

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DE BREÑA EN EL 2022.

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora:

Bachiller Karol Felicita Valderrama Tapia

Asesor:

Maestro Wesly Rudy Balbin Ramos

<https://orcid.org/0000-0002-3454-7747>

Perú

2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo sostenible y Gestión empresarial

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de MYPE y PYME. Planeamiento tributario. Econometría.

JURADO EVALUADOR

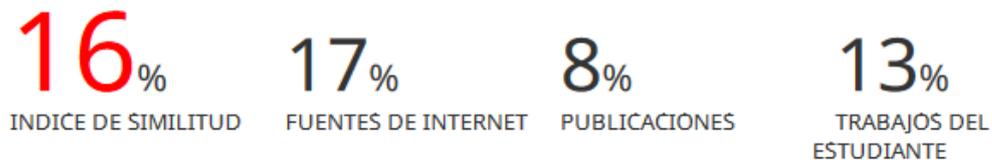
Jurado 1	MG. CESAR AUGUSTO MONTOYA RAMIREZ	09534411
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG. JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. MIGUEL ANGEL LEON VILLARUEL	09591047
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Autonoma de Tayacaja Daniel Hernandez Morillo Trabajo del estudiante	1%

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida profesional y compromiso organizacional. El enfoque utilizado fue cuantitativo con un nivel correlacional en una muestra censal compuesta por 41 docentes con edades comprendidas entre los 30 a 57 años de una institución educativa de Breña. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer; ambos instrumentos fueron analizados las evidencias de validez y confiabilidad en una muestra piloto, donde se reporta índices de correlación R corregido superior a 0,40 y confiabilidad (Alfa) superior a 0,70 en ambos instrumentos. Los hallazgos muestran que las variables calidad de vida profesional se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional ($\rho=0,332$); asimismo, el compromiso organizacional se relaciona en sentido positivo con las dimensiones apoyo directivo ($\rho=0,350$) y motivación intrínseca ($\rho=0,503$) y de efecto trivial no significativamente con cargas en el trabajo ($\rho=-0,016$, $p>0,05$).

Palabras clave: calidad de vida profesional, compromiso organizacional, motivación

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship professional quality of life and organizational commitment. The approach used was quantitative with a correlational level in a census sample made up of 41 teachers aged between 30 and 57 years from an educational institution in Breña.

The instruments used were the professional quality of life questionnaire (CVP-35) and the Meyer organizational commitment questionnaire; both instruments were analyzed for evidence of validity and reliability in a pilot sample, where corrected R correlation indexes greater than 0,40 and reliability (Alpha) greater than 0,70 in both instruments are reported. The findings show that the professional quality of life variables are positively and significantly related to organizational commitment ($\rho=0,332^*$), likewise, organizational commitment is positively related to the managerial support dimensions ($\rho=0,350^*$) and intrinsic motivation ($\rho=0,503^{**}$) and trivial effect not significantly with work loads ($\rho=-0,016$, $p>0,05$).

Keywords: quality of professional life, organizational commitment, motivation.

Dedicatoria y Agradecimientos

*Al Supremo creador y dador del sentimiento amor, a mi Señor
Jesucristo, por brindarme sabiduría y entendimiento en todo este
proceso hacia uno de mis objetivos.*

*Para mis padres, Rafael Valderrama
Tapia y Rosalía Tapia Cruz, que son mi fortaleza e inspiración
en los momentos difíciles. Gracias por despojarse
de todo por mi felicidad.*

*Un agradecimiento especial a mi estimado asesor Wesly Rudy
Balbin Ramos por su infinita paciencia, dedicación y esmero en
el desarrollo de mi tesis.*

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Dedicatoria y agradecimiento	vii
Tabla de contenidos.....	viii
Índice de tablas y figuras.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática.....	1
I.2. Pregunta de investigación	4
I.2.1. Pregunta general	4
I.2.2. Preguntas específicas	4
I.3. Objetivos de la investigación	5
I.3.1. Objetivo general	5
I.3.2. Objetivos específicos	5
I.4. Justificación de la investigación.....	5
I.4.1. Justificación Teórica	5
I.4.2. Justificación Práctica.....	6
I.4.3. Justificación Metodológica	6
I.5. Alcance de la investigación.....	6
II. MARCO TEÓRICO.....	7
II.1. Antecedentes	7
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
II.1.2. Antecedentes nacionales.....	10
II.2. Conceptos.....	14
II.2.1. Calidad de vida profesional	14
II.2.2. Compromiso organizacional	16
II.3. Bases Teóricas	18
II.4. Marco conceptual (terminología).....	26

III.	HIPÓTESIS.....	29
III.1.	Declaración de Hipótesis	29
III.1.1.	Hipótesis general	29
III.1.2.	Hipótesis específicas.....	29
III.2.	Operacionalización de variables	30
IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	34
IV.1.	Tipo de investigación.....	34
IV.2.	Nivel de investigación.....	34
IV.3.	Diseño de investigación.....	34
IV.4.	Método de investigación	34
IV.5.	Población.....	35
IV.6.	Muestra	35
IV.7.	Unidad de estudio	35
IV.8.	Técnicas de recolección de datos	36
IV.8.1.	Técnica.....	36
IV.8.2.	Instrumento.....	36
V.	RESULTADOS	39
V.1.	Análisis descriptivo.....	39
V.1.1.	Calidad de vida profesional	39
V.1.2.	Compromiso organizacional	40
V.2.	Análisis inferencial.....	41
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....	47
VI.1.	Discusión	47
VI.2.	Conclusiones	53
VI.3.	Recomendaciones	54
	Lista de referencias	55
	Apéndice	63

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	30
Tabla 2 Población	35
Tabla 3 Frecuencias según niveles de la calidad de vida profesional.....	39
Tabla 4 Frecuencias según niveles del compromiso organizacional.....	40
Tabla 5 Prueba de normalidad de la calidad de vida profesional y compromiso organizacional.....	42
Tabla 6 Correlación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional...	43
Tabla 7 Correlación entre el apoyo directivo y compromiso organizacional.....	44
Tabla 8 Correlación entre las cargas en el trabajo y compromiso organizacional.....	45
Tabla 9 Correlación entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional	46

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de calidad de vida profesional.....	40
Figura 2 Niveles del compromiso organizacional.....	41

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

La calidad de vida profesional, entendida como la estabilidad en el trabajo, atribuida al equilibrio entre las demandas del puesto y los recursos que brinda la empresa para su realización, así como la satisfacción de las necesidades que presenta el colaborador de forma individual (Vidal et al., 2017). Es un atributo organizacional que impacta en el desarrollo del compromiso del talento humano, lo cual supone una entrega al cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo, además de la ejecución de toda actividad adicional que propicie el desarrollo de la empresa, acorde a un sentimiento de adeudo con el ente organizacional (Salazar-Estrada, 2018).

Por consiguiente, es un atributo de deseabilidad organizacional, a pesar de ello, a partir de la pandemia por la COVID-19 el colectivo docente fue afectado notablemente, debido a un cambio en las exigencias del sistema educativo, vinculándose a la necesidad de adaptación a plataformas virtuales, a un cese de la percepción salarial, que en otras circunstancias representó una suspensión total de la actividad docente, y la necesidad de implementar prácticas innovadoras para la enseñanza en línea, que junto a un estado emocional fluctuante debido a la emergencia sanitaria, indudablemente la calidad de vida profesional se vio afectada (Ribeiro et al., 2020).

Ello se refleja en cifras a nivel mundial, donde más del 70% de la población laboral tuvo que trasladarse a plataformas virtuales para ejercer la actividad laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). De la cifra restante se asume que alrededor de 47 de personas perdieron su puesto de trabajo, de esta forma, el 22% de las organizaciones públicas y privadas

realizaron despidos masivos, y la gran mayoría de empresas redujo la percepción salarial de manera considerable (OIT, febrero, 2021).

Asimismo, a nivel latinoamericano, en lo concerniente a la población docente, sólo el 15% de los recursos del sistema educativo se orientan a implementar capacitaciones y recursos físicos a favor del desarrollo del maestro, y por ende al proceso de enseñanza-aprendizaje, siendo que el 63% de los maestros considera que la actividad laboral se incrementó de forma considerable desde la pandemia, de esta manera, solamente del 72 al 79% del grupo docente tiene un contrato permanente, además, sólo 14 de 33 países consideran la implementación de capacitaciones para el ejercicio eficaz de la docencia en tiempos de pandemia por COVID-19 (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

En tanto a nivel nacional, un informe reciente sobre el grupo docente refiere que el 72.9% no recibió ninguna capacitación en el uso de las Tics, que permite responder a la actividad laboral dentro de las plataformas virtuales, al respecto el 38.7% refirió que está interesado en poder recibir este tipo de capacitación por parte del sistema educativo, en un escenario donde la educación virtual llega al 95.8% de los hogares del Perú, siendo que el 48% de las instituciones educativas no cuentan con procesos de evaluación de la capacidad y formación docente, lo cual dificulta la implementación de procesos de enseñanza eficaces, y alrededor del 50% muestra un desinterés por el grupo propiciar acciones a favor del grupo docente (Defensoría del Pueblo, 2020).

De igual forma a nivel local, se aprecia en la institución educativa un cese de actividades a favor de la calidad de la vida profesional del docente, debido a la emergencia sanitaria, lo cual conllevó al cese de actividades

presenciales, a la disminución del personal docente, a una interrupción parcial del sueldo, y a una ausencia de capacitación en el manejo de recursos virtuales, además que se presentó un mayor interés por parte del gobierno en el eje de salud, más que en el de educación, propio de la pandemia por COVID-19, lo cual afectó a la percepción de bienestar sobre el ejercicio profesional.

A pesar de ello, a nivel internacional se observa que la exigencia para el docente aumento, donde se requiere un mayor compromiso con la actividad laboral, en este sentido se registra ultimadamente que 9 de cada 10 docentes tienen que destinar más tiempo en las actividades de enseñanza en comparación a la situación antes de pandemia, por consiguiente, un 89% del grupo docente expresa de manera directa, que tiene que dedicar más tiempo a las actividades educativas, lo cual refleja la necesidad de un mayor compromiso dentro del perfil de educador (Observatorio Argentino de la Educación, 2020).

De forma semejante, en el Perú un estudio reciente señala que el 86,79% de los docentes considera que el compromiso con la actividad laboral es un factor determinante en el proceso de aprendizaje, en tanto el porcentaje restante lo atribuye a la participación de la familia y a la evaluación del sistema educativo, por consiguiente, se resalta la importancia del compromiso laboral del educando en tiempos de pandemia para el proceso educativo (Bautista et al., 2021).

Por otro lado, a nivel local se distingue que el compromiso del grupo docente tuvo una disminución en cuanto a su participación activa en las reuniones y valoración de avances, atribuido a una carente implementación de recursos y capacitaciones por parte del medio educativo, por lo cual el nivel de

entrega distinguió una disminución, además de otorgar una mayor importancia al proceso de conservación de la salud, antes del ejercicio de enseñanza.

