

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS

“Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, 2020”

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autora:

Br. Castañeda Nassi, Trinidad Esther

Jurado Evaluador:

Presidente: Dra. Lucero Uceda Dávila

Secretario: Dra. Herbias Figueroa Margot

Vocal: Dra. Barinotto Roncal Patricia Ismary

Asesor:

Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3520-4383>

TRUJILLO - PERÚ

2021

Fecha de sustentación: 2022/02/28

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dra. Lucero Uceda Dávila

Secretario : Dra. Herbias Figueroa Margot

Vocal : Dra. Barinotto Roncal Patricia Ismary

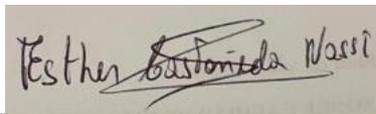
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego, expongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el centro de idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, 2020.

Desarrollado con el fin de obtener el grado de Maestro en Administración con Mención en Recursos Humanos. El objetivo principal es determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organización de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 – I.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature reads "Esther Castañeda Nassi".

Br. Castañeda Nassi, Trinidad Esther

Dedicatoria

A DIOS por su inmenso amor

A mi padre quien me apoyó todo el tiempo.

A mis hermanos por su amor, comprensión y confianza.

A mis amigos por su apoyo para concluir esta tesis

Castañeda Nassi, Trinidad Esther

Agradecimiento

Agradezco sinceramente los docentes de la Escuela de Posgrado, quienes, con su profesionalismo, experiencia y tiempo, me apoyaron hasta el último momento para la culminación de este trabajo.

A todos los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego quienes de la mejor manera con sus conocimientos y apoyo brindado han aportado de manera significativa a la culminación del presente trabajo

Agradezco a los colaboradores del Centro de Idiomas, por su disponibilidad y cooperación y en especial a su director, por las facilidades brindadas.

La autora

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal docente del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 – I. Se utilizó el enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal correlacional simple. Los instrumentos de recolección de datos fueron adaptados, para la variable calidad de vida laboral de González *et al.* (2010) con una cantidad de 74 ítems y para la variable compromiso organizacional un instrumento de 18 ítems, los mismos que fueron validados a través del juicio de expertos y para su aplicación, misma que, fue realizada a finales del semestre 2020 – I, para una población de 60 docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo con contrato vigente en ese semestre.

Los resultados obtenidos fueron que el nivel de calidad de vida laboral es regular, con una valoración de 62 % y el nivel de compromiso organizacional bajo, con una valoración de 43% en los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, la cual determinó que existe una correlación negativa moderada entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docente de centro de idiomas y, las dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, satisfacción, desarrollo logrado y desarrollo personal no tiene relación con la variable compromiso organizacional y las dimensiones integración al puesto y la administración del tiempo libre si tiene relación con esta variable y correlaciones negativa baja y negativa moderada con el compromiso organizacional.

Palabras clave: calidad de vida en el trabajo, compromiso organizacional, universidad.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the quality of work life and the organizational commitment of the teaching staff of the Language Center of the Antenor Orrego de Trujillo Private University in the 2020 semester - I. The quantitative approach and non-design were used. Simple correlational cross-sectional experiment. The data collection instruments were adapted for the variable quality of working life from González et al. (2010) with a number of 74 items and for the organizational commitment variable an instrument of 18 items, the same that were validated through the judgment of experts and for its application, which was carried out at the end of the 2020 semester - I for a population of 60 teachers from the Language Center of the Antenor Orrego de Trujillo Private University with a current contract in that semester.

The results obtained were that the level of quality of working life is regular, with an assessment of 62% and the level of organizational commitment low, with an assessment of 43% in the teachers of the Language Center of the Antenor Orrego de Trujillo Private University. The non-parametric statistical test Rho of Spearman was used, which determined that there is a moderate negative correlation between the quality of work life and the organizational commitment of the teachers of the language center and the dimensions of institutional support, job security, satisfaction , Achieved development and personal development is not related to the organizational commitment variable and the dimensions of integration to the position and the administration of free time if it is related to this variable and low negative and moderate negative correlations with organizational commitment.

Keywords: quality of life at work, organizational commitment, university.

Índice de contenidos

Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
I. Introducción	11
II. Planteamiento de la investigación	12
2.1. Planteamiento del problema.....	12
2.2. Justificación	19
2.3. Objetivos.....	20
III. Material y Métodos	21
3.1. Diseño del estudio.....	21
3.2. Población	22
3.3. Muestra	22
3.4. Operacionalización de variables	23
3.5. Procedimientos y técnicas.....	24
3.6. Plan de análisis de datos	24
3.7. Consideraciones éticas	24
IV. Resultados	25
V. Discusión	41
VI. Conclusiones	44
VII. Recomendaciones	45
VIII. Referencias Bibliográficas	46
IX. Anexos	50

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de personal docente.	22
Tabla 2. Operacionalización de las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.....	23
Tabla 3. Distribución según sexo de los docentes	25
Tabla 4. Distribución según edad de los docentes	25
Tabla 5. Distribución según condición laboral	26
Tabla 6. Distribución según tiempo de servicio	26
Tabla 7. Relación entre las variables calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.....	39
Tabla 8. Relación entre las dimensