a generar una disminución en el compromiso y la productividad del personal (Rojas et al., 2022).

De esta manera, se puede comprender al compromiso organizacional con la conexión dada entre trabajadores y empresa. Respecto a ello, los autores Ávila y Pascual (2020), indicaron que su investigación acorde al compromiso data de 1960, la cual siguió desarrollándose en el transcurso de los años, donde se refleja la importancia para distintas compañías que como propósito tienen explorar rendimiento y eficiencia, encontrando en esta figura un apoyo que origine los resultados deseados, de allí la importancia de su investigación y comprensión.

Los estudios internacionales revelan bajos índices de compromiso. Como es el caso de España, donde solo el 15% de los colaboradores demuestran un alto compromiso con su organización. Además, en Latinoamérica, el panorama se torna más complicado, puesto que más del 60% de las empresas continúan sin implementar iniciativas para fomentar el compromiso de los miembros (Chiang et al., 2023).

En el panorama nacional, los autores Araoz y Ramos (2021) manifestaron que, el grado de incertidumbre ocasionado en empresas por la pandemia ha originado que un 68% ignore las conductas de sus operarios ante el contexto inesperado, descuidando el bienestar del trabajador; en tanto, un 86% estimó que su cultura organizacional sufriría un impacto.

Aunado a ello, el Perú en cuanto a renunciadas laborales, logró alcanzar un 20%, siendo ese contexto acompañado de un estadio de permanencia bajo, ya que, conforme el informe elaborado por Adecco, la cantidad de salidas voluntarias durante un período menor a 1 año aumentó en un 12%; registrándose que aproximadamente el 5% pretende renunciar en menos de 6 meses; el 8% en 1 año; y el 10%, en 2 años. Como resultado, se evidencia que, en el caso peruano, no se valora la materia de compromiso organizacional en todas sus esferas, reflejándose en la escasa literatura académica efectuadas sobre las variables.

Dentro de la ciudad de Chiclayo la institución educativa privada, de la unidad de la presente investigación, cuenta con 21 años al servicio de la misma, con una población estudiantil aproximada de 2500, brindado los niveles de inicial, primaria y secundaria. Si bien está posicionada dentro del mercado, existen algunos aspectos dentro del talento humano que aún no se han logrado mejorar, restringiendo la buena gestión de emociones, aunado a la falta de transparencia y acuerdos incumplidos por parte de las autoridades, impidiendo el desempeño óptimo del colaborador generándole estrés e insatisfacción durante la jornada laboral, lo cual peligró en cuanto a su bienestar emocional. Asimismo, se observa una carencia de capacitación continua para reforzar el funcionamiento y desarrollo de los individuos mediante vivencias estructuradas de aprendizaje y formación, lo cual resulta fundamental para que el profesional continúe creciendo y demuestre competencias necesarias para una atención de calidad.

A su vez, se manifiesta ausencia de relaciones interpersonales a causa de las desorganizaciones, ocasionando, conflictos laborales, insatisfacción con sus compañeros, mal clima laboral, falta de trabajo en equipo, lo cual impacta de manera desfavorable en el desempeño institucional. Por tanto, los aspectos como bienestar emocional, desarrollo personal y relaciones interpersonales contribuyen fundamentalmente en la condición de vida profesional produciendo experiencias enriquecedoras y satisfactorias para el personal de la organización.

Asimismo, se ha evidenciado inasistencias injustificadas al centro laboral y falta de motivación, lo cual interfiere en el deber afectivo de los colaboradores, quienes consideran

que la compañía no satisface de manera completa sus necesidades, y, que además el horario les limita realizar otras actividades que les permitiría incrementar sus ingresos. Evidenciando poca vinculación afectiva entre el colaborador y la institución debido a que hay reiteradas inasistencias injustificadas, falta de compromiso y motivación con el centro educativo.

A su vez, se aprecia que colaboradores consideran que pueden encontrar otros empleos, debido a la competencia en otras instituciones públicas y privadas donde se busca personal especializado, lo cual quiere decir que están buscando otras oportunidades laborales y con remuneraciones acordes al mercado, demostrando una carencia de compromiso de continuidad junto a la falta de sentido de identidad con la escuela. Respecto al compromiso normativo, aquel se refleja en que los colaboradores manifiestan ausencia de una responsabilidad moral de practicar lo correcto por fidelidad, indicando una falta de reciprocidad para con la empresa, además sin sentimientos de culpabilidad por dejar la organización en algunos casos sin previo aviso.

Por tanto, la realidad local, genera una alarmante preocupación, puesto que la carencia de compromiso, poca motivación e insatisfacción por parte de los trabajadores de la empresa analizada, interfiere en la cualidad de vida profesional y compromiso en dicha corporación. Frente a esta coyuntura nos formulamos la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024? se espera dar respuesta a esta con el objetivo general: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, en colaboradores de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024.

Teniendo en cuenta lo mencionado, se presenta tres tipos de justificación en esta investigación, que permite cimentar las variables en estudio. En cuanto a la justificación a nivel teórico se basa en la escasez de investigaciones relacionadas a la unidad de investigación de instituciones educativas privadas, precisamente en el contexto local. Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una institución educativa particular en la metrópoli de Chiclayo, con el fin de profundizar en el análisis de estas variables. Además, este trabajo contribuye al cuerpo teórico al fundamentarse en la búsqueda exhaustiva de fuentes de información, como revistas, artículos y libros, lo que permite que la investigación pueda servir como precedente para estudios futuros. Esto, a su vez, enriquece el conocimiento de los empleadores y colaboradores de empresas respecto al compromiso y cualidad de vida en las labores.

Además, se justifica de manera práctica en base a los descubrimientos hallados a través del almacenamiento de datos, a razón que se instituirá el nexo entre las variables analizadas en trabajadores de un colegio privado en la ciudad de Chiclayo, esta información con el vigente diagnóstico de sendas variables, lo cual permite la formulación de medidas para reforzar los resultados, motivando a esta población a entender todo lo que comprende la calidad de vida en el trabajo y el compromiso en una centro educativo, permitiendo aquello examinar todo lo concentrado a la gestión del capital humano en una determinada organización.

Para recopilar información, se utilizarán instrumentos que cuentan con propiedades psicométricas adecuadas. Se evaluará su validez y confiabilidad para los propósitos de este estudio, asegurando que puedan ser utilizados en investigaciones futuras que involucren las mismas variables. De este modo, los resultados obtenidos servirán como una valiosa fuente de información para investigaciones futuras, tanto de pregrado como de otros niveles académicos, abarcando una variedad de enfoques y perspectivas.

Se estableció como objetivo general: determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024. Teniendo como objetivos específicos: a) Identificar el nivel de la calidad de vida laboral en los colaboradores de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024; b) Identificar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024; c) Identificar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024.

Revisión de literatura

En cuanto a los estudios anteriores ligados a la temática, internacionalmente, se encontró que, Meza et al. (2023) desarrollaron un trabajo cuya finalidad fue analizar el nexo entre clima ocupacional y compromiso organizacional como componentes que posibilitan que los participantes de una entidad estatal construyan un sentido superior de permanencia y reconocimiento con la casa superior, en una muestra constituida por 176 encuestados. Respecto al método fue un enfoque cuantitativo, correlacional, explicativo no experimental y transversal. Los instrumentos empleados fueron el formulario de Escala Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004) y de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). Los resultados señalaron los valores de $\rho=0.523$, $p=0.001$, es decir, las variables se encuentran

asociadas directamente. Por tanto, la atmosfera ocupacional que resulte optima dentro de una entidad representa un compromiso mucho más grande en los participantes que dentro de la organización ejercen un trabajo. Dicho de otra manera, el compromiso se explica mediante el clima ocupacional que se mantiene en la organización en un 51.3%. %. Concluyendo que, se comprueba, que a través de un nexo estadístico positivo y directo, la presencia de una atmosfera laboral y compromiso en la organización.

Por su parte, Cáceres et al. (2023) establecieron como propósito analizar el nexo entre bienestar institucional y compromiso empresarial. Aplicando una metodología descriptiva no experimental. Los resultados precisaron que, es vital para una determinada organización la comodidad de los empleados y las participaciones que la gerencia puede efectuar para conseguirlo, en donde el compromiso de los jornaleros con la entidad permite el progreso en cuanto a la producción. Exponiéndose así que, es de consecuencia y en sendos canales la correlación instituida entre el bienestar ocupacional y el compromiso empresarial: Si un empleado goza de tranquilidad en el trabajo, aquel se sentirá comprometido con la institución, dando todo de sí para conseguir las metas organizacionales. Al mismo tiempo, se consiguen los propósitos personales, dado que la institución se enfoca en incentivar la tranquilidad de sus colaboradores.