Ante esta realidad es notable la viabilidad de realizar un estudio que plantee la relación entre la calidad de vida profesional, la cual se observa deteriorada desde el inicio de la pandemia, con el compromiso presente en el grupo docente, dentro de una institución educativa, que a posterior permita ampliar el estudio a otros contextos.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Cómo se relaciona la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña?

I.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cómo se relaciona el apoyo directivo y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña?
- ¿Cómo se relaciona las cargas en el trabajo y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña?
- ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña

I.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el apoyo directivo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña.
- Determinar la relación entre las cargas en el trabajo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña.
- Determinar la relación entre la motivación intrínseca de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña.

I.4. Justificación de la investigación

I.4.1. Justificación Teórica

La investigación a nivel teórico se sustenta en el análisis de las variables desde diferentes postulados teóricos, asimismo, se analiza la información actualizando las conceptualizaciones con la finalidad de estudiar a profundidad los constructos de calidad de vida profesional y compromiso organizacional; así también, con el reporte de la correlación entre las variables se amplía el conocimiento sobre la asociación de las variables y se cubre cierto vacío en el desconocimiento de las variables en la población de estudio.

I.4.2. Justificación Práctica

A nivel práctico se sustenta, debido a que el reporte que se generará de los hallazgos sirve como información objetiva y bajo rigor científico para los profesionales implicados en el trabajo con docentes, puedan diseñar y realizar actividades promocionales y de intervención para mejorar la calidad de vida profesional y como consecuencia el bienestar en el trabajo.

I.4.3. Justificación Metodológica

El estudio se justifica a nivel metodológico, ya que, con el producto de investigación generado se aporta con un trabajo previo a futuros investigadores interesados en asociar las variables calidad de vida profesional y compromiso organizacional en población docente, de tal manera que, puede ser replicado el estudio en contextos similares y/o diferentes con el fin de generar nueva evidencia que enriquecerá el estudio en el campo educacional.

I.5. Alcance de la investigación

El presente estudio considera una institución ubicada en la localidad de Breña, localidad que cuenta con instituciones educativas con mayor antigüedad de creación en la ciudad de Lima Metropolitana, que permitan entender la relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional para instituciones de educativas de estas características en la ciudad de Lima Metropolitana en futuras investigaciones; por lo que, el estudio tiene un alcance correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, pues se tomará solo una vez la muestra censal compuesta por 41 docentes con edades entre los 30 a 57 años y no se manipulará las variables de estudio.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

García et al. (2021) en su estudio titulado *Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior*, tuvieron como finalidad correlacionar la calidad de vida laboral con la autoeficacia profesional. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de diseño correlacional simple, participaron 100 profesores de 4 lugares de Colombia. Las variables fueron medidas por medio del cuestionario CVT-GOHISALO y un cuestionario de autoeficacia AU-10. Los resultados muestran que la autoeficacia se correlaciona positiva y significativamente con la calidad de vida laboral ($r=0,61$) y cada una de sus dimensiones: soporte institucional ($r=0,51$), seguridad en el trabajo ($r=0,43$), integración al puesto de trabajo ($r=0,59$), satisfacción por el trabajo ($r=0,57$), bienestar logrado en el trabajo ($r=0,60$), desarrollo personal ($r=0,58$) y administración del tiempo libre ($r=0,31$).

Hidalgo et al. (2019) en su estudio titulado “Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial”, el objetivo fue analizar la relación entre las variables burnout, resiliencia y compromiso laboral. El estudio es de enfoque cuantitativo de diseño correlacional, la muestra estuvo compuesta por 80 docentes de ambos sexos con edad promedio de 43.72 años ($DE=11.92$) de una ciudad de México. Las variables se midieron a través de una escala de Maslach Burnout Inventory-GS, una Encuesta de Bienestar y Trabajo, una Escala de Comportamientos Resilientes para Docentes y una Escala de

Autoeficacia General. Las evidencias muestran que, las dimensiones que representan al compromiso laboral (vigor, dedicación y absorción) se relaciona negativa y significativamente con el desgaste emocional ($r=-0,746$ a $-0,792$) y cinismo ($r=-0,675$ a $-0,739$), en tanto positiva y significativamente con eficacia profesional ($r=0,772$ a $0,840$); asimismo, se aprecia relación positiva y significativa entre la autoeficacia con las dimensiones del compromiso laboral ($r=0,759$ a $0,781$).

Sagredo (2019) en su investigación titulada “Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile”, el objetivo fue relacionar las variables gestión organizacional, compromiso organizacional, motivación y satisfacción en docentes y estudiantes en un centro educativo de adultos de Chile. La investigación se rige bajo el enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, participaron 358 alumnos y 59 profesores. Para medir las variables se construyó instrumentos según escala de Likert, además se usó un instrumento de autoevaluación docente elaborado por el Ministerio de Educación de Chile. En cuanto a las evidencias reportadas para la muestra de docentes se halló que la variable gestión se relaciona en sentido positivo y significativamente con el compromiso ($r=0,789$), motivación ($r=0,398$) y satisfacción ($r=0,696$), además, se reporta relaciones positivas y significativas entre el compromiso con la motivación ($r=0,375$) y satisfacción ($r=0,881$).

Gallego et al. (2019) en su estudio “Relación entre calidad de vida laboral y engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de Armenia”, el objetivo fue relacionar la calidad de vida laboral con el

bienestar en el trabajo, la investigación fue desarrollada bajo los lineamientos del enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional, la muestra se compuso por 41 docentes universitarios de la ciudad de Armenia, Colombia. La cuantificación de las variables se realizó por medio de la Utrecht Work Engagement Scale y un instrumento denominado CTV GOHISALO. Los hallazgos muestran que el bienestar en el trabajo o compromiso se explica por las dos dimensiones de la calidad de vida laboral: integración al puesto de trabajo ($t=0,3.44$) y bienestar logrado en el trabajo ($t=2.36$).

Fonseca y Cruz (2019) en su estudio titulado “Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización”, tuvieron como finalidad correlacionar las variables bienestar subjetivo con el compromiso organizacional. La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional. Participaron de la investigación 230 colaboradores de una institución educativa pública de la ciudad de México. Las variables se cuantificaron por medio de un cuestionario de compromiso organizacional y un cuestionario de bienestar autoreportado. Los hallazgos muestran que el bienestar subjetivo se relaciona de magnitud positivamente con el compromiso organizacional ($r=0,26$), a su vez, se aprecia que el compromiso organizacional se correlaciona con la satisfacción general ($r=0,32$) y la satisfacción social/afectivo con el compromiso moral ($r=0,21$).

Hernández (2018) en su estudio sobre “Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario” tuvo como finalidad analizar el efecto de las demandas y recursos laborales sobre la salud laboral en docentes, asimismo, analizar los efectos del burnout-

engagement sobre la salud general de los profesionales. La investigación se desarrolló bajo el enfoque mixto con un diseño predictivo. Participaron 60 docentes de nivel primaria de España. Las variables se midieron por una serie de cuestionarios y escalas. Las evidencias muestran que el vigor en el trabajo se correlaciona positiva y significativamente con la felicidad día ($r=0,271$) y satisfacción con la familia ($r=0,189$) y negativamente con el conflicto familia trabajo ($r=-0,180$); asimismo, dedicación en el trabajo se correlaciona positiva y significativamente con la felicidad día ($r=0,336$) y satisfacción con la familia ($r=0,146$) y negativamente con el conflicto familia trabajo ($r=-0,212$).

II.1.2. Antecedentes nacionales

Alvarado y Carrasco (2020) en su estudio denominado “Calidad de vida profesional y desempeño docente en profesores de la institución educativa San Antonio de Padua de San Ignacio Cajamarca, 2020”, tuvieron como finalidad relacionar la calidad de vida profesional y el desempeño docente. La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional en una muestra compuesta por 58 profesionales de ambos sexos con edades entre los 28 a 54 años de la ciudad de Cajamarca. Las variables fueron medidas por medio de una escala de calidad de vida profesional y un cuestionario de desempeño docente. Los hallazgos ponen de manifiesto que la calidad de vida profesional se correlaciona en sentido positivo con el desempeño docente ($r=0,431$), asimismo, se evidencia que el desempeño docente se correlaciona con las dimensiones: apoyo directivo ($r=0,483$) y motivación intrínseca ($\rho=0,538$), y no hay relación significativa con la dimensión cargas en el trabajo ($r=0,068$, $p>0,05$).

Núñez et al. (2019) en su estudio titulado “motivación y compromiso organizacional en docentes de programas especiales descentralizados de la Universidad Nacional de Piura, 2017”, tuvieron como finalidad correlacionar la motivación con el compromiso organizacional. El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo de diseño correlacional simple, participaron del estudio 168 profesores de 5 programas especializados de una Universidad de Piura. La cuantificación de las variables se efectuó por medio de una escala de motivación en el trabajo (R-MAWS) y una escala de compromiso organizacional (TCM), los cuales presentaron adecuadas evidencias de validez y confiabilidad. Las evidencias ponen de manifiesto que la variable motivación se correlaciona positiva y significativamente de efecto grande con el compromiso organizacional ($\rho=0,638$) en la muestra de docentes que fue medida.

Bernable (2018) en su investigación titulada “Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte; 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral con la variable compromiso organizacional en la población referida. El enfoque del estudio es cuantitativo de diseño correlacional simple y de corte transversal. Las variables fueron medidas por medio de un cuestionario de motivación laboral y un cuestionario de compromiso organizacional de medida ordinal. Las evidencias ponen de manifiesto que las variables de modo general se correlacionan significativamente ($X^2=103.604$, $p=0,000$), asimismo, se evidencia presencia de relación significativa entre la motivación laboral con cada uno de los componentes del compromiso organizacional: componente afectivo ($X=280.109$, $p=0,000$), componente

de continuidad ($X^2=42.873$, $p=0,020$) y componente normativo ($X^2=47.975$, $p=0,005$).

López (2018) en su estudio “Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018”, tuvo como propósito relacionar las variables compromiso organizacional con la calidad de vida laboral. El estudio se desarrolló siguiendo las pautas establecidas para investigaciones de enfoque cuantitativo y con diseño correlacional, en una muestra censal estructurada por 120 profesores de una institución educativa emblemática del Rímac. La medición de los constructos se realizó por medio de una escala de compromiso organizacional y una escala abreviada de calidad de vida laboral. Las evidencias reportadas indican que el compromiso organizacional se correlaciona en sentido positiva con la calidad de vida laboral ($\rho=0,266$), asimismo se aprecia que el compromiso afectivo se relaciona positiva y significativamente con las dimensiones: interrelación trabajo-hogar ($\rho=0,232$), condiciones laborales ($\rho=0,230$) y control en el trabajo ($\rho=0,227$), así también, el compromiso de normativo se correlaciona con la dimensión trabajo y satisfacción profesional ($\rho=0,211$).

Valle (2018) en su investigación “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos. Lima, 2018”, tuvo como objetivo correlacionar la calidad de vida en el trabajo con el compromiso organizacional. El estudio fue desarrollado acorde a lo estipulado para por el enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional, en 255 profesores de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos. Los instrumentos suministrados para la

recopilación de la información fue un cuestionario de calidad de vida laboral y un cuestionario de compromiso organizacional. Las evidencias muestran que el compromiso organizacional con la calidad de vida laboral se correlaciona positiva y significativamente ($\rho=0,292$), asimismo se evidencia que dichas variables se relacionan positiva y significativamente según años de servicios: 1 a 14 años ($\rho=0,350$) y 15 a 29 años ($\rho=0,204$), según sexo: hombres ($\rho=0,320$) y mujeres ($\rho=0,282$), según edad: 25 a 38 años ($\rho=0,380$), 39 a 51 años ($\rho=0,306$) y no hay relación significativa en el grupo de edad de 52 a 69 años ($\rho=0,137$, $p>0,05$).

Cabanillas y Biancato (2016) en su estudio titulado “Correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional con el engagement en el personal docente y administrativo de la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2016”, tuvieron como finalidad relacionar las variables motivación laboral y compromiso organizacional con el engagement en la población referida. La investigación se desarrolló siguiendo los lineamientos del enfoque cuantitativo y de diseño correlacional simple en una muestra compuesta por 88 participantes entre personal administrativo y docentes. Las variables se midieron por medio de dos cuestionarios previamente validados en el contexto. Los hallazgos muestran que el compromiso con la motivación se correlaciona positiva y significativamente de efecto medio ($r=0,433$), además se evidencia que el engagement se correlaciona en sentido positivo y significativamente de efecto grande con el compromiso ($r=0,504$) y motivación ($r=0,596$).

II.2. Conceptos

II.2.1. Calidad de vida profesional

Historia de calidad de vida profesional

La variable tiene una epistemología dentro de la ciencia administrativa, acuñándose el término para finales de la década de los 60 e inicios de la década de los 70 por parte del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y por parte de la fundación FORD, que en el interés de promover el enfoque denominado Desarrollo Organizacional (DO) se planteó observar otros agentes que intervienen en el proceso de ejecución y rendimiento del grupo humano, el cual se caracteriza por ser el eje central para este deseado desarrollo organizacional, logrando de esta manera que los procesos de comprender el funcionamiento de los recursos humanos dentro de un contexto determinado de estudio, de tal manera que procede a acciones encaminadas al abordaje del talento humano desde su funcionamiento e implicancias dentro del medio, por tanto dentro de la escuela de la administración subyace el inicio de la comprensión de la calidad de la vida profesional, desde una perspectiva de identificar como sucede los procesos que influyen en la entrega y en general desempeño de los colaboradores (Granados, 2013).

De esta manera la historia de su estructuración inicia en base a la necesidad de conocer cuáles son los factores que influyen o impactan en el grupo de trabajadores, para que a partir de esta comprensión se logre entender como el ente organizacional debe actuar a favor de impulsar a los estímulos que inciden directa e indirectamente sobre el colectivo humano que cumple funciones, siendo en este caso la calidad

de vida profesional uno de los factores más relevantes, y que la escuela de administración la comprende como tal ejerciendo una implicancia en los procesos organizacionales, entonces su historia se remonta a la necesidad de impulsar el desarrollo organizacional (Segurado y Agulló, 2002).

Delimitación conceptual de la variable calidad de vida profesional

Para Martín et al. (2004) la calidad de vida profesional se refiere al estado de equilibrio que se establece entre la demanda del ámbito laboral con el recurso y la capacidad percibida por el colaborador para hacerle frente, que a largo plazo beneficia en el desenvolvimiento de la persona, no solamente en cuanto a los laboral, sino a nivel familiar y personal.

A su vez, Herrera y Cassals (2005) sostienen que la calidad de vida laboral hace referencia al aspecto psicológico de bienestar que brinda al tener apoyo y a la vez soporte por parte de la institución no solamente en el proceso de ejecución o desarrollo del trabajo, sino además en ámbitos individuales, así también en el contexto familiar, económico y sociedad, que conduzca a un estado satisfactorio que da lugar a una adecuada calidad de vida como profesionales.

De su lado, Castro et al. (2014) hacen mención que la calidad de vida profesional es definida como una serie de aspectos de corte positivo que proporciona la institución para que los colaboradores se desarrollen, en lo que se refiere a los lineamientos relacionados a infraestructura, recursos, relaciones y de modo global el clima del trabajo de modo explícito e implícito, que involucra a la institución generando la realización de acciones de modo satisfactorio.

De tal modo que se estima que la calidad de vida profesional tiene su acción sobre escenarios esenciales para el desarrollo del bienestar a nivel profesional de la persona y genera motivación a nivel laboral, capacidad para adaptarse al cambio, el ambiente laboral, creatividad y voluntad para generar innovaciones o aceptar el cambio a nivel organizacional.

II.2.2. Compromiso organizacional

Historia de la variable compromiso organizacional

Su proceso tiene sus inicios en la década del 90, en los Estados Unidos, ante el interés de conocer que es aquello que vincula al colaborador en el cumplimiento de sus tareas, asimismo cómo se explica que cierto grupo de colaboradores manifiestan una entrega continua a las funciones, mientras que otro grupo no muestre este interés que indudablemente favorece a la organización, es así que inicia el proceso del estudio del compromiso organizacional, como el atributo que explica porque el talento humano muestra dedicación en su trabajo, y cuáles son los factores que intervienen en este compromiso establecido con la empresa, de tal manera que se implemente prácticas para favorecer a este entorno (Meyer y Allen, 1991).

Posteriormente se debe considerar que sus inicios se desarrollan dentro del modelo de estímulos externos, el cual refiere que el compromiso establecido por la organización se vincula estrechamente a los agentes motivadores, y percibidos por el colaborador, es decir, mientras más estímulos de satisfacción provea la organización al grupo humano, este mostrará un mayor compromiso, representado por la entrega y

desempeño, en respuesta a lo que obtiene por parte de la empresa, favoreciendo significativamente a su desarrollo, por ello el ente empresarial se interesaría en implementar estas prácticas en un proceso de ganar-ganar, en este sentido, su historia inicia en los años 90, ante la necesidad de conocer porqué los colaboradores ejercen una accionar comprometido y comprender que se debe ejercer para mantener este accionar (LLapa-Rodríguez et al., 2008).

Delimitación conceptual de la variable compromiso organizacional

La delimitación conceptual inicial respecto al compromiso organizacional se refería al vínculo bidireccional que determina el colaborador con la organización, donde el trabajador promovía el desenvolvimiento del área o espacio donde llevaba a cabo sus funciones, y la empresa proporcionaba prestación de interés para sus integrantes (Becker, 1960).

Para Omar (2015) se define como un atributo que beneficia el bienestar en los integrantes de la institución, de tal modo que, tenga influencia en la capacidad de eficiencia, respondiendo a la reciprocidad que se determina entre la institución y el recurso de la persona, el cual al ser sostenido genera un impacto en el desenvolvimiento empresarial.

A su vez, Smith y Kumar (2014) sostienen a la peculiaridad de la capacidad humana orientada a cumplir cabalmente las metas institucionales, respondiendo a las características de lealtad, implicancia y dedicación que consigue atenuar sobre los miembros de la organización.

En lo referente a la conceptualización en torno a lo cual gira el estudio, se refiere al estado de forma psicológica que vincula al trabajador con las

distintas metas establecidas dentro de la misma institución, además de tener implicancias de sostenerse o no dentro de la empresa donde desarrolla o ejerce sus funciones (Meyer y Allen, 1991).

II.3. Bases Teóricas

Enfoque de satisfacción laboral de la calidad de vida profesional

En cuanto a la variable calidad de vida profesional, Cabezas (2000) propone el enfoque de satisfacción laboral, quien fundamenta que dicho enfoque se refiere al equilibrio entre dos lineamientos que se hallan vinculados en sentido dinámico con el miembro de la institución, proponiendo lo siguiente:

Como primer punto se tiene las demandas, refiriéndose a la exigencia que el puesto laboral establece para el trabajador, los mismos que deben cumplirse, ya sea para el bien del empleado como de la misma institución, a la vez dicha demanda debe estar de acuerdo a los roles que representa cada puesto de trabajo, de tal modo que, pertenezca a la disposición laboral que representa el empleado, por lo cual su estipulación previa al ejercicio laboral es esencial, una magnitud de concordancia en las características del recurso humano (Cabezas, 2000).

De otro lado, se tiene a los recursos, refiriéndose esencialmente a la disposición que la institución proporciona al empleado, relacionado al material, infraestructura e inclusive al proceso de capacitación, lo cual da lugar que el recurso humano de cumplimiento satisfactorio con la exigencia del puesto de trabajo, en esa línea, una escases de recursos conduce a una no conformidad, puesto que, se hay la ausencia de elementos para cumplir los roles, ello, si relegar a segundo plano sus capacidades personales que debe poseer el

empleado como pilar esencial en el cumplimiento de cualquier acción que concierne al puesto que posee (Cabezas, 2000).

Dicho proceso conlleva a la prevención del desgaste laboral, como síndrome que tiene implicancias sobre el empleado, y a la vez detiene el ejercicio de la institución, por lo cual, impedir que prevalezca da lugar a que se genere una propicia calidad de vida profesional, debido a que la capacidad humana posee el recurso indispensable para el cumplimiento de sus funciones, de tal modo que serán ejercidas de modo eficiente, consiguiendo su cometido, y además el desenvolvimiento de la organización, que finalmente da lugar a que gane tanto la institución como al mismo colaborador (Cabezas, 1998).

Dimensionalidad de la calidad de vida profesional

En lo que se refiere a la dimensionalidad de la variable calidad de vida profesional, Cabezas (2000) establece 3 componentes o factores de primer orden que estructuran la variable general, los cuales son:

- En primer lugar, se tiene al *apoyo directivo*, el cual se refiere al soporte, sostén y apoyo que el empleado recibe por parte de los encargados de la dirección de una jerarquía similar o más alta en la institución, permitiendo así aportar a la realización de las funciones de modo adecuado, respondiendo así a la sensación de fiabilidad y reafirmación de los elementos institucionales al tomar las decisiones en pleno ejercicio de sus roles acorde al puesto, generando un adecuado desempeño (Nasetta, 2013).
- Como segunda dimensión se tiene a las *cargas de trabajo*, haciendo referencia a la responsabilidad que asume el colaborador sobre la serie de roles que la institución le asigna para su cumplimiento, según la

actividad que concierne al puesto laboral, en tal sentido, un escenario beneficioso estipula una carga laboral de acuerdo a la capacidad de formación previa que sostiene el empleado, donde adicionalmente se brinda estrategias y espacio donde su desenvolvimiento venidero, de otro lado, un escenario no favorable, estipula esencialmente que se contraten colaboradores que luego se les hará que cumplan sus funciones y otros roles que sobre carga al puesto laboral, lo cual no está estipulado entre el colaborador y la institución, asimismo hay la posibilidad que prevalezca una carencia de elementos o disposición que tiene implicancias en el adecuado desarrollo de las funciones (Nasetta, 2013).