Según Abebe y Atalay (2023) plantearon este trabajo investigativo cuyo fin fue examinar los factores vinculados con la calidad de vida laboral y evaluar su efecto en el compromiso organizacional del personal académico en Etiopía. Se aplicó una metodología cuantitativa explicativa, en una muestra integrada por 185 participantes. Se utilizó un cuestionario. Los hallazgos indicaron que, la compensación, la recompensa y el equilibrio entre la vida laboral y personal son estadísticamente significativos y se relacionan positivamente con el compromiso organizacional del personal académico. Asimismo, se identificó que la calidad de vida laboral tiene una asociación estadísticamente significativa y positiva con el compromiso organizacional del profesorado de educación superior. Se concluye que preservar un equilibrio entre vida laboral y personal a través de una gestión estratégica adecuada de los recursos humanos es esencial para incrementar el compromiso laboral del personal y mejorar la calidad.

Además, Santiago-Torner (2021) formuló como objetivo indagar el nexo entre la calidad de vida laboral (CVL) y la función en la organización en una entidad del rubro eléctrico colombiano, considerando el contexto del virus SARS-CoV-2. Asimismo, se empleó un diseño no experimental, transaccional, correlacional/causal siendo su metodología

cuantitativa, y estando la muestra conformada por 113 personas y empleando como instrumento el cuestionario. Los resultados destacan una fuerte reciprocidad ($r=0,913$) entre calidad de vida laboral y desempeño. Además, se ha establecido relaciones positivas entre rangos de moderadas a fuertes — $r=0,892$ y $r=0,631$ — entre las dimensiones. Asimismo, se observa que las adaptaciones profesionales y empresariales durante la pandemia refuerzan la percepción de calidad de vida laboral y el desempeño ocupacional. Esto se refleja en relaciones sólidas entre condiciones laborales, relaciones humanas e intervención constante del colaborador. La investigación sugiere la necesidad de estudios adicionales sobre cómo la motivación durante la pandemia del COVID-19 afecta el rendimiento y el compromiso en las instituciones.

Por otro lado, López (2021), estableció como propósito evaluar si la calidad de vida laboral es predictora significativa del nivel de rendimiento en la organización auto percibida por colaboradores de un centro médico. El método aplicado fue cuantitativa, transversal y predictiva, con la muestra integrada por 169 examinados, a quienes administraron un cuestionario. Por ende, se efectuó un examen de regresión lineal simple por el sistema de sucesivos pasos. Se halló que, en cuanto a la variable nivel de calidad de vida profesional logró explicar el 64.8% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño ocupacional. Por la misma forma, se delimitó la presencia de una influencia lineal positiva entre dichas variables. Además, pudo hallarse que la variable calidad de vida laboral es un predictor significativo del desempeño laboral significativamente ($\beta = .806$). Evidenciando que, la calidad de vida profesional incide en el desempeño ocupacional de la población.

En el ámbito nacional, Cerda et al. (2023) tuvieron como finalidad evaluar el nexo entre la calidad de vida laboral y compromiso con jornaleros de un centro médico estatal. Empleando como método un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, se aplicó como instrumento el cuestionario de calidad de vida profesional en nosocomios estatales y la escala Utrecht de compromiso en las labores, direccionado a 43 jornaleros de un servicio de emergencia. Los resultados denotaron que, en cuanto al nivel de compromiso en las labores, los encuestados evidenciaron un nivel correcto ($4,70 \pm 0,99$), la dedicación fue la dimensión mejor valorada, seguida del vigor ($4,74 \pm 0,85$) y absorción ($4,59 \pm 1,35$). La calidad de vida laboral media fue alta ($2,18 \pm 0,34$). El bienestar logrado mediante el trabajo fue la dimensión que mejor se valoró. El compromiso en el trabajo y la calidad de vida laboral tuvieron una asociación significativa ($\rho=0,875$; $p \leq 0,001$). Evidenciando que, la calidad de vida laboral en los examinados presentó una asociación directa y alta con el compromiso.

Por su parte, Ochoa et al. (2023) desarrolló un estudio cuya finalidad fue analizar la asociación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en 126 colaboradores a quienes evaluaron a través de escalas. Se empleó un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. Los resultados señalaron una correlación de Rho Spearman se obtuvo el valor de 0,000 ($p < 0,05$), es decir, existe correlación directa y significativa entre las variables de estudio ($r=0,483^{**}$). En conclusión, a mayor calidad de vida laboral, mejor será el compromiso organizacional en los participantes.

Asimismo, Murayari y Amasifúen (2022) propusieron como fin analizar el lazo entre la calidad de vida laboral y compromiso institucional en servidores estatales. Pertinente al método que se empleó, este fue de tipo aplicado, diseño transversal y con un enfoque cuantitativo, empleándose así al cuestionario como instrumento y siendo la muestra conformada por 100 colaboradores. Los hallazgos denotaron que existe un nexo significativo estadísticamente entre sendos constructos, cuyo coeficiente de correlación es 0.330 ($p < 0.05$) según el análisis estadístico Rho de Spearman, indicando una asociación positiva de magnitud media. Aquello infiere que para las compañías que están enfocadas en conseguir sus metas tienen que garantizar el compromiso de sus colaboradores, lo que es influenciado por los grados de calidad de vida laboral que aquellos terminan vivenciando. Igualmente, se logró concluir que el CO llega a vigorizarse cuando los jornaleros disfrutan de grandes estándares de calidad de existencia en su esfera ocupacional.

Respecto a Pedraza (2021) evaluó la conexión de prácticas en la gestión del colaborador, con las variables de satisfacción laboral, compromiso organizacional, facultad del factor humano, y el impacto en el desempeño de entidades. Su metodología fue cuantitativa, explicativa, experimental y transversal. La muestra fue de 84 colaboradores, aplicándoles dos cuestionarios. Como hallazgos se evidenciaron relaciones positivas y significativas en las variables; y con respecto a la percepción de los encuestados, se valora favorablemente en sus centros los aspectos de los 3 constructos; ya que sus medidas se situaron en nivel 4 (capital humano = 4.05; satisfacción laboral = 4.14, desempeño educativo = 4.10). En conclusión, las variables abordadas como factores intangibles logran un impacto en la función de las organizaciones.

En el contexto local, Cuzquen y Esparza (2022) plantearon detallar la calidad de vida laboral en operarios de Túcume en Perú. La metodología fue cuantitativa de diseño descriptivo no experimental. Como herramienta se tuvo a bien emplear el cuestionario el cual fue direccionado a 42 individuos y se estimó un coeficiente de confiabilidad del instrumento

por medio del alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.968. Los hallazgos resaltaron que, el 45.50% de todos los encuestados mencionaron sentirse poco contentos con la ayuda de la empresa, un 38.60% no se halla contento con la protección en las labores, el 45.50% tiene poca complacencia con el bienestar conseguido mediante el empleo, y un 63.60% no está conforme con su progreso personal. En conclusión, los jornaleros denotan un grado bajo de satisfacción con la calidad de vida laboral, simbolizado por un 42.9%, recomendando los resultados la urgencia de incorporar funciones a fin de incentivar la motivación ocupacional entre los colaboradores de la esfera estatal local.

La presente investigación aborda dos variables: calidad de vida laboral y compromiso organizacional. A continuación, se explicará en primer lugar todo lo relacionado a la calidad de vida laboral:

La definición de Calidad de Vida Laboral (a partir de ahora calidad de vida laboral) nace en base a un conglomerado de reuniones concretadas a fines de los 60's e inicios de los 70's, orquestadas por la Fundación Ford en conjunto con el Ministerio de Labores Estadounidense. Dichas conferencias fueron impulsadas ante el creciente interés acerca de la "alienación del jornalero", la cual se denotaba en las protestas por la novedosa planta de montaje de General Motors en Ohio, que fundamentalmente involucraban a colaboradores jóvenes. Comprendieron así, los intervinientes en dichas asambleas, que el concepto en mención sobrepasaba la idea de estar feliz con la labor, acaparando igualmente criterios como la respuesta ante pugnas, incremento de la independencia, reacomodación de las zonas de labores y métodos organizacionales a fin de inculcar el conocimiento, promoción y una atmósfera ocupacional más llamativa (Sánchez, 2021).