- Y el tercer elemento se refiere la *motivación intrínseca*, delimitada conceptualmente como la disposición interpersonal orientada de modo energético al cumplimiento de la actividad laboral, lo cual facilita satisfacer la necesidad personal asociada a la realización propia, como anhelo volitivo hacia el accionar del colaborador en bien del ejercicio total de la tarea enmarcada en el puesto, considerando, que estas deben conducir a un proceso de desenvolvimiento del empleado, el cual para sostener su nivel motivacional intrínseco, se halla en una permanente valoración de la retribución que percibe, en tanto si es poca o nula, conllevará a una esencial desmotivación en la realización de sus actividades (Nasetta, 2013).

En tal sentido, el brindar soporte directivo al empleado facilita la realización de sus funciones de modo confiado y adecuado, el proporcionar una carga laboral de acuerdo a su capacidad y recurso empleado, daría lugar a que la responsabilidad se desarrolle de modo correcto, y el sostener el estado motivacional intrínseco, genera que se perpetúe un adecuado estado enérgico

en su desempeño, que de modo conjunto los tres elementos conducen a la caracterización de una buena calidad profesional con repercusión personal, socio-familiar y del desarrollo productivo (Cabezas, 2000).

Motivación y calidad de vida profesional

En cuanto a la motivación, es definida como una característica psicológica que aporta al compromiso del ser humano, de manera que orienta, activa y mantiene el comportamiento hacia el cumplimiento de los objetivos (Lopez, 2005).

A nivel laboral, es imprescindible que las empresas reconozcan que sus empleados desearán satisfacer aspectos como la necesidad de tener éxito, de pertenencia, de seguridad, de ser considerado y escuchado; aspectos que permitirá al empleado darse cuenta que está siendo motivado en sus intereses personales (DuBrin, 2008).

Una de las teorías más relevantes de la motivación es la Teoría de las jerarquías de las necesidades por Maslow (1964), quien refiere que la persona necesita satisfacer sus necesidades primarias como son las fisiológicas y de seguridad, para posteriormente, satisfacer sus necesidades sociales de autorrealización que son las necesidades secundarias. En ese sentido, la Teoría de Maslow (1964), permite estimular en los empleados paciencia, perseverancia y pasión frente a la búsqueda de su auto realización y las organizaciones deben ser capaces desarrollar un ambiente donde se fomente el aprendizaje, siendo necesario conocer el nivel jerárquico en el que se encuentra una persona para motivarlas (Doncel, 2021).

Según la teoría de las necesidades aprendidas por McClelland (1961) refiere que muchas de las necesidades de las personas se adquieren en sus

relaciones interpersonales e interacción con el medio y la motivación determinará la forma de comportarse. En ese sentido, existen tres necesidades que las personas aprenden mediante su interacción: motivación de poder, afiliación y logro. La motivación de poder es el impulso del mando hacia los demás, favorece una actitud de competitividad e influye en el logro de los objetivos propuestos; la motivación de afiliación, permite que las personas logren desarrollar relaciones de satisfacción y cordialidad con su entorno que conlleva a un ambiente laboral agradable y la motivación de logro es la fuerza que permite a las personas actuar en búsqueda de su crecimiento y éxito en sus objetivos, siendo el impulso para vencer sus desafíos.

Para Vroom (1964), en su Teoría de la Expectativa, explica que la motivación está determinada por el valor que se otorga al resultado del esfuerzo y certeza para el cumplimiento de una meta; es decir, las personas se sentirán motivadas a cumplir una meta si realmente están convencidas de su valor y logran comprobar que sus actos ayudarán a alcanzarla. Según esta teoría, son tres componentes los que determinan la motivación: Expectativa que es la capacidad de la persona para lograr el resultado deseado; instrumentalidad, es la probabilidad de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa; y la valencia que es la intensidad y valoración de la preferencia de la persona por el objetivo.

De acuerdo a Sanz (2012), los motivadores tienen mayor relevancia a largo plazo en la actitudes y comportamiento de las personas y las principales fuentes de motivación pueden ser de forma extrínseca o intrínseca. La motivación extrínseca viene desde el exterior y se enfoca en recompensas o reforzadores como es una retribución económica, reconocimiento social y profesional, entre otros; la motivación intrínseca, se da desde el interior de la

persona que se refleja en sus intereses personales, necesidades de superación individual; es decir por el goce personal más que por el deseo de alguna recompensa externa.

En ese sentido, las organizaciones deberían adoptar estrategias para que sus empleados se encuentren motivados y con sentido de pertenencia, teniendo en cuenta las teorías de la motivación.

Modelos teóricos del compromiso organizacional

Modelo tridimensional

En cuanto a la variable compromiso organizacional, se explica por diversos modelos teóricos, en primera instancia se tiene al enfoque tridimensional, el mismo que se expone por Meyer y Allen (1991), quienes sostienen al compromiso organizacional bajo tres ejes (afecto, continuidad y normatividad), como ejes esenciales que facilitan la prevalencia y el desenvolvimiento de un estado de compromiso del trabajador con la institución. Por lo cual, tener una comprensión detallada sobre la repercusión de cada uno facilita para que la organización lleve a cabo sus acciones y disposiciones para la potencialización de dichos elementos, con el fin de un desarrollo organizacional permanente.

Ruiz de Alba (2013) indica que el eje de afecto facilita sentimientos de afecto dirigido a la organización, que conduce a la sensación de pertenencia y sostenimiento, siendo el pilar emotivo donde el empleado anhela permanecer en la organización, debido al vínculo relacional; a la vez el eje de continuidad conduce a una disponibilidad por el cumplimiento de las responsabilidades por la retroalimentación apreciada como semejante al desenvolvimiento laboral, al ser un pilar transaccional de beneficio y permanencia, donde el trabajador debe responder para con la institución; y como último eje se tiene a la normatividad

donde predomina el principio moral que al estar acorde con la institución permite que el trabajador se muestre orgulloso de la empresa, debido a la percepción del cumplimiento de la normatividad ética que determina la colectividad, donde el empleado se halla determinado a la contribución con una empresa que da cumplimiento a la normativa social, que coincide con las normas morales individuales.

De este modo, los tres ejes conducen al colaborador a ejercer un adecuado compromiso con la institución, en sentido de afecto, continuidad y normatividad, que en efecto favorece tanto a la empresa como a la realización profesional del talento humano (González y Guillén, 2008; Meyer, et al., 1993).

Enfoque centrado en las recompensas

Otro enfoque que se propone para sustentar el compromiso organizacional es el de recompensas, es así que, Gibson et al. (2011) sostienen que diferentes organizaciones establecen el compromiso desde la perspectiva de generar un bien o beneficio, el cual usualmente es de corte económico, el cual es percibido como esencial, permitiendo potencializar el compromiso con la finalidad de la organización, de tal modo, que se da cumplimiento cabal a los roles, así como al sostenimiento del puesto, esperando un adecuado desenvolvimiento dentro de la empresa en el ejercicio de sus funciones, convirtiéndose en uno de los atributos esenciales de recurso humano que demanda el mercado laboral.

A la vez, se resalta el riesgo de este enfoque, puesto que su reducción, o la apreciación de escasez que posea el empleado respecto a la compensación, sin duda conlleva a la significancia del compromiso respecto a la institución, por lo cual, se destaca que la utilidad va acorde a la organización que se interesa por las evidencias por encima del proceso, de tal modo, que acorde a las

evidencias propiciadas por el empleado, en ese sentido se retribuye la recompensa, convirtiéndose el ambiente donde la orientación de recompensa tiene utilidad, en tanto que la organización donde el interés se muestre como el proceso más que la evidencia, va a tener poca utilidad, puesto que la compensación sostendría otro margen quizá no satisfactorio para el empleado (Gibson et al., 2011).

Dimensionalidad del compromiso organizacional

En lo que concierne a la dimensionalidad los autores Meyer y Allen (1991) sostienen 3 factores:

- En primer lugar se tiene al *componente afectivo*, el cual hace referencia al nivel de implicancia que el trabajador sostiene respecto a la organización, en lo que se refiere a expresión referida a la lealtad, el grado de pertenencia a la institución, calidez entre sus integrantes, la sensación de beneplácito por el ejercicio de sus actividades dentro de la organización, entre otras sensaciones que ponen de manifiesto el vínculo de afectividad latente entre el trabajador con el empleador (Meyer y Allen, 1991; Jaros et al., 1993).
- El segundo componente se refiere al *compromiso de continuidad*, refiriéndose a la expresión del anhelo por seguir el ejercicio de la acción laboral en la cotidianidad en el puesto laboral determinado, donde está presente la compensación recíproca, en tanto, el trabajador muestra su esfuerzo, tiempo y conocimiento, es así que la institución proporciona un salario y otros beneficios representativos, que conduce a la permanencia asociada a esta dinámica (Meyer y Allen, 1991).
- Como tercer componente o dimensión se tiene al *compromiso normativo*, el cual se entiende como la disponibilidad del trabajador por

el cumplimiento cabal de la normativa que estipula la organización, así como la ley que establece la colectividad donde la empresa da lugar a una acción organizacional, en tal sentido, se consuela como el efecto de afinidad ética personal, la compensación apreciada y la compensación por la oportunidad que la institución proporciona al recurso humano, que conduce al cumplimiento de las normas (Meyer y Allen, 1991).

II.4. Marco conceptual (terminología)

Apoyo directivo: se refiere al soporte, sostén y apoyo hacia el empleado por parte de los encargados de la dirección de una jerarquía similar o más alta en la institución, permitiendo así aportar a la realización de las funciones de modo adecuado, respondiendo de ese modo a la sensación de fiabilidad y reafirmación de los elementos institucionales al tomar las decisiones en pleno ejercicio de sus roles acorde al puesto, generando un adecuado desempeño (Nasetta, 2013).

Calidad de vida profesional: se refiere al estado de equilibrio que se establece entre la demanda del ámbito laboral con el recurso y la capacidad percibida por el colaborador para hacerle frente, que a largo plazo beneficia en el desenvolvimiento de la persona, no solamente en cuanto a lo laboral, sino a nivel familiar y personal (Martín et al., 2004).

Cargas en el trabajo: haciendo referencia a la responsabilidad que asume el colaborador sobre la serie de roles que la institución le asigna para su cumplimiento, según la actividad que concierne al puesto laboral, en tal sentido, un escenario beneficioso estipula una carga laboral de acuerdo a la capacidad

de formación previa que sostiene el empleado, donde adicionalmente se brinda estrategias y espacio donde su desenvolvimiento venidero (Nasetta, 2013).

Motivación intrínseca: delimitada conceptualmente como la disposición interpersonal orientada de modo energético al cumplimiento de la actividad laboral, lo cual facilita satisfacer la necesidad personal asociada a la realización propia, como anhelo volitivo hacia el accionar del colaborador en bien del ejercicio total de la tarea enmarcada en el puesto (Nasetta, 2013).

En lo referente a la conceptualización en torno a lo cual gira el estudio, se refiere al estado de forma psicológica que vincula al trabajador con las distintas metas establecidas dentro de la misma institución, además de tener implicancias de sostenerse o no dentro de la empresa donde desarrolla o ejerce sus funciones (Meyer y Allen, 1991).

Componente afectivo: el cual hace referencia al nivel de implicancia que el trabajador sostiene respecto a la organización, en lo que se refiere a expresión referida a la lealtad, el grado de pertenencia a la institución, calidez entre sus integrantes, la sensación de beneplácito por el ejercicio de sus actividades dentro de la organización, entre otras sensaciones que ponen de manifiesto el vínculo de afectividad latente entre el trabajador con el empleador (Meyer y Allen, 1991).

Componente de continuidad, refiriéndose a la expresión del anhelo por seguir el ejercicio de la acción laboral en la cotidianidad en el puesto laboral determinado, donde está presente la compensación recíproca, en tanto, el trabajador muestra su esfuerzo, tiempo y conocimiento (Meyer y Allen, 1991).

Componente normativo: se entiende como la disponibilidad del trabajador por el cumplimiento cabal de la normativa que estipula la organización, así como la

ley que establece la colectividad donde la empresa da lugar a una acción organizacional, en tal sentido, se consuela como el efecto de afinidad ética personal, la compensación apreciada y la compensación por la oportunidad que la institución proporciona al recurso humano, que conduce al cumplimiento de las normas (Meyer y Allen, 1991).

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de Hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

La calidad de vida profesional se relaciona positivamente y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña

III.1.2. Hipótesis específicas

El apoyo directivo se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña.

La carga en el trabajo se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña.

La motivación intrínseca se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña.

III.2. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Definición conceptual	Indicador	Ítems	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
Calidad de vida profesional	Cualitativa ordinal	Estado de equilibrio que se establece entre la demanda del ámbito laboral con el recurso y la capacidad percibida por el colaborador para hacerle frente, que a largo plazo beneficia en el desenvolvimiento de la persona, no solamente en	Se asume las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)	Apoyo directivo	Soporte, sostén y apoyo por parte de los encargados de la dirección de una jerarquía similar o más alta en la institución hacia sus colaboradores, permitiendo así aportar a la realización de las funciones de modo adecuado (Nasetta, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con el trabajo - Satisfacción con el sueldo - Posibilidad de promoción - Reconocimiento al esfuerzo - Apoyo de los jefes - Apoyo de los compañeros - Posibilidad de ser creativo - Percibir información de los resultados - Libertad para expresarse - Buen trato - Autonomía para decidir - Variedad en el trabajo - Posibilidad de escucha a las respuestas 	Los ítems que lo conforman son: 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30	Alto Medio Bajo

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones		Indicador	Ítems	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional	(Sub-variables)	Definición conceptual			
		cuanto a lo laboral, sino a nivel familiar y personal (Martín et al., 2004).		Cargas en el trabajo	Responsabilidad que asume el colaborador sobre la serie de roles que la institución le asigna para su cumplimiento, según la actividad que concierne al puesto laboral (Nasetta, 2013)	- Cantidad de trabajo - Presión en el trabajo - Prisa en el trabajo - Conflictos en el trabajo - Incomodidad en el trabajo - Carga de responsabilidad - Interrupciones - Estrés - Consecuencias negativas	Los ítems que lo conforman son: 1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33	
				Motivación intrínseca	disposición interpersonal orientada de modo energético al cumplimiento de la actividad laboral, lo cual facilita satisfacer la necesidad personal asociada a la realización propia (Nasetta, 2013)	- Ganas de enforzarse - Apoyo familiar - Ímpetu por ser creativo - Desconectarse al culminar la jornada - Capacitación suficiente - Valorar al trabajo - Claridad en lo que se va hacer - Orgullos del trabajo - Apoyo de los compañeros	Los ítems que lo conforman son: 9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32 y 35	

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones		Indicador	Ítems	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional	(Sub-variables)	Definición conceptual			
Compromiso organizacional	Cualitativa ordinal	<p>Forma psicológica que vincula al trabajador con las distintas metas establecidas dentro de la misma institución, además de tener implicancias de sostenerse o no dentro de la empresa donde desarrolla o ejerce sus funciones (Meyer y Allen, 1991)</p>	<p>Se asume las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.</p>	Componente afectivo	<p>Nivel de implicancia que el trabajador sostiene respecto a la organización, en lo que se refiere a expresión referida a la lealtad, el grado de pertenencia a la institución, calidez entre sus integrantes, la sensación de beneplácito por el ejercicio de sus actividades dentro de la organización (Meyer y Allen, 1991)</p>	<p>- Felicidad al pasar su vida en la institución - Identificarse con los problemas institucionales - Fuerte sentido de pertenencia - Estar ligado emocionalmente a la empresa - Sentirse parte de la familia en la organización - La organización como un fuerte significado</p>	<p>Los ítems que lo componen son: 1, 2, 3, 4, 5 y 6</p>	Alto
				Componente de continuidad	<p>expresión del anhelo por seguir el ejercicio de la acción laboral en la cotidianidad en el puesto laboral determinado, donde está presente la</p>	<p>- Anhelo de permanecer en la organización - Dificultad para dejar la empresa - Sentirse afectado si deja la organización</p>	<p>Los ítems que lo componen son: 7, 8, 9, 10, 11 y 12</p>	Bajo

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Definición conceptual	Indicador	Ítems	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
					compensación recíproca (Meyer y Allen, 1991)	- Pocas opciones si deja la organización - Inversión de la empresa - Pocas alternativas fuera		
					disponibilidad del trabajador por el cumplimiento cabal de la normativa que estipula la organización, así como la ley que establece la colectividad donde la empresa da lugar a una acción organizacional (Meyer y Allen, 1991)	- Responsabilidad de permanecer - Considerar incorrecto dejar la organización - Sentir culpa si deja la organización - Lealtad a la empresa - Sentido de obligación con la empresa - Gratitud a la organización	Los ítems que lo componen son: 13, 14, 15, 16, 17 y 18	

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

El estudio es de tipo básico, ya que, está dirigida a la comprensión de aspectos esenciales sobre un fenómeno, de evidencias observables y/o de las asociaciones o relaciones de variables (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica, [CONCYTEC, 2019]).

IV.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es correlacional, ya que tiene como finalidad conocer sobre la magnitud de relación entre dos constructos en un escenario en particular. Por lo que la utilidad esencial del presente estudio es conocer cómo se asocia la calidad de vida profesional con el compromiso organizacional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

IV.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, ya que el análisis del fenómeno se efectúa en un escenario natural o denominado también de campo, además de poseer como cualidad la medición en un momento determinado, por lo que la medición se hace sin la manipulación de las variables de estudio, así como tampoco se efectúa un control de variables extrañas que puede interferir al momento de medir las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

IV.4. Método de investigación

El método que sigue la investigación es hipotético-deductivo, puesto que, parte de la problematización sobre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, lo cual conlleva a la formulación de los supuestos o hipótesis

sobre la posible asolación de dichos constructos, por lo que, se procede a cuantificar las variables y a la vez analizarlas para contrastar lo hipotetizado, generando así conclusiones y sugerencias pertinentes (Dávila, 2006).

IV.5. Población

La población está compuesta por 41 docentes con edades entre los 30 a 57 años de edad de una institución educativa de Breña.

Tabla 2

Población

	Docentes	%
Femenino	24	58,54%
Masculino	17	41,46%
Total	41	100%

IV.6. Muestra

Para el desarrollo del estudio se hizo uso de la muestra censal, es decir, donde cada uno de los participantes de la población forman parte del estudio, se hizo uso de dicho tipo de estrategia debido a que el tamaño de la muestra es pequeño y al considerar todos los participantes beneficia a la consistencia de las puntuaciones emitidas por los participantes en la cuantificación de las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

IV.7. Unidad de estudio

Docentes que se hallan laborando en modalidad de contratado o nombrado en una institución educativa de Breña.

IV.8. Técnicas de recolección de datos

IV.8.1. Técnica

La técnica que se utilizará para la cuantificación de las variables es la encuesta, siendo la más usada en estudios de ciencias sociales de enfoque cuantitativo, la cual consiste en ahondar en el conocimiento de la variable del modo más objetivo posible. Dicha técnica tiene como instrumento el cuestionario (Maya, 2014).

IV.8.2. Instrumento

Instrumento 1: Cuestionario de calidad de vida profesional

El instrumento fue construido por Cabezas (1998) y está constituido por 35 reactivos, los cuales se hallan agrupados en 3 factores de primer orden (apoyo directivo, cargas en el trabajo y motivación intrínseca), asimismo cuenta con una medición ordinal de: nada (1 y 2), algo (3, 4 y 5), bastante (6, 7 y 8) y mucho (9 y 10), las cuales van a regular la respuesta de los participantes respecto a la realidad educativa que experimenta. Su administración puede ser de modo personal grupal en un tiempo promedio de 15 minutos.

En cuanto a las evidencias de validez, Grimaldo (2010) estimó la validez a través de un análisis factorial exploratorio en una muestra peruana, reportando valores de índices de adecuación muestral aceptables ($KMO=0,919$; $p<.01$), con una varianza explicada de 61,08%, estimando pesos factoriales superiores a 0,30. La confiabilidad fue estimada por medio del coeficiente Alfa, alcanzando valores de 0,95 para la muestra total, de 0,96 para en varones y de 0,94 en mujeres.

Asimismo, el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional fue ratificado mediante las evidencias de validez y confiabilidad estimadas en una muestra piloto de 52 participantes previo a la aplicación en la muestra de estudio, los índices de validez se reportan por medio del índice de homogeneidad de correlación R corregido, donde en ítem-factor los valores van de 0,77 a 0,87 considerado con un índice de discriminación de muy bueno; y la confiabilidad fue calculada por medio del coeficiente de consistencia interna Alfa, donde los valores para las dimensiones va de 0,81 a 0,85 y para el cuestionario total es de 0,92, considerado con una valoración muy buena.

Instrumento 2: Cuestionario de compromiso organizacional

El instrumento fue construido por Meyer y Allen (1991) y revisado por Meyer et al. (1993), el instrumento consta de 18 ítems, los cuales están agrupados en 3 factores de primer orden (6 ítems cada uno), los factores son denominados componente afectivo, de continuidad y normativo, las opciones de respuesta son según escala tipo Likert con 7 opciones de respuesta de completamente en desacuerdo (1) a completamente de acuerdo (7). La aplicación puede ser de manera individual o grupal en un tiempo aproximado de 15 minutos.

En lo que concierne a las evidencias de validez y confiabilidad, Meyer y Allen (1991) reportan cargas factoriales de .39 a .82 y en lo que concierne a la fiabilidad índices de 0,75 a 0,87; a su vez, Meyer et al. (1993) reportaron un índice de ajuste comparativo (CFI) de 0,97 y un ajuste parsimonioso de 0,89 con pesos factoriales de 0,41 a 0,74. En el escenario nacional Jiménez (2018), estimó la validez a través de un AFC donde reporta los índices de ajuste global aceptables: GFI=0,95,

AGFI=0,93 y PNFI=0,77, con cargas factoriales estandarizadas superiores a 0,30; en cuanto a la confiabilidad se reporta un coeficiente de consistencia interna Omega de 0,80.