La locución "Calidad de Vida Laboral" fue acuñada por Louis Davis, la cual buscaba detallar el interés extendido en las instituciones por la satisfacción y salud de sus jornaleros, a efectos de perfeccionar su rendimiento. Aquello abarcaba unir dos posiciones contrarias: por una parte, el requerimiento de los trabajadores por un contexto profesional complaciente y, en otra arista, el enfoque en las entidades por el rendimiento en la calidad de vida en el área de labores, contemplando que el bienestar de los colaboradores está conectado intrínsecamente al logro corporativo (Aguilar et al., 2023).

Según Moyano (2021), es referida como aquel pensamiento o percepción que tienen los individuos, en los trabajos y empresas, a través de sus vivencias en su espacio laboral y nivel satisfactorio, interviniendo en la productividad de los colaboradores y sus niveles de eficacia y eficiencia, así como la resolución de dilemas y toma de decisión en dicha organización.

A su vez, Álvarez et al. (2019), indican que la calidad de vida laboral se refiere a la acepción multidimensional que radica en las medidas satisfactorias e integradoras mediante el rendimiento laboral como la necesidad del colaborador para sentirse realizado dentro de la empresa e individualmente, preservando su sector familiar, laboral, económico y de salud.

Respecto a Giler y Bravo (2024), sostienen que la calidad de vida laboral alude a la complacencia, inspiración y compromiso que los individuos expresan para con su lugar de trabajo, donde según el panorama monetario, la optimización en las condiciones de bienestar de los empleados se halla condicionado a componentes como el suministro frecuente de servicios y artículos colectivos; sin embargo, la remuneración es uno de tantos componentes destacados, dado que esta variable aborda múltiples áreas en el ser humano.

En tal sentido, la calidad de vida laboral comprende toda aquella condición ambiental de la organización favorable que va a proteger y promover los niveles de satisfacción de los colaboradores a través del sistema de recompensa, de seguridades laborales y oportunidades de mejora y crecimiento de línea de carrera.

La importancia de la calidad de vida laboral se base en analizar los rasgos de la labor que influyen en la calidad de existencia de un sujeto, por ende, debe contemplarse la labor en sus diversas formas en el ser y hacer de un individuo que traspasan solo el tema de la remuneración. En consecuencia, es factible asevera que es de índole multidimensional, igualmente, involucra la expansión de la colectividad, la elaboración de personalidad y sentido de pertenencia, la oportunidad de reconocimiento y beneplácito social (Murayari y Amasifúen, 2022).

Betancourt et al. (2024), señalan que la calidad de vida laboral es un medio imprescindible que se vincula estrechamente en el rendimiento de los colaboradores y sus interacciones con las tareas propuestas; puesto que, se reconoce al entorno físico laboral, así como su ergonomía, buscando garantizar y cumplir con la necesidad de todo trabajador, favoreciendo los componentes emocionales, de creencia y expectativa personal.

En relación a lo expresado, Basante et al. (2021), conceptualizan a la calidad de vida laboral como aquella zona de confort, humanización y satisfacción de los trabajos; desde el ámbito de confort o bienestar, se conciben como todas las experiencias que los colaboradores perciben entre la demanda y recurso con el que cuenta; acerca de la humanización o condescendencia, implica los niveles comprensivos de las personas como elementos importantes y necesarios en las áreas de trabajo, así como su dignidad; finalmente, el nivel

de satisfacción en el trabajo, referida como las sensaciones positivas que los miembros de las organizaciones presentan para que desarrollen su respectiva función acorde al puesto, así como las capacidades adaptativas, creativas e innovadoras que aportan a la obtención de metas dentro de la empresa.

Baeza et al. (2023), sostienen que la calidad de vida laboral se basa en las creaciones de toda condición física, material y/o ergonómica que se evidencian en los centros educativos que personal directivo, docentes y miembros de la institución perciben para su óptima productividad, contribuyendo a entornos laborales sanos, así como el cumplimiento de las normativas, estructuras, organizaciones de tareas, salario, oportunidad en la línea de carrera y de sus puestos; de esta manera, la calidad de vida laboral se basa en los trabajadores y sus interacciones positivas con sus actividades a ejecutar, tomando en cuenta toda emoción, pensamiento, creencia y expectativa que poseen para llegar a un solo objetivo en mejora de los centros formativos. Burgos et al. (2023), aluden que la calidad de vida laboral en los trabajadores de las instituciones pedagógicas implican los niveles de satisfacción y salud física, psicológica y social, las mismas que experimentan los miembros de dichos colegios según sus puestos laborales, resultando ser capaces de asumir cualquier reto más complejo, afrontando modificaciones, sintiéndose competente de cumplir con lo solicitado a pesar de obstáculos que puedan alterar los métodos pero no los resultados, viéndose reflejados en los dominios de las competencias curriculares y formativas, así como en el trato humano hacia sus estudiantes e influyendo en la motivación para la mayor obtención de aprendizajes según las herramientas educativas que estos proyecten en beneficio de una mejor enseñanza.

Por tanto, la calidad de vida en los colaboradores de los colegios hace referencia a toda aquella condición relacionada con sus trabajos, horario, retribuciones monetarias, espacios laborales, servicio obtenido y brindado, así como la relación entre los docentes y plan educativa, siendo totalmente imprescindible para la productividad, factor motivación y rendimiento, cuyos factores se ven reflejados en las técnicas pedagógicas que los colaboradores emplean para una óptima comprensión de aprendizajes hacia sus estudiantes, implementando constantemente nuevas herramientas formativas en beneficio del plantel educativo.

En cuanto a las dimensiones de calidad de vida laboral, se encuentra el bienestar emocional, desarrollo personal y relaciones interpersonales:

Concerniente al bienestar emocional, es primordial entender el bienestar bajo un

panorama más extenso para ejecutarlo de forma eficiente dentro de la esfera corporativa. En su naturaleza, el bienestar, hace referencia a la calidad en la vida de un sujeto y de cómo aquel habita en los distintos entornos donde se desarrolla.

Entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lograron contemplar la relevancia del balance entre la labor y la vida privada, adoptando, desde su primera conferencia realizada en el año 1919, trascendentales disposiciones direccionadas en restringir las horas de labores, brindar correctos tiempos para recuperarse y descansar, incluyendo feriados, fines de semana y vacaciones, con el propósito de salvaguardar la salud y cuidado de los trabajadores (Rodríguez y Rodríguez, 2023).

Esta dimensión abarca un sentir universal de bienestar, la cualidad de experimentar emociones beneficiosas de manera tal que permita manejar eficientemente las negativas. Aquello implica ser consciente de las emociones, entender su génesis y responder a ellas de forma correcta.

Ahora bien, el bienestar emocional, dentro de la esfera ocupacional, hace alusión a la estima, el respeto y la protección en el centro de labores, así como lazos saludables con superiores y compañeros y un correcto balance entre las labores y la vida propia. No obstante, esta figura en el trabajo no se debe entender como el estar contento todo el tiempo, dado que las emociones negativas son componente esencial de la vivencia humana. En verdad, se trata de contar con mecanismos ideales para solucionar con problemas emocionales y conservar una actitud positiva en general (Andrade, 2023).

El bienestar emocional se halla vinculado con el balance, la complacencia y la aptitud para diligenciar las mismas emociones. Resulta ser un factor vital para el óptimo progreso en todas las esferas, la satisfacción institucional y en general una existencia más saludable. El promocionar bienestar emocional en el centro de labores, más que beneficiar a los colaboradores, es provechosa para toda la organización al contribuir a fomentar una atmosfera ocupacional positiva e incrementar el éxito de la compañía.

Respecto al desarrollo personal está estrechamente ligado a los pensamientos personales de cada sujeto. El propio conocimiento ejerce un rol primordial, dado que abarca actos anexados con la inteligencia, aptitud, y depende de la motivación e interés para desarrollar habilidades. Resulta importante conocer lo que se anhela conseguir y emplear al máximo el potencial innovador a medida que se consigue entrenamiento y experiencia. Aquello es

trascendental para realizar aportes positivos en la vida personal, ocupacional y familiar, y necesita de confianza y autoestima en cada uno (Mego y Mego, 2021).

En el contexto laboral, el progreso individual de los colaboradores es fundamental para que se siga sosteniendo cualquier empresa en cuanto a las transformaciones de su entorno se refiere, como es el caso de la innovación, globalización y rendimiento. Es menester precisar que, se debe contemplar la relevancia que reviste al capital humano y aplicar programas de bienestar ocupacional y familiar a fin de incentivar un elevado sentido de pertenencia a la organización, así como optimizar la satisfacción y rendimiento del colaborador en el trabajo y en su hogar. Ello abarca deshacerse de la idea que los colaboradores únicamente se dirigen a la compañía a acatar ordenes, enfocándose en el progreso de actos positivos que motiven a la productividad ocupacional (Andrade, 2023).