Asimismo, el Cuestionario de Compromiso Organizacional fue ratificado mediante las evidencias de validez y confiabilidad estimadas en una muestra piloto de 52 participantes previo a la aplicación en la muestra de estudio, de tal manera que la validez se estimó por medio del coeficiente de correlación R corregido donde los valores van de 0,63 a 0,89 con un índice de discriminación muy buena; y en cuanto a la confiabilidad se estimó por medio del coeficiente de consistencia interna Alfa, donde en las dimensiones los valores van de 0,71 a 0,87 y para el cuestionario total el valor es de 0,89, con una valoración de buena.

V. RESULTADOS

V.1. Análisis descriptivo

V.1.1. Calidad de vida profesional

En la tabla 3 se aprecia la distribución de frecuencias según niveles de la variable calidad de vida profesional y sus respectivas dimensiones, de tal manera que, en la variable general predomina el nivel medio con un 85,37% seguido del nivel alto con un 12,20% y en el nivel bajo solo se distribuye un 2,44%; la distribución en cada una de las dimensiones es de modo similar que en la variable general, siendo en el nivel medio donde se concentra el mayor porcentaje (70,73% a 85,37%) seguido del nivel alto (12,20% a 29,27%).

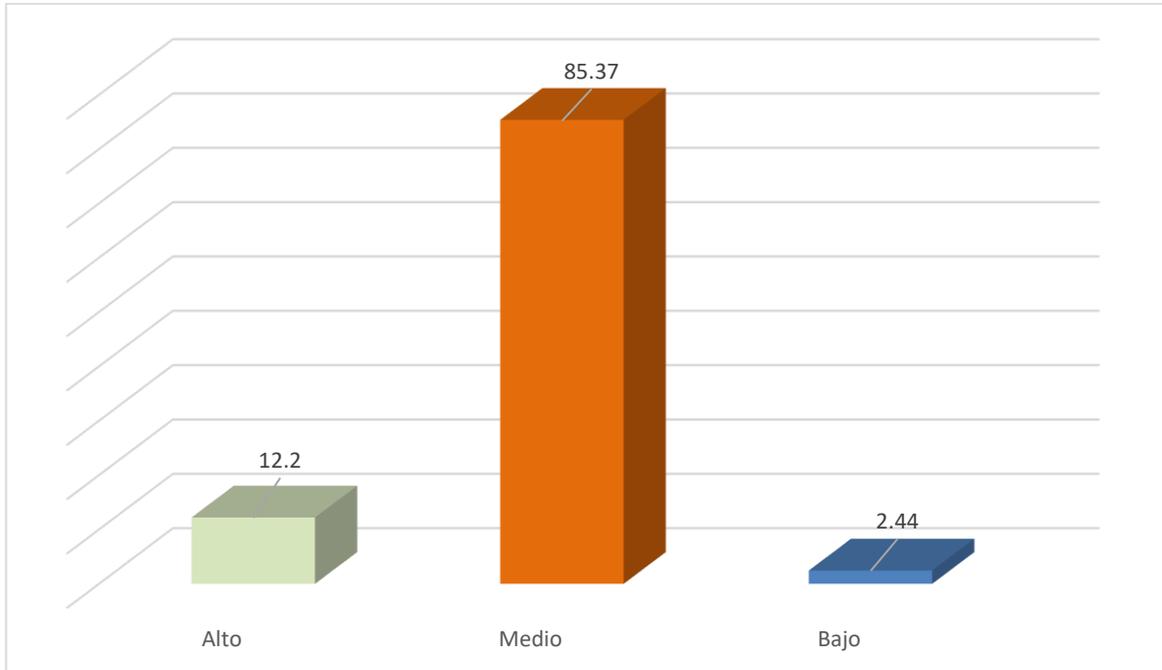
Tabla 3

Frecuencias según niveles de la calidad de vida profesional

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Calidad de vida profesional		Apoyo directivo		Cargas en el trabajo		Motivación intrínseca	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	5	12,20	10	24,39	5	12,20	12	29,27
Medio	35	85,37	29	70,73	35	85,37	29	70,73
Bajo	1	2,44	2	4,88	3	7,32	0	0
Total	41	100,00	41	100,00	41	100,00	41	100,00

Figura 1

Niveles de calidad de vida profesional



V.1.2. Compromiso organizacional

En la tabla 4 se observa que la variable compromiso organizacional los participantes se distribuyen en mayor medida en el nivel alto con un 60,98% seguido del nivel medio con un 39,02%, en tanto en el nivel bajo ningún participante se distribuye.

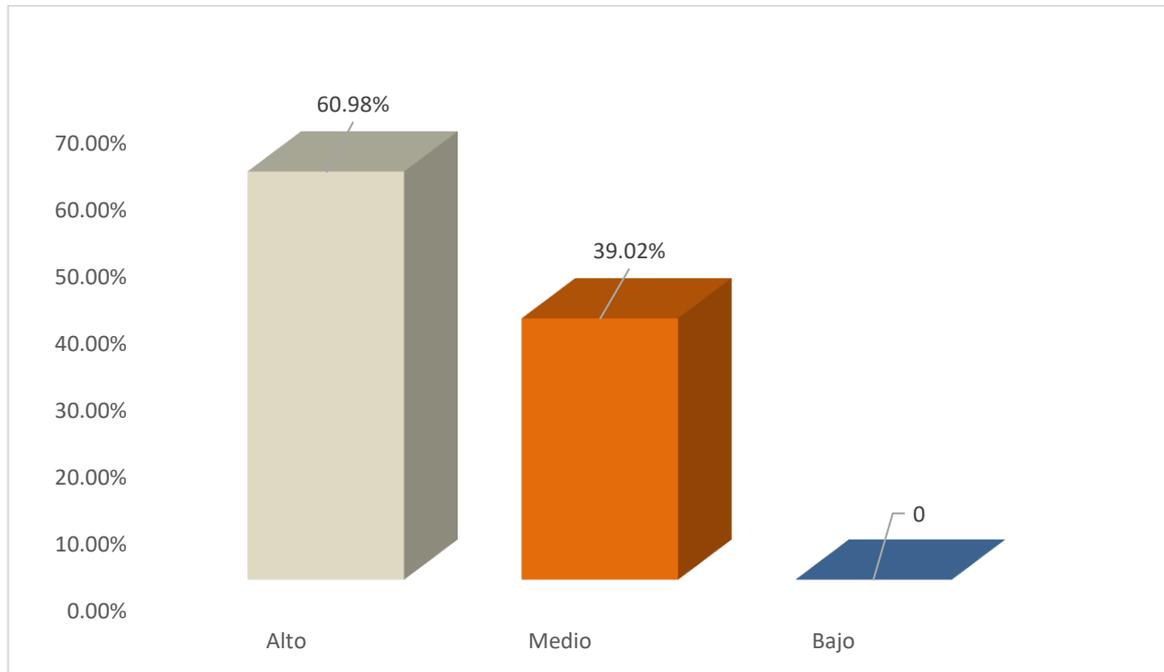
Tabla 4

Frecuencias según niveles del compromiso organizacional

Nivel	Compromiso organizacional	
	f	%
Alto	25	60,98
Medio	16	39,02
Total	41	100,00

Figura 2

Niveles del compromiso organizacional



V.2. Análisis inferencial

En la tabla 5 se aprecia la distribución de las puntuaciones correspondientes a los instrumentos de las variables evaluadas, de tal manera que en calidad de vida profesional total y en sus dimensiones apoyo directivo y cargas en el trabajo la distribución es normal ($p > 0,05$), en tanto en la dimensión motivación intrínseca y en la variable compromiso organizacional la distribución no es normal ($p < 0,05$). Por tanto, para la correlación de las variables se hizo uso del coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman (ρ).

Tabla 5

Prueba de normalidad de la calidad de vida profesional y compromiso organizacional

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Calidad de vida profesional	0,958	41	0,139
Apoyo directivo	0,956	41	0,112
Cargas en el trabajo	0,971	41	0,378
Motivación intrínseca	0,935	41	0,021
Compromiso organizacional	0,939	41	0,028

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

Prueba de hipótesis general

H_0 : La calidad de vida profesional no se relaciona positivamente y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña

H_a : La calidad de vida profesional se relaciona positivamente y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña

Nivel de confianza: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha$, no se rechaza H_0

Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: Spearman (ρ).

En la tabla 6 se aprecia que la variable calidad de vida profesional se correlaciona positiva y significativamente de efecto medio con el compromiso organizacional ($\rho=0,332^*$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, denotando de tal modo que los docentes con una percepción alta de calidad de vida profesional se muestran con un buen compromiso organizacional.

Tabla 6

Correlación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional

Variable		rho	p
Calidad de vida profesional	Compromiso organizacional	0,332*	0,034

Nota: ρ =coeficiente de correlación de Spearman; $p<0,05^*$ =correlación significativa; $p<0,01^{**}$ =correlación muy significativa

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : El apoyo directivo no se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña

H_a : El apoyo directivo se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña

Nivel de confianza: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha$, no se rechaza H_0

Si $\rho < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: Spearman (ρ).

En la tabla 7 se aprecia que la dimensión apoyo directivo se correlaciona en sentido positivo con el compromiso organizacional ($\rho=0,350^*$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que estima la no correlación entre las variables, indicando así que los participantes que tienen una percepción de un adecuado apoyo directivo muestran un alto compromiso organizacional.

Tabla 7

Correlación entre el apoyo directivo y compromiso organizacional

Variable	ρ	p
Apoyo directivo	0,350*	0,025
Compromiso organizacional		

Nota: ρ =coeficiente de correlación de Spearman; $p<0,05^*$ =correlación significativa; $p<0,01^{**}$ =correlación muy significativa

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 : Las cargas en el trabajo no se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña

H_a : Las cargas en el trabajo se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña

Nivel de confianza: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si $\rho \geq \alpha$, no se rechaza H_0

Si $\rho < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: Spearman (ρ).

Análisis inferencial

En la tabla 8 se aprecia que la dimensión cargas en el trabajo se relaciona de efecto trivial con el compromiso organizacional ($\rho=-0,016$, $p>0,05$), lo cual permite aceptar la hipótesis nula que estima la independencia de variables, denotando así que los docentes con una percepción adecuada en cargas en el trabajo no necesariamente se muestran comprometidos con la organización.

Tabla 8

Correlación entre las cargas en el trabajo y compromiso organizacional

Variable	rho	p
Cargas en el trabajo	-	0,919
Compromiso organizacional	0,016	

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p<0,05^*$ =correlación significativa; $p<0,01$ =correlación muy significativa

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : La motivación intrínseca no se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña

H_a : La motivación intrínseca se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña

Nivel de confianza: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si $\rho \geq \alpha$, no se rechaza H_0

Si $\rho < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: Spearman (ρ).

En la tabla 9 se aprecia que la dimensión motivación intrínseca se correlaciona positiva y significativamente de efecto grande con el compromiso organizacional ($\rho=0,503$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que estima la no correlación entre las variables, poniendo de manifiesto que los docentes con una elevada motivación intrínseca se muestran con un adecuado compromiso para con la organización.