El liderazgo proactivo de los directivos también resulta importante para el progreso individual dentro de una institución. Aquello alude al incentivar la labor en conjunto para originar empatía, desarrollar habilidades profesionales y técnicas, y otorgar una recurrente retroalimentación acerca de las labores corporativas. En el instante del ingreso a la entidad, debe de incorporarse una estrategia de inducción que cuente con el propósito principal de cumplir las metas institucionales, lo que aportará al desarrollo desde su persona y profesionalmente de todos y cada uno de los trabajadores.

Referente a las relaciones interpersonales, hace alusión a un diálogo mutuo entre dos o más individuos, siendo relevante en la existencia de aquellos, y empleándose para conseguirse las metas puntuales, así como un propósito en sí misma. Los individuos, por su esencia, resultan ser seres sociales y requieren de entablar lazos con los demás, eludiendo de esta forma el aislamiento (Araoz y Ramos, 2021).

En el contexto empresarial, los lazos interpersonales se pueden entender como la capacidad que un individuo ostenta para contribuir y laborar con sus demás compañeros, instituyendo objetivos claros y organizando sus funciones cotidianas de forma que no obstaculicen con el ejercicio profesional de otros. Durante el transcurso de la existencia, los individuos instituyen distintos nexos con sus amistades, progenitores, compañeros de labores y de estudio mediante los cuales comparten vivencias, perspectivas, urgencias e intereses (Coronado et al., 2021).

Cosechar positivos vínculos humanos abarca sostener una interacción eficiente y aplicar una de forma interpersonal. Resulta necesario considerar que es único todo sujeto, por lo

que, el comportamiento que se asume como correcto tiende a variar en base a los rasgos de cada uno. Los lazos se robustecen a manera que se conoce mejor al otro, lo que abarca otorgar un trato cordial y prudente.

La comunicación interpersonal es un trascurso donde los colaboradores de cierta compañía intercambian datos y sentimientos mediante mensajes verbales y los que no. Dicho curso resulta vital en los lazos humanos, puesto que desconocer el dialogo ofrece fallos, equivocaciones, atrasos, disculpas, pretextos, pugnas, disculpas o problemas con los compañeros de labores, con jefes y planilla de diferentes departamentos, Cuando, dentro de un mismo contexto, no se efectúa el dialogo de manera formal y regulado, los lazos informales pueden conseguir un rol preponderante, originando una esfera negativa en la compañía (Hanco et al., 2021).

Las actitudes de los colaboradores son las medidas internas duraderas y aprendidas que delimitan sus respuestas positivas o negativas en una compañía. Las pugnas se pueden desprender a razón de malos comportamientos, denotándose de manera latente cuando existen, pero no son notorios o no se evidencian cuando se hacen patentes.

La seguridad emocional del jornalero se traduce en su confianza, misma que lo direcciona a idear que la corporación se interesa por aquel. Dichos componentes de la cultura organizacional inciden en la conducta de los operadores y, en consecuencia, su desempeño. Las representaciones e idiosincrasias compartidas vigorizan el compromiso, pudiendo traer efectos favorables en el esfuerzo grupal e individual (Chiang y Candia, 2021).

En cuanto se habla de la cualidad para gobernar, se abarcan a las habilidades de elevada gerencia para instituir un arquetipo de gobierno que faculte direccionar, repartir e incorporar las funciones de las unidades operativas, vigilar su rol y tomar decisiones acerca de la designación de recursos para garantizar la supervivencia de la compañía. La forma en cómo lidera el jefe va a incidir en la producción ocupacional de los jornaleros.

La segunda variable, compromiso organizacional se puede entender como un contexto psicológico que distingue el nexos entre un individuo e institución, teniendo efectos considerables en la decisión de avanzar en dicha entidad o renunciar. Chiang y Candia (2021), replantearon este concepto, explicándolo como la voluntad de continuar en una compañía a razón de metas propias, así como un enfoque a los propósitos y valores que ofrece la compañía.

Según Hernández y Ruiz, citado por Bernal et al., (2021), esta figura refiere un sentir del trabajador con la compañía y sus propósitos, con la principal meta de continuar formando parte de aquella, lo cual simboliza que este denota una fidelidad que se desprende de la aprobación que tiene con las metas instituidas por la compañía, anhelando intervenir de forma activa.

Asimismo, Bernal et al. (2021), explica que el compromiso en una organización alude al lazo que un sujeto siente hacia la compañía donde trabaja, esforzándose por conseguir las metas proyectadas, a la par comparte la filosofía y valores corporativos. Dicho compromiso es vital dado que incide de manera positiva en el rendimiento al crear óptimas condiciones para la compañía, puntualmente en una esfera corporativa en frecuente variación. Los jornaleros que evidencian un elevado compromiso con las empresas tienden a quedarse por más años y así ejercer un rol con mayor eficiencia y de calidad a diferencia de los que sencillamente tienen complacencia ocupacional.

Por su parte, Hoz (2023), considera al compromiso organizacional como una actitud deseable en los trabajadores en una organización, este compromiso representa un gran beneficio vinculado específicamente al deseo de permanencia y contribución al objetivo común de la empresa. Por tanto, resulta importante implementar estrategias y/o acciones de mejora para fomentar el compromiso en la institución.

Según Acuña (2024), manifiesta que el compromiso organizacional es el nivel psicológico caracterizado por las relaciones o vínculos de los colaboradores, teniendo influencias directas en toda aquella decisión para permanecer o desligarse de las mismas; asimismo, este término suele ser observado como las voluntades de los trabajadores que dirigen sus labores hacia sus metas enfocadas de la empresa, manifestándose a través de los niveles en que ellos se sientan identificados con sus actividades, viendo su ocupación como un factor principal de sus vidas.

El compromiso organizacional es definido como aquel estado psicológico que destacan las asociaciones entre los colaboradores y sus empresas, influyendo en las decisiones de mejoras, así como en las evaluaciones para proseguir o desistir en formar parte del equipo (Graveto et al., 2018).

Este compromiso es crucial, ya que impacta positivamente en la productividad al crear una óptima condición para las empresas, especialmente en un medio empresarial en constante cambio. Los colaboradores que evidencien mayores compromisos con la empresa

tienden a situarse en ella durante mayores temporadas y a desarrollar roles más eficientes y de calidad en comparación con los que solo tienen satisfacción laboral (Bernal et al., 2021).

En tal sentido, el compromiso organizacional es identificado como el periodo de identificación, aceptación o etapa afectiva y cognitiva centrada en la empresa, sin la necesidad de ser ligada a situaciones específicas, pero comprendiendo al valor del negocio como parte del mismo, formando un solo equipo con objetivos en común.

De acuerdo con Estrada et al. (2024), el compromiso organizacional en los colaboradores de los centros educativos va dirigido con asumir y desarrollar la responsabilidad laboral asignada; sino que, involucra la formación de conexiones emocionales y cognitivas, así como los compromisos activos de los integrantes de las instituciones educativas (directivos, plana docente) para la obtención de toda meta con dichos colegios. En relación a lo manifestado, los profesores no solo se encuentran disponibles a ofrecer su servicio y tiempo acorde a sus trabajos; además de ello, logran tener el sentido de pertenencia e identificación con el centro, motivándose y contribuyendo con las mejores y éxitos obtenidos en plazos determinados. Dichos compromisos se fortalecen con la práctica eficaz que fomentan en espacios laborales positivos, así como en la oportunidad de crecimientos profesionales y reconocimientos según sus puestos.

Según Cruzado (2020), el compromiso organizacional en un colegio es la responsabilidad que posee el personal formativo, ya sea plana directiva, administrativos, auxiliares o docentes, con el centro en donde desarrollan sus funciones, logrando así la unión y vínculos con la organización, sintiéndose identificados y recompensados mediante beneficios acorde a las metas, años y servicios que estos brindan, logrando la retención del talento humano en mejora del aprendizaje de calidad en los estudiantes.

Por tanto, el compromiso organizacional en los trabajadores de los centros educativos se manifiesta como aquel lazo o vínculo emocional que los trabajadores pueden experimentar con los colegios, cumpliendo con las labores asignadas, con una identificación de metas y productividad mediante un óptimo desempeño educativo, para alcanzar un mismo objetivo.

Acorde a Eslava y Jiménez (2023), consideran al compromiso organizacional como una de las variables que dependen de los factores ambientales laborales, así como de los rasgos característicos del empleo, el aspecto personal del colaborador y de su rol que desempeña. Además de lo mencionado, identifican a este término como la vinculación de tipo psicológica entre los trabajadores y las empresas, favoreciendo la unión y formación de alianzas que

potencian el equilibrio como equipo, teniendo un aumento considerable en la productividad y eficacia, así como las metas comunes; en ese sentido, el colaborador cuyo valor se identifica y compromete con sus labores, experimentará mayores enriquecimientos afectivos entre su trabajo y familia en relación a sus vivencias laborales. Es por ello que, el comprometerse organizacionalmente es imprescindible para la empresa, ya que se aprovechará para la retención del talento humano ligado a los lazos acorde al sentido de pertenencia dentro de dichas instituciones.

Allen et al. (1993), señalan la importancia del compromiso organización como la unión de 3 aspectos en la empresa: afectivos, normativos y continuos; los mismos que serán de total relevancia para el avance del desempeño en los colaboradores. El componente afectivo suele reflejar los apegos emocionales del trabajador hacia los centros, el factor normativo se relaciona con los deberes y responsabilidades que cumplirán hacia la organización; a diferencia del compromiso de permanencia alude a las intenciones de continuar en la empresa, debido a las evaluaciones o beneficio que ofrecen, influyendo todos en el área motivacional, productividad y la conservación directa del colaborador dentro del centro.

El compromiso institucional es el vínculo entre los trabajadores y las organizaciones, lo que también abarca el tener un conocimiento del cómo se siente el sujeto dentro de ella y al efectuar su función. La importancia radica en cómo el compromiso organizacional, es un componente fundamental que posibilita ofrecer mayores alcances sobre las adecuadas gestiones de estas, por parte del área de recurso humano, así las organizaciones podrán tener panoramas más claros acerca de la relevancia de identificar estos constructos y de la posible consecuencia de ignorarla, poniendo en estados de alertas a la compañía en torno a las necesidades de establecer modificaciones positivas dentro de la instalación (Vivanco y Sánchez, 2024).

Por último, Coronado et al., (2021), clasifican el compromiso en tres dimensiones fundamentales las cuales se describirán a continuación: a) El compromiso afectivo se expresa mediante un sentido de identidad, afecto, apego, emoción y placer hacia la compañía. Se hace alusión al lazo emocional que los individuos forjan con la institución, manifestando sentimientos de complacencia y conexión, y previniendo sus urgencias, considerando el balance emocional, particularmente en casos vinculados con la salud mental. Los jornaleros que vivencian esta clase de compromisos se hallan totalmente dispuestos a ser miembros de la entidad. Trasciende, su razón, más allá del ámbito monetario, puesto que se hallan íntimamente conectados con la compañía y sus logros; b) El compromiso de continuidad, es

la idea de que el trabajador tiene compromiso con la entidad en conceptos de permanencia a tiempos prolongados. Simboliza la inversión del colaborador en la entidad, tanto en ámbitos de tiempo, esfuerzo y dinero, disminuyéndose así el riesgo de hallar otro trabajo si decide abandonar la compañía. Dicho de otro modo, los trabajadores se hallan conectados con la compañía porque han invertido recursos importantes en esta, por lo que si la abandonan existe el peligro de perder dicha inversión. A medida que reducen las posibilidades fuera de la compañía, también lo hace su compromiso con aquella; c) El compromiso normativo, se distingue por una responsabilidad de índole moral de reciprocidad y una idea en la igualdad hacia la compañía. Por ejemplo: Si la compañía invierte en la formación de sus jornaleros, aquellos sienten la misión de corresponder a esa inversión comprometiéndose con la compañía y sus propósitos. En esta clase de compromisos, los colaboradores se sienten apreciados por la entidad y por el reconocimiento de los beneficios u oportunidades que reciben. Esta directriz de reciprocidad y valoración robustece el compromiso con la institución, puesto que los trabajadores se sienten obligados moralmente a realizar lo que estiman más correcto para la compañía. Cuanto más grande sea el compromiso, más dispuestos se hallarán los colaboradores a desempeñar mejor en las compañías.

Materiales y métodos

La presente investigación empleó el método deductivo, que según Arias et al. (2022), es aquel proceso que a partir de observaciones efectuadas de un caso específico se plantea una problemática, es decir, utiliza un tipo de pensamiento que va desde un razonamiento general hasta un hecho determinado. Asimismo, fue de tipo básico, el cual conforme a los autores Arias y Covinos (2021) tiene como propósito profundizar los conocimientos científicos ligados a una situación o fenómeno establecido, sin la necesidad de una aplicabilidad inmediata. Además, fue descriptivo, la cual se aplica cuando el objetivo es la de explicar las propiedades perfiles y particularidades de grupos, personas, objetos, procesos y lo que decida el investigador someter a un análisis. El enfoque cuantitativo por utilizar en el análisis consiste en un método estructurado y preestablecido efectuado dentro de un método científico que le permite al investigador la recolección de datos, ya sean nominales, ordinales o continuos asociados a una población determinada. Arias et al. (2022) indica que los datos se encuentran sistematizados por medio de tablas de distribución, diagramas de dispersión, regresión lineal, entre otros. Cuyo propósito es demostrar una hipótesis formulada en la investigación. Respecto al diseño de investigación, según lo refiere Arias et al. (2022), el diseño no experimental dentro del criterio cuantitativo, lo instituyó como las pesquisas efectuadas en las cuales no existieron manejos intencionales de interés. En cuanto al diseño

se aplicó correlacional, que es el tipo que se emplea cuando se asocia las variables en torno a un patrón previamente identificado para una población. Además, se empleó el alcance transversal, donde la información será recopilada instantáneamente, delimitando el nivel o categoría de estas frente a un suceso establecido (Arias y Covinos, 2021).

Respecto a la población hace referencia al conjunto de componentes con particularidades similares, siendo en su totalidad unidades cuantificables para una investigación establecida (Arias et al., 2022). La población se integró por 136 trabajadores de una entidad educacional privada de La Victoria, Chiclayo. La muestra es aquel subconjunto de la colectividad, de donde se recopilarán información con respecto a las variables. Para el presente informe se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que quiere decir que los participantes son seleccionados de manera no aleatoria, basándose principalmente en la accesibilidad o conveniencia de la investigadora, considerando los criterios de inclusión (Arias y Covinos, 2021). Por tanto, la muestra estuvo estructurada por 117 colaboradores de una entidad educacional particular de La Victoria, Chiclayo.

En cuanto a los criterios de inclusión se consideró a colaboradores pertenecientes a un centro educativo privado de La Victoria, Chiclayo, que tengan más de 6 meses en la institución, que cuenten con contrato y que presenten el consentimiento informado. Respecto a los criterios de exclusión, se consideró a colaboradores que no pertenezcan a una institución educativa privada de La Victoria, Chiclayo, que tengan menos de 6 meses en la institución, que no tengan contrato y que no presenten el consentimiento informado.

La técnica que se empleó en esta investigación fue la encuesta, misma que permitió recopilar la data de manera organizada acerca de las variables investigadas. Las encuestas son técnicas que posibilitan compilar información, el cual está estructura por interrogantes vinculadas al tema de estudio (Arias et al., 2022).

El instrumento utilizado fue el cuestionario, debido a que cuenta con preguntas con relación a las variables de estudio, permitiendo compilar información útil que dé respuesta al problema identificado (Arias y Covinos, 2021).

La variable calidad de vida laboral fue medida con el cuestionario creado por Verdugo y Schalock (2002) y amoldado conforme a la investigación, consta de 25 ítems y posee tres dimensiones: bienestar emocional, desarrollo personal y relaciones interpersonales. Es de escala Likert cuyas alternativas comprenden 4 opciones que va desde nunca hasta siempre (Murayari y Amasifúen, 2022).

La variable compromiso organizacional se midió con el cuestionario elaborado por Meyer y Allen (1991) y amoldado según la investigación, está integrado por 18 ítems clasificados en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Es de escala Likert cuyas opciones de respuesta comprenden 5 apartados que parten desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo (Murayari y Amasifúen, 2022).

Para evaluar la consistencia interna de cada instrumento de medición de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos (.847 y .839, respectivamente) superan el umbral de .7 recomendado por Pallant (2018), lo que evidencia una alta confiabilidad y permite afirmar que ambos instrumentos son aptos para la investigación (Murayari y Amasifúen, 2022).

Los datos recolectados en los cuestionarios fueron tabulados y organizados en una base de datos en Excel 2019. Posteriormente, estos datos se analizaron en el software estadístico SPSS versión 27. Se realizó un análisis descriptivo para la obtención de frecuencias y porcentajes de las variables, y un análisis inferencial utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de la información. Según la distribución, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman para evaluar la relación entre las variables.