Tabla 9

Correlación entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional

Variable	rho	p
Motivación intrínseca	Compromiso organizacional	0,503** 0,001

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p < 0,05^*$ =correlación significativa; $p < 0,01^{**}$ =correlación muy significativa

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

La investigación se desarrolló dentro de un contexto de pandemia por la COVID-19, donde menos del 50% de los países genera una implementación a favor del desarrollo en el ámbito educativo (CEPAL, 2020). De igual manera en el ámbito nacional más de la mitad del grupo docente no recibió ningún proceso de capacitación en el uso de la Tics (Defensoría del Pueblo, 2020), al igual que ambiente local, donde la calidad de vida profesional se vio notablemente afectada, por el cese de actividades, cese temporal del sueldo y la necesidad docente de ajustarse a entornos virtuales, lo cual afecta notablemente a los procesos de compromiso laboral que establece el grupo docente (Observatorio Argentino de la Educación, 2020; Bautista et al., 2021).

De esta manera, se estableció la relación entre calidad de vida profesional y el compromiso organizacional, obteniéndose una correlación positiva de efecto mediano ($\rho=0,33$) y además significativa ($p<0,05$), por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada, la cual refiere que existe relación significativa entre calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña.

Al respecto, García et al. (2021) en un grupo de docentes obtuvo que la calidad de vida profesional presenta una relación positiva y significativa ($r=0,61^{**}$) con la autoeficacia, la cual demuestra una disposición por proceder de manera comprometida en la ejecución de las actividades laborales, lo cual se reafirma en el estudio de Hidalgo et al. (2019) quienes hallaron que el compromiso organizacional se relaciona directa y significativamente ($p<0,05$) con la eficacia profesional, por tanto, ante un mayor compromiso en el cumplimiento de

actividades laborales, la eficacia laboral será mayor, así también Sagredo (2019) obtuvo en sus evidencias que los docentes con mayor compromiso logran tener un nivel más elevado de gestión dentro del ámbito laboral según la relación directa y positiva obtenida ($r=0,78$), en este sentido, se considera que la calidad de vida profesional se relaciona directamente con el desarrollo del compromiso organizacional, el cual tiene implicancias favorables en el desarrollo organizacional.

De lo obtenido se resalta que el equilibrio que sucede dentro del ámbito laboral, donde los recursos brindados por la empresa y la capacidad del colaborador son equitativos en el proceso de desempeño de las funciones (Martín et al., 2004), permite promover el vínculo psicológico del colaborador en el cumplimiento de sus actividades, de tal forma que es capaz de desarrollarse de manera eficaz en la realización de sus funciones (Meyer y Allen, 1991). Lo cual se explica desde la perspectiva de Ruiz de Alba (2013) quien señala como los colaboradores que perciben a una organización interesada por implementar disposiciones a favor de la calidad de vida profesional del talento humano, genera un sentido de compromiso hacia la empresa, de tal manera que se vincula de manera significativa con los procesos de dedicación del colaborador, evidenciando un afecto de compromiso con el ente organizacional en respuesta a aquello que procura la empresa brindan a cada uno de los trabajadores.

Posteriormente, como primer objetivo específico, se determinó la relación entre la dimensión apoyo directivo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional, de lo cual se obtuvo una relación de dirección positiva con efecto medio ($\rho=0,35$), junto a significancia estadística ($p<0,05$), por tanto se acepta la hipótesis de estudio, planteada como existe relación significativa

entre la dimensión apoyo directivo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña.

De manera similar, el estudio ejecutado por García et al. (2021) halló que el soporte institucional generado por la organización, que hace referencia a procesos de apoyo dentro del ámbito laboral, se relaciona directamente con la autoeficacia ($r=0,51$) la cual se concibe desde la perspectiva de un accionar comprometido con la propia empresa, asimismo, Gallego et al. (2019) obtuvo que el área de soporte brindado por el medio organizacional presenta una relación significativa ($p<0,05$) con la integración al puesto de trabajo la cual represente el proceso de compromiso que se establece con la organización, como aspecto que promueve aspectos funcionales en el colaborador, como la felicidad, la cual según el estudio de Hernández (2018) se relaciona positivamente con el vigor ejercido en el desempeño de las funciones ($r=0,27$).

Por consiguiente, los resultados permiten comprender que el proceso de soporte, junto a sostén y además apoyo que el colaborador recibe por parte de la dirección de la organización sea del mismo nivel jerárquico o de niveles superiores (Nasetta, 2013), permite promover de manera moderada el desarrollo de un sentido de compromiso con las actividades asignadas el puesto de trabajo, de tal forma que los colaboradores muestran una mayor entrega en el desempeño de sus tareas y logran cubrir las necesidades de la organización de manera oportuna (Meyer y Allen, 1991). Según la perspectiva sustentada por Gibson et al. (2011) ello se atribuye a que el colaborador percibe que la organización ejerce procesos para generar soporte y ayuda oportuna a sus colaboradores, lo cual actúa como un refuerzo positivo, conllevando a una disposición del colaborador por comprometerse en generar un alto desempeño, en resultado de la recompensa percibida.

A continuación, se determinó la relación entre la dimensión cargas en el trabajo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional, de lo cual se halló que la relación si bien es negativa, pero de efecto trivial ($\rho=-0,016$) además de presentar ausencia de significancia a nivel estadístico ($p>0,05$), por lo cual se conlleva a rechazar la segunda hipótesis específica, y aceptar la hipótesis nula, que refiere, no existe relación significativa entre la dimensión cargas en el trabajo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña.

Los hallazgos obtenidos muestran concordancia con la evidencia encontrada por otros trabajos previos, tal es el caso de Alvarado y Carrasco (2020) quienes en su estudio ejecutado en población docente encontraron que la carga de trabajo no se relaciona significativamente ($p>0,05$) con el proceso de desempeño del educador, el mismo que se vincula al estado de compromiso establecido hacia el puesto de trabajo, de la misma forma Valle (2018) encontró en una población de docentes con amplia trayectoria que la calidad de vida laboral donde se incluye las cargas de trabajo no se relaciona con el establecimiento del compromiso por parte del colaborador, por tanto no tendría implicancias en el desarrollo de un perfil de compromiso en el talento humano.

Por lo tanto, el conjunto de actividades que es asignada por la empresa para cada uno de los colaboradores, en función a una serie de tareas que deben cumplir tanto en función con el puesto, como funciones adicionales (Nasetta, 2013), no muestra relación aparente con el proceso de compromiso que genera el colaborador con su puesto de trabajo, es decir que no tendría implicancias en la caracterización de disposiciones de mayor o menor entrega en la realización de las tareas dentro del contexto de estudio (Meyer y Allen, 1991). Lo cual se explica desde la perspectiva de Cabezas (2000), quien refiere como

el proceso de compromiso se vincula a la satisfacción sobre el medio laboral, más sin embargo si este se realiza de manera correspondiente al puesto de trabajo y a las funciones que debe cumplir el colaborador según el puesto de trabajo, no tendría implicancias sobre el proceso de establecer un proceder comprometido, más si influencia sobre otros aspectos como el clima de trabajo que caracteriza el medio organizacional.

Como último objetivo, se determinó la relación entre la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional, de lo cual se halló una relación positiva de efecto grande ($\rho=0,50$) además de presencia de significancia estadística ($p<0,01$), de lo cual se logra aceptar la hipótesis de estudio que describe, existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña.

Estos resultados tienen concordancia con los obtenidos en diversos antecedentes como, Núñez et al. (2019) quienes reportaron una correlación grande y significativa ($\rho=0,63$) entre el proceso motivacional y el desarrollo de un perfil comprometido con la organización, de la misma forma Bernable (2018) en su estudio ejecutado dentro de una población representativa de docentes halló una relación proporcionalmente significativa ($p<0,05$) entre los procesos motivacionales ocurridos de maneta interna, con la disposición de desarrollar un perfil de compromiso dentro del ámbito de desempeño de las funciones laborales, complementariamente Cabanillas y Biancato (2016) en su estudio con personal docente e institucional, obtuvo que los procesos motivacionales ocurridos en el colaboradora se relacionan positivamente ($r=0,43^{**}$) con el desarrollo de un perfil comprometido con la empresa, como

resultado de su promoción mediante los propios intereses y refuerzos institucionales.

Al respecto de lo encontrado, se resalta cómo la disposición intrapersonal por ejercer el uso energético de los recursos propios en el desempeño de las actividades laborales desde una perspectiva de automotivación (Nasetta, 2013), se relaciona positivamente con el desarrollo de un estado psicológico de entrega sobre la organización donde se cumplen a cabalidad las funciones que se tipifica por el medio organizacional, además de disponer acciones que cubran con toda exigencia del puesto y de la empresa (Meyer y Allen, 1991). Acorde a Gibson et al., (2011) el perfil de compromiso tiene una mayor implicancia por parte de la motivación interna, debido que se encuentra vinculada a los deseos de desarrollo del propio sujeto, más que a la influencia proveniente del exterior, por tanto, suele perdurar más, al referirse a un estado promovido por los deseos de realización interna y progreso, lo cual hace que el colaborador muestre una alta tendencia de compromiso por sus funciones.

Por todo lo descrito, el estudio presente un aporte importante a nivel práctica, al determinar las correlaciones entre la calidad de vida laboral, así como de su dimensionalidad, para una oportuna toma de decisiones en el medio docente, facilitando su desarrollo y de la propia organización, además de corresponder a un antecedente actual sobre las variables de estudio factible al campo de la investigación en las organizaciones desde la perspectiva organizacional, y de manera ultimada en lo teórico perfila un marco conceptual actual, de referencia académica, así como formativa.

VI.2. Conclusiones

Se determinó que la calidad de vida profesional se relaciona positiva y significativamente de efecto medio con el compromiso organizacional ($\rho=0,332^*$), determinando que los docentes con una adecuada percepción de calidad de vida profesional se muestran en mayor medida comprometidos con la organización.

Se halló la presencia de correlación positiva y significativa entre el apoyo directivo con el compromiso organizacional ($\rho=0,350^*$), denotando que los docentes que perciben un adecuado apoyo por parte de los directivos de la institución se muestran en mayor medida identificados para con la organización.

Se identificó correlación de efecto trivial y en ausencia de significancia estadística entre la dimensión cargas en el trabajo con el compromiso organizacional ($\rho=-0,016$, $p>0,05$), indicando que los docentes que tienen altas cargas laborales no necesariamente se muestran con bajo o alto compromiso organizacional.

Se reporta presencia de correlación positiva y significativa entre la motivación intrínseca con el compromiso organizacional ($\rho=0,503^{**}$), denotando así que los docentes con una buena motivación intrínseca suelen mostrar un adecuado compromiso e identificación para con la institución.

VI.3. Recomendaciones

A la dirección de la institución educativa donde se desarrolló la investigación diseñar y elaborar estrategias preventivas promocionales considerando la variable calidad de vida profesional, donde se halló prevalencia del nivel medio tanto en la variable general como en cada una de sus dimensiones, con la finalidad de mejorar dicha variable en los participantes y como consecuencia en la identificación para con la institución de los docentes.

Al departamento de psicología reevaluar las variables considerando otras técnicas y herramientas de medición, como la entrevista, con el propósito de profundizar en el análisis de las variables y así generar una intervención más exhaustiva.

A futuros investigadores de replicar el estudio en contextos más amplios, con el propósito de contrastar la información del presente estudio con las nuevas evidencias, con el fin de generalizar los resultados a poblaciones mayores.

Lista de referencias

- Alvarado, A. & Carrasco, S. (2020). *Calidad de vida profesional y desempeño docente en profesores de la institución educativa San Antonio de Padua de San Ignacio Cajamarca, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo]. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/874>
- Bautista, T., Santa, H. & Córdova, U. (2021). Logro de competencias en el proceso de aprendizaje durante tiempos del COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-15. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1175.pdf>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42.
- Bernable, B. (2018). *Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte; 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21663>
- Cabanillas, M. & Biancato, Y. (2016). *Correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional con el engagement en el personal docente y administrativo de la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2016* [Tesis Doctoral, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/104>
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional laboral y calidad de vida profesional. *FMC*, 5 (8), 491-507.
- Cabezas, C. (2000). La Calidad de vida de los profesionales. *FMC*, 7(1), 53-68.

Castro, A., Méndez, T., Zuzuárregui, M., Sánchez, S. & Conejo, R. (2014). Calidad de vida profesional en trabajadores del área de atención primaria de Toledo. *Revista de calidad Asistencial*, 30(1), 4-9. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-pdf-S1134282X14001225>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *CEPAL*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT. Lima: CONCYTEC. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12, 180-205. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>

Defensoría del Pueblo (2020). La educación frente a la emergencia sanitaria. *Gobierno del Perú*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especiales%20N%C2%BA%20027-2020-DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf>

DuBrin, A. (2008). Novena edición. Relaciones humanas: Comportamiento humano en el trabajo. (9ª ed.). *Pearson, Prentice Hall*, 14, 281-306.

- Doncel, A. (2021). *La Calidad De Vida Laboral En La Motivación Del Talento Humano En Organizaciones Del Sector Transporte Masivo Urbano. Bogotá, 2018.* [Tesis de Licenciatura, Fundación Universidad de América].
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8492/6/234360-2021-1-GTH.pdf>
- Fonseca, J. & Cruz, C. (2019). Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización. *Rev. CES Psico*, 12(2), 126-140.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802019000200126
- Gallego, L., Gutiérrez, A. & Orrego, C. (2019). *Relación entre calidad de vida laboral y engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de Armenia.* [Tesis de Maestría, Universidad de Manizales].
<https://ridum.umanizales.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12746/5605/1/Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20engagement.%20.pdf>
- García, L., Giraldo, D., Aguirre-Loaiza, H., Núñez, C. & Quiroz-González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85-98.
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/view/3539/2987>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones, Comportamiento, Estructura y procesos* (13ª ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos?auto=download
- González, T. & Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414.

- Granados, I. (2013). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14(2), 271-276.
http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4267/revista_de_investigacion_en_psicologia13v14n2_2011.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Grimaldo, M. (2010). Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la salud. *Rev. Psicol.* 12, 51-80.
https://www.researchgate.net/publication/256095248_Calidad_de_vida_profesional_en_estudiantes_de_ciencias_de_la_salud
- Hernández, X. (2018). *Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/46770/1/T39672.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México. McGRAW-HILL.
- Herrera, R. y Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21(1), 1-11.
- Hidalgo, J, Acle, G., García, M. & Tovalín, J. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y Ciencia*, 8(51), 48-57.
<http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/498>
- Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J. & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995.
- LLapa-Rodríguez, E., Trevizan, M. & Shinyashiki, G. (2008). Reflexión conceptual sobre compromiso organizacional y profesional en el sector salud. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 16, 484-488.

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/JQ54jvH9JbHG3WV/LbHS7Pbt/abstract/?lang=es&format=html>

Lopez, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de investigación de la facultad de ciencias administrativas*, 15 - 30.

López, L. (2018). "Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25573>

Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A. & Valles-Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus: Ohio State University Press

Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

McClelland, D. (1961). *The achieving society*. England: Oxford University.

Meyer, J. & Allen, N. (1991): A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98.

Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.

Nasetta, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud.

Alternativas en Psicología, 17(28), 8-19.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100001

Núñez, N., Ruesta, M., Gives, E. Quezada, E. & Trelles, L. (2019). La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la Universidad Nacional de Piura, 2017. *Revista PUCE*, 109, 3-

23. <https://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/243>

Observatorio Argentino de la Educación (2020). El compromiso de los docentes argentinos en pandemia. *Ministerio de educación de Argentina*.

https://cms.argentinosporlaeducacion.org/media/reports/El_esfuerzo_de_los_docentes_en_pandemia.pdf

Omar, A. (2015). Constructos fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2(1), 72-87.

Organización Internacional del Trabajo (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Organización Internacional del Trabajo (febrero, 2021). *Impacto de la COVID-19 en cadenas mundiales de suministro en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_771742.pdf

Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, F., & Dalri, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000200008&script=sci_arttext&tlng=en

- Ruiz de Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 67 – 86.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>
- Sagredo, E. (2019). *Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros Educativos de adultos de la Región del Biobío Chile*. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667444/ejsl1de1.pdf?sequence>
- Salazar-Estrada, J. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 41-53.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560459866002/560459866002.pdf>
- Sanz, V. (2012). *La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/>
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social *Psicothema*, 14 (4), 1-10.
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>
- Smith, S. & Kumar, A. (2014). Impact of corporate social responsibility on employee organizational commitment within the gaming industry. *Advances in Hospitality and Leisure*, 9(1), 49-67.
- Valle, G. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos. Lima, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29886?locale-attribute=es>

Vidal, C., Palavecino, I., Moya, P., Toro, C. & Hoffmeister, L. (2017). Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. *Ciencia & trabajo*, 19(60), 188-193. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000300188&script=sci_arttext

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.

Apéndice

Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35 en una muestra piloto

Factor	Ítem	ritc		α
		Ítem-factor	Ítem-test	
Apoyo directivo	CVP2	.87	.33	.85
	CVP3	.84	.54	
	CVP4	.84	.51	
	CVP5	.84	.43	
	CVP10	.84	.55	
	CVP11	.86	.46	
	CVP14	.83	.74	
	CVP16	.84	.44	
	CVP20	.85	.43	
	CVP22	.85	.44	
	CVP23	.84	.59	
	CVP28	.84	.53	
	CVP30	.84	.48	
	CVP34	.83	.66	
Cargas en el trabajo	CVP1	.81	.27	.81
	CVP6	.77	.56	
	CVP7	.78	.39	
	CVP8	.77	.55	
	CVP17	.80	.32	
	CVP18	.80	.44	
	CVP19	.78	.56	
	CVP21	.80	.10	
	CVP24	.78	.51	
	CVP25	.80	.62	
	CVP33	.81	.20	
Motivación intrínseca	CVP9	.79	.47	.82
	CVP12	.80	.34	
	CVP13	.80	.32	
	CVP26	.79	.54	
	CVP27	.79	.58	
	CVP29	.80	.37	
	CVP31	.80	.67	
	CVP32	.80	.64	
CVP35	.83	.35		
Calidad de vida profesional				.92

Nota: rict=coeficiente de correlación R corregido; α=coeficiente de consistencia interna Alfa

Validez y confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional

Factor	Ítem	ritc		α
		Ítem-factor	Ítem-test	
Componente afectivo	CO1	.63	.40	.71
	CO2	.71	.55	
	CO3	.67	.15	
	CO4	.66	.33	
	CO5	.68	.32	
	CO6	.65	.41	
Componente continuidad	CO7	.89	.47	.87
	CO8	.85	.66	
	CO9	.87	.60	
	CO10	.82	.73	
	CO11	.82	.69	
	CO12	.82	.72	
Componente normativo	CO13	.74	.48	.76
	CO14	.69	.64	
	CO15	.70	.64	
	CO16	.76	.38	
	CO17	.71	.45	
	CO18	.71	.69	
Compromiso organizacional				.89

Nota: rict=coeficiente de correlación R corregido; α=coeficiente de consistencia interna Alfa

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP-35

Preguntas	1	2	3	4
1.Cantidad de trabajo que tengo				
2. Satisfacción con el tipo de trabajo				
3. Satisfacción con el sueldo				
4.Posibilidad de promoción				
5. Reconocimiento de mi esfuerzo				
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
8.Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
9. Motivación (ganas de esforzarme)				
10. Apoyo de mis jefes				
11. Apoyo de mis compañeros				
12. Apoyo de mi familia				
13. Ganas de ser creativo				
14. Posibilidad de ser creativo				
15. Desconectado al acabar la jornada laboral				
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo				
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo				
18.Falta de tiempo para mi vida personal				
19. Incomodidad física en el trabajo				
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
21.Carga de responsabilidad				
22.Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
23. Tengo autonomía o libertad de decisión				
24.Interrupciones molestas				
25.Estres (esfuerzo emocional)				
26.Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
28. Variedad en mi trabajo				
29.Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
31. Lo que tengo que hacer queda claro				
32. Me siento orgulloso de mi trabajo				
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
34. Calidad de vida de mi trabajo				
35. Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)				

INDICACIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

Alternativas	Escala Likert
Nada	1 – 2
Algo	3 – 4 – 5
Bastante	6 – 7 – 8
Mucho	9 – 10

INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad:	Sexo:	Tiempo de trabajo	
-------	-------	-------------------	--

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación. Seleccione su respuesta y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Levemente en desacuerdo
4	Ni de acuerdo ni desacuerdo
5	Levemente de acuerdo
6	De acuerdo
7	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización							
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización							
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo							
18	Siento que le debo mucho a esta organización							

TÍTULO: La calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	Variable 1:	<p>1. Tipo de Investigación: Básico.</p> <p>2. Nivel de Investigación: Correlacional.</p> <p>3. Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>4. Diseño de la Investigación: No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p>5. Unidad de Análisis: Docentes que se hallan laborando en modalidad de contratado o nombrado en una institución educativa de Breña.</p> <p>6. Muestra: 41 docentes de una Institución Educativa de Breña.</p> <p>7. Técnica de Recolección: Encuesta</p> <p>8. Instrumento de Recolección: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional y Cuestionario de Compromiso Organizacional.</p>
¿Cómo se relaciona la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña?	Establecer la relación entre calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña	Existe relación significativa entre calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña	Calidad de Vida Profesional	
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos:	2. Hipótesis Específicas:		
¿Cómo se relaciona la dimensión apoyo directivo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña?	Determinar la relación entre la dimensión apoyo directivo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña	Existe relación significativa entre la dimensión apoyo directivo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña	Compromiso Laboral	
¿Cómo se relaciona la dimensión cargas en el trabajo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña?	Determinar la relación entre la dimensión cargas en el trabajo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña	Existe relación significativa entre la dimensión cargas en el trabajo de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña		
¿Cómo se relaciona la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña?	Determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña	Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida profesional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Breña		