Resultados y discusión

Concerniente al primer objetivo específico, se encontró que:

Tabla 1

Nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	31	26,5	26,5	26,5
	Nivel Medio	44	37,6	37,6	64,1
	Nivel Alto	42	35,9	35,9	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Se observó que el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores es medio, debido a los hallazgos que demostraban la distribución de frecuencia y porcentaje de la variable equivalente a calidad de vida laboral en los participantes. Con un equipo conformado por 117 colaboradores del centro educativo referido, el 37.6% de ellos, consideraron el nivel de calidad de vida laboral como medio; para el 35.9% de trabajadores el nivel fue alto y para el 26.5% bajo; en consecuencia, se validó la hipótesis que establecía que el nivel de calidad de

vida laboral en una institución educativa privada en Chiclayo, 2024, era medio. Dichos hallazgos coinciden con los localizados por Cerda et al. (2023), los que demostraron que el nivel de calidad de vida laboral media fue alto ($2,18 \pm 0,34$). Asimismo, Meza et al. (2023) encontraron que el compromiso se explica mediante el clima ocupacional que se mantiene en la organización en un 51.3%. Acorde a ello, Cuzquen y Esparza (2022) evidenciaron que los colaboradores denotan un grado bajo de satisfacción con la CVL, simbolizado por un 42.9%, recomendando los resultados la urgencia de incorporar funciones a fin de incentivar la motivación ocupacional entre los colaboradores de la esfera estatal local. Respecto a Giler y Bravo (2024), sostienen que la CVL alude a la complacencia, inspiración y compromiso que los individuos expresan para con su lugar de trabajo, donde según el panorama monetario, la optimización en las condiciones de bienestar de los empleados se halla condicionado a componentes como el suministro frecuente de servicios y artículos colectivos. Ante los hallazgos se puede deducir que la calidad de vida laboral abarca toda aquella condición ambiental de la organización favorable que va a salvaguardar e incentivar los grados de satisfacción del personal mediante el sistema de recompensa, de seguridades laborales, oportunidades de mejora y crecimiento de línea de carrera. Entendiendo que, una buena calidad de vida laboral va a beneficiar al trabajador tanto como a la empresa, pues mejora la motivación, reduce el ausentismo y fomenta un entorno laboral más productivo.

Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que:

Tabla 02

Nivel de compromiso organizacional en los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel Bajo	30	25,6	25,6	25,6
Nivel Medio	49	41,9	41,9	67,5
Nivel Alto	38	32,5	32,5	100,0
Total	117	100,0	100,0	

Se reconoció que el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores es medio, debido a los hallazgos que evidenciaban una distribución de frecuencia y porcentaje de la variable referente al compromiso organizacional de una institución educativa privada. Con un equipo integrando por 117 colaboradores de la institución educativa en mención, el 41.9% de los participantes, consideraron el compromiso organizacional, como medio; para el 32.5% de trabajadores, el nivel fue alto y para el 26.5% bajo; en consecuencia, se valida la hipótesis que planteó que el nivel de compromiso organizacional de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024, era medio. Estos hallazgos coinciden con los estudios de Cerda et al. (2023) quienes precisaron que, respecto al nivel de compromiso en las labores, los

encuestados evidenciaron un nivel correcto ($4,70 \pm 0,99$), donde la dedicación fue la dimensión mejor valorada, siguiendo el vigor ($4,74 \pm 0,85$) y absorción ($4,59 \pm 1,35$). También, Asimismo, Meza et al. (2023) identificaron que el compromiso se explica mediante el clima ocupacional que se mantiene en la organización en un 51.3%. Además, Murayari y Amasifúen (2022) evidenciaron que, para las compañías que están enfocadas en conseguir sus metas tienen que garantizar el compromiso de sus colaboradores, lo que es influenciado por los grados de CVL que aquellos terminan vivenciando. Igualmente, se logró concluir que el compromiso organizacional llega a vigorizarse cuando los jornaleros disfrutan de grandes estándares de calidad de existencia en su esfera ocupacional. Con relación a lo especificado, Bernal et al. (2021), explica que el compromiso en una organización alude al lazo que un sujeto siente hacia la compañía donde trabaja, esforzándose por conseguir las metas proyectadas, a la par comparte la filosofía y valores corporativos. Dicho compromiso es vital dado que incide de manera positiva en el rendimiento al crear óptimas condiciones para la compañía, puntualmente en una esfera corporativa en frecuente variación. Ante los resultados se puede deducir que el compromiso organizacional es reconocido como el periodo de identificación, aceptación o etapa afectiva y cognitiva centrada en la empresa, sin la necesidad de ser ligada a situaciones específicas, pero comprendiendo al valor del negocio como parte de este, formando un solo equipo con objetivos en común.

Respecto al tercer objetivo específico, se encontró que:

Tabla 03

Correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en los colaboradores

		D. Afectivo	D. de Continuidad	D. Normativo
Rho de Spearman	D. Bienestar emocional	,195**	,186**	,192**
	D. Desarrollo Personal	,292**	,305**	,183**
	D. Relaciones interpersonales	,143**	,254**	,174**

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

Se evidenció que, la dimensión bienestar emocional con las dimensiones afectivo, de continuidad y normativo existe correlación positiva muy baja con los coeficientes de Rho de Spearman ,195**; ,186** y ,192** respectivamente. Además, entre la dimensión desarrollo personal con la dimensión normativo existe una relación positiva muy baja con el coeficiente de ,183**; mientras que con las dimensiones afectivo y de continuidad presentó una correlación positiva baja con los coeficientes ,292** y ,305** respectivamente. Por otro lado,

la dimensión relaciones interpersonales tiene una correlación positiva muy baja con las dimensiones afectivo y normativo con un coeficiente de ,143** y 174**, mientras que con la dimensión de continuidad tiene un relación positiva baja con un coeficiente de ,254**. Según los análisis obtenidos se refleja que existe una asociación positiva baja entre la mayorías de las dimensiones investigadas. Estos resultados coinciden con los encontrados por Santiago-Torner (2021) cuyos resultados evidenciaron una relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional ($r= 0,913$). Además, se ha establecido relaciones positivas entre rangos de moderadas a fuertes

— $r=0,892$ y $r=0,631$ — entre las dimensiones. Asimismo, Cerda et al. (2023) demostraron que, en cuanto al nivel de compromiso en las labores, los encuestados evidenciaron un nivel correcto ($4,70 \pm 0,99$), la dedicación fue la dimensión mejor valorada, seguida del vigor ($4,74 \pm 0,85$) y absorción ($4,59 \pm 1,35$). La calidad de vida laboral media fue alta ($2,18 \pm 0,34$). El bienestar logrado mediante el trabajo fue la dimensión que mejor se valoró. El compromiso en el trabajo y la calidad de vida laboral tuvieron una asociación significativa ($\rho= 0,875$; $p \leq 0,001$).

Respecto a las dimensiones de calidad de vida laboral, se encuentra el bienestar emocional, desarrollo personal y relaciones interpersonales se precisan: a) El bienestar emocional, esta dimensión abarca un sentir universal de bienestar, la cualidad de experimentar emociones beneficiosas de manera tal que permita manejar eficientemente las negativas. Esta figura en el trabajo no se debe entender como el estar contento todo el tiempo, dado que las emociones negativas son componente esencial de la vivencia humana. En verdad, se trata de contar con mecanismos ideales para solucionar con problemas emocionales y conservar una actitud positiva en general (Andrade, 2023); b) Desarrollo personal, se encuentra estrechamente ligado a los pensamientos personales de cada sujeto. El propio conocimiento ejerce un rol primordial, dado que abarca actos anexados con la inteligencia, aptitud, y depende de la motivación e interés para desarrollar habilidades (Mego y Mego, 2021). En el contexto laboral, el progreso individual de los colaboradores es fundamental para que se siga sosteniendo cualquier empresa en cuanto a las transformaciones de su entorno se refiere, como es el caso de la innovación, globalización y rendimiento (Andrade, 2023); c) Relaciones interpersonales, hace alusión a un diálogo mutuo entre dos a más individuos, siendo relevante en la existencia de aquellos, y empleándose para conseguirse las metas puntuales, así como un propósito en sí misma (Araoz y Ramos, 2021). Conforme a Coronado et al., (2021), clasifican el compromiso en tres dimensiones fundamentales las cuales se describirán a continuación: a) El compromiso afectivo se expresa mediante un sentido de identidad, afecto,

apego, emoción y placer hacia la compañía; b) El compromiso de continuidad, es la idea de que el trabajador tiene compromiso con la entidad en conceptos de permanencia a tiempos prolongados; c) El compromiso normativo, se distingue por una responsabilidad de índole moral de reciprocidad y una idea en la igualdad hacia la compañía.

Conforme al objetivo general, se encontró que:

Tabla 04

Relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores

			V Calidad de vida laboral	V Compromiso organizacional
Rho de Spearman	V Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,292**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	117	117
	V Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,292**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	117	117

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

Se identificó que, si existe la relación entre la vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores, puesto que el Rho de Spearman emitió ,292**, cuyo valor indica un grado de correlación positiva baja entre ambas variables, asimismo, al arrojar un nivel de significancia de menos de 0.05 (sig. = 0.001). En consecuencia, de lo expresado, se puede admitir la hipótesis alterna: Existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024. Estos resultados son semejantes a los hallados por Santiago-Torner (2021) cuyos resultados evidenciaron una relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional ($r=0,913$). En esta misma línea, Murayari y Amasifúen (2022) reflejaron que existe un nexo significativo estadísticamente entre sendos constructos, cuyo coeficiente de correlación es 0.330 ($p < 0.05$) según el análisis estadístico Rho de Spearman, manifestando una correlación positiva de magnitud media. Asimismo, Cerda et al. (2023) evidenciaron una relación significativa directa y alta entre compromiso en el trabajo y la calidad de vida laboral ($\rho=0,875$; $p \leq 0,001$). Aquello infiere que para las compañías que están enfocadas en conseguir sus metas tienen que garantizar el compromiso de sus colaboradores, lo que es influenciado por los grados de CVL que aquellos terminan vivenciando. Igualmente, se logró concluir que el CO llega a vigorizarse cuando los jornaleros disfrutan de grandes estándares de calidad de existencia en su esfera ocupacional. Respecto a Burgos et al. (2023), aluden que la CLV en los trabajadores de las instituciones pedagógicas implican los niveles de satisfacción y salud

física, psicológica y social, las mismas que experimentan los miembros de dichos colegios según sus puestos laborales, resultando ser capaces de asumir cualquier reto más complejo, afrontando modificaciones, sintiéndose competente de cumplir con lo solicitado a pesar de obstáculos que puedan alterar los métodos pero no los resultados, viéndose reflejados en los dominios de las competencias curriculares y formativas, así como en el trato humano hacia sus estudiantes e influyendo en la motivación para la mayor obtención de aprendizajes según las herramientas educativas que estos proyecten en beneficio de una mejor enseñanza. De acuerdo con Estrada et al. (2024), el compromiso organizacional en los colaboradores de los centros educativos va dirigido con asumir y desarrollar la responsabilidad laboral asignada; sino que, involucra la formación de conexiones emocionales y cognitivas, así como los compromisos activos de los integrantes de las instituciones educativas (directivos, plana docente) para la obtención de toda meta con dichos colegios. En relación con lo manifestado, los profesores no solo se encuentran disponibles a ofrecer su servicio y tiempo acorde a sus trabajos; además de ello, logran tener el sentido de pertenencia e identificación con el centro, motivándose y contribuyendo con las mejores y éxitos obtenidos en plazos determinados. Ante los hallazgos se puede deducir que la calidad de vida laboral en los colaboradores hace referencia a toda aquella condición relacionada con sus trabajos, horario, retribuciones monetarias, espacios laborales, servicio obtenido y brindado, así como la relación entre los docentes y plan educativa, sientos totalmente imprescindibles para el compromiso organizacional el cual, dentro del contexto educativo se manifiesta como aquellos lazos o vínculos emocionales que los docentes o directivos pueden experimentar con los colegios, cumpliendo con las labores asignadas, con una identificación de metas y productividad mediante un óptimo desempeño educativo, para alcanzar un mismo objetivo.

Conclusiones

Se identificó que el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores del centro educativo fue medio, esto refleja que, el personal del centro educativo se encuentra en un estado intermedio en cuanto a la satisfacción y motivación para con su lugar de trabajo, demostrando que hay aspectos que podrían mejorar, pero en general, las condiciones de trabajo no son completamente malas ni excelentes. Este nivel podría implicar que las condiciones no son óptimas, pero tampoco insostenibles, y que hay áreas con potencial de mejora.

Se identificó que el nivel de compromiso organizacional destacado en los trabajadores fue medio. Esto implica que, los colaboradores de dicho colegio se encuentran en un rango intermedio respecto a la vinculación, identificación y lealtad hacia la organización.

Evidenciando que, la mayoría de los trabajadores logran cumplir con sus metas y están razonablemente alineados con la misión y valores corporativos, pero aún hay espacio para mejorar su involucramiento, lealtad y compromiso.

Se identificó la existencia de la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en los colaboradores de una institución educativa privada. Esto implica que, para los colaboradores es relevante fortalecer las relaciones interpersonales, desarrollo personal y profesional, así como también el vínculo emocional con los miembros de la organización, lo cual beneficia su permanencia, desempeño y compromiso con la institución educativa.

Se identificó la existencia de la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una institución educativa privado. Es decir, una mejor calidad de vida laboral fomenta un mayor compromiso organizacional, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida laboral. Ambos elementos se retroalimentan, generando un ambiente favorable y óptimo para los colaboradores, quienes tienden a sentirse más satisfechos, identificados con la organización, motivados y dispuestos a trabajar por los objetivos de la institución educativa.

Recomendaciones

Incentivar a los colaboradores del centro educativo a implementar políticas de bienestar laboral sostenibles y responsables a través de capacitaciones, talleres, cursos de coaching o ponencias vinculadas a la calidad de vida laboral, desarrollo de inteligencia emocional y compromiso organizacional, a través de actividades académicas que se ajusten a la realidad de la institución educativa, todo ello con la finalidad de promover el desarrollo personal y profesional.

Promover una cultura organizacional participativa y de reconocimiento en los colaboradores, con el propósito de reforzar mecanismos de retroalimentación positiva y reconocimiento al buen desempeño, para evidenciar compromiso con el bienestar colectivo dentro y fuera de la organización. Además, al jefe de recursos humanos aplicar un plan de acción para mejorar la calidad de vida laboral basado en bienestar emocional, desarrollo personal y relaciones interpersonales.

A las autoridades educativas y/o académicas del distrito de Chiclayo a implementar un programa de capacitación continua con enfoque en retención para los colaboradores, en habilidades blandas, inteligencia emocional, comunicación efectiva, trabajo en equipo,

resolución de problemas, toma de decisiones, adaptabilidad, resiliencia, servicio orientado al cliente, entre otras, con la finalidad de alcanzar el compromiso organizacional, lo que se reflejará en la motivación en nivel académico de los estudiantes y en la identificación del personal en acciones de responsabilidad social.

Implementar un plan de trabajo donde se pueda reconocer la capacidad de cada trabajador, considerando al personal de la institución educativa para seguir reforzando el bienestar emocional, desarrollo personal y relaciones interpersonales con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral en su organización, esto a través de programas de bienestar, soporte psicológico, capacitación constante, trabajo en equipo, integración y ambiente favorable. Asimismo, continuar desarrollando el compromiso afectivo, de continuidad y normativo mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal, a fin de lograr que los trabajadores tengan un mayor compromiso con la organización, y que de esta manera se puedan alcanzar las metas organizacionales en menor tiempo; dado que ha quedado establecida la relación directa y significativa existente entre ambas variables de investigación.

Referencias

- Abebe, A. y Atalay, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon* 9 <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Acuña, G. (2024). Usabilidad de las TIC y compromiso organizacional: otros efectos del COVID 19. *Investigación Valdizana*, 18(3), 1-9. doi:<http://dx.doi.org/10.33554/riv.18.3.2283>
- Aguilar, P., Acosta, J., Raudales, E., Andino, P., & Sarmiento, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos*, 25(3), 638-656. doi:<https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Allen, N., Meyer, J. y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a threecomponent conceptualization. *J Appl Psychol*, 78(4), 538-551. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Álvarez, K., Matabanchoy, S. y Riobamba, O. (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>
- Andrade, S. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 12(35), 32-48. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637976022003/637976022003.pdf>
- Araoz, E., & Ramos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6(1), 1-19. doi:10.25053/redufor.v6i1.3854
- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos Y Representaciones*, 8(3). doi:<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 201-226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>
- Baeza, B., Bravo, J., Concha, Y. y Valdés, P. (2023). Nivel de actividad física y calidad de

- vida relacionada con la salud en profesores de educación primaria. *Retos*, 49, 29-34. doi:<http://dx.doi.org/10.47197/retos.v49.97989>
- Basante, M., Matabanchoy, S., y Narváez, A., Salas, E. y Zambrano, C. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 21(2), 209-227. doi:<https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Bejarano, M. (2019). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 313 - 328. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431>
- Bernal, I., Ruiz, L., & Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Betancourt, S., Calderón, G. y Matabanchoy, S. (2024). Calidad de vida laboral en empresas familiares del sector avícola colombiano. *Desarrollo Gerencial*, 16(1), 1-25. doi:<http://dx.doi.org/10.17081/dege.16.1.6622>
- Burgos, M., Paravic, T. y Saltos, I. (2023). Influencia de la autoeficacia profesional en las condiciones de trabajo subjetivas y la calidad de vida laboral. *Revista San Gregorio*, 1(55), 107-124. doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2254>
- Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiang, M., Escalona, K., & Rivera, M. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*, 132(23), 1-13. doi:<https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional. Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60), 1-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Cruzado, E. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los Colegios Públicos de la Provincia de San Martín, en el año 2017. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 6(1), 55-66. doi:<http://dx.doi.org/10.17162/riva.v6i1.1288>

- Cuzquen, S., & Esparza, R. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume - Perú. *Revista San Gregorio*, 1(51), 79-95. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i51.2091>
- Eslava, C. y Jiménez, A. (2023). Enriquecimiento trabajo familia, satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de transporte Enriquecimiento del trabajo familiar, satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de transporte . *Boletín de Coyuntura*(39), 7-16. doi:<http://dx.doi.org/10.31243/bcoyu.39.2023.2238>
- Estrada, E., Quispe, J., Rivera, F. y Romaní, A. (2024). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes peruanos de educación básica regular: Un estudio correlacional. *Salud Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 3, 1-9. doi:<http://dx.doi.org/10.56294/sctconf2024709>
- Graveto, J., Marôco, J., Neves, T., Parreira, P. y Rodríguez, V. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1- 11. doi:http://www.scielo.br/pdf/rlae/v26/es_0104-1169-rlae-26-e3021.pdf
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. doi:<http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Herrera, C., & Garcia, E. (2022). *Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021*. Universidad Peruana Los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4921/T037_47075261_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loli, A., Lacho, K., Navarro, V., Cerón, F., Pulido, C., & Del Carpio, J. (2020). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPORTAMIENTO DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL EN PERÚ. *Avances En Psicología*, 28(2), 213-228. doi:<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
- Mego, O., & Mego, M. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú-2019. *Tzhoecoen*, 13(1), 57-69. doi:10.26495/tzh.v13i1.1872
- Moyano, E. (2021). CONCEPTO, MODELOS Y ALGUNAS EVIDENCIAS RELATIVAS

A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL. Psicología, Sociedad y Equidad: Aportes y Desafíos, 1, 223-247.

https://www.researchgate.net/publication/356475450_CONCEPTO_MODELOS_Y_ALGUNAS_EVIDENCIAS_RELATIVAS_A_LA_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL

Murayari, C., & Amasifúen, E. (2022). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA - PERUANA 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253.

doi:<https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>

Núñez, L. (2020). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE RECURSOS HUMANOS*.

Universidad Católica de Santa María.

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fbf5fce9-a772-4415-bd68-0b7daaeb76d0/content>

Ochoa-Santos FC, Ochoa-Tataje FA, Carpio-Soto NN, Bazán Mestanza JR, Pacherrres-Espinoza PC, Espinoza-Casco RJ. (2023). Quality of working life and organizational commitment among Peruvian workers. *Health Leadership and Quality of Life*. 2:304. <https://doi.org/10.56294/hl2023304>

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20).

doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Rodríguez, J., & Rodríguez, M. (2023). Bienestar emocional de los colaboradores: beneficios del mindfulness organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 8099-8111.

doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6801

Rojas, A., Tiga, D., & Bello, W. (2022). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 253-265.

doi:<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>

Sánchez, S. (2020). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN EMPRESAS DE MATERIA PRIMA DE CHICLAYO, 2019*.

Universidad Señor de Sipán.

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7837/Sánchez%20Mun
daca%2C%20Sachi%20Hillary%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7837/Sánchez%20Mun%20aca%2C%20Sachi%20Hillary%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(91), 41-61. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>

Vargas, C. (2023). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de una empresa de seguridad privada - Lima, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111756>

Anexos**Instrumentos****ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Nombre y Apellidos: _____ Edad: _____

Sexo: _____

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relativas a la calidad de vida de la persona. Por favor, marque la opción de respuesta que MEJOR describa a su persona y no deje ningún espacio en blanco.

BIENESTAR EMOCIONAL	Siempre o casi siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Nunca o casi nunca
1. Se muestra satisfecho con su vida presente.				
2. Presenta síntomas de depresión.				
3. Está alegre y de buen humor.				
4. Muestra sentimientos de incapacidad o inseguridad.				
5. Presenta síntomas de ansiedad.				
6. Se muestra satisfecho consigo mismo.				
7. Tiene problemas de comportamiento.				
8. Se muestra motivado a la hora de realizar algún tipo de actividad.				
DESARROLLO PERSONAL	Siempre o casi siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Nunca o casi nunca
9. Muestra dificultad para adaptarse a las situaciones que se le presentan.				
10. Tiene acceso a nuevas tecnologías (Internet, teléfono móvil, etc.).				
11. El trabajo que desempeña le permite el aprendizaje de nuevas habilidades.				
12. Muestra dificultades para resolver con eficacia los problemas que se le plantean.				
13. Desarrolla su trabajo de manera competente y responsable.				
14. El servicio al que acude toma en consideración su desarrollo personal y aprendizaje de habilidades nuevas.				
15. Se muestra desmotivado en su trabajo.				
RELACIONES INTERPERSONALES	Siempre o casi siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Nunca o casi nunca
16. Realiza actividades que le gustan con otras personas.				

17. Mantiene con su familia la relación que desea.				
18. Se queja de la falta de amigos estables.				
19. Valora negativamente sus relaciones de amistad.				
20. Manifiesta sentirse infravalorado por su familia.				
21. Tiene dificultades para iniciar una relación de pareja.				
22. Mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.				
23. Manifiesta sentirse querido por las personas importantes para él.				
24. La mayoría de las personas con las que interactúa tienen una condición similar a la suya.				
25. Tiene una vida sexual satisfactoria.				

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Allen y Meyer, 1991)

Objetivo: Conocer tu opinión acerca de los aspectos relacionados al desempeño laboral, la aceptación del cambio, el espíritu colaborativo, la contribución de objetivos, la implicación con la misión y la ayuda al desarrollo de otras personas, las cuales se presencian en el ambiente de trabajo donde usted labora.

Nº	ITEMS	TA	A	I	D	TD
Indicadores de la Dimensión Afectivo						
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa.					
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
3	No me siento plenamente integrado a mi organización.					
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos.					
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí.					
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización.					
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa.					
Indicadores de la Dimensión de Continuidad						
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.					
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones.					
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera.					
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización.					
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
Indicadores de la Dimensión Normativo						
13	Me sentiría culpable si dejar mi organización ahora.					
14	No abandonaría a mi empresa en estos momentos.					
15	Estoy en deuda con la organización.					
16	Esta organización merece mi lealtad.					
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejara mi organización.					
18	No siento obligación alguna de permanecer.					



CONSORCIO EDUCATIVO
PERUANO ESPAÑOL
 • INICIAL • PRIMARIA • SECUNDARIA



Ministerio
de Educación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Chiclayo, 28 de octubre del 2024

Por la presente, se le autoriza el permiso a Tarazona Porturas Jaclyn Stephany, identificada con DNI: 45476224, bachiller de la escuela de administración de empresa de su prestigiosa universidad "**Santo Toribio de Mogrovejo**", para que lleve el desarrollo de su tesis titulada: "**Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una institución educativa privada en Chiclayo, 2024**", en la empresa "Fundación Científica del Perú S.A.C." dedicado por más de 20 años al servicio educativo de los colegios "Peruano Español" sede Chiclayo y La victoria.

Esperemos poder contar con la información oportuna para que concluya con éxito su tesis y sea de su beneficio profesional.

Sin otro particular quedo con usted.

FUNDACION CIENTIFICA DEL PERU S.A.C.

Ing. Pablo Cornejo Chinguel
 GERENTE GENERAL

Ing. Pablo Cornejo Chinguel
 Gerente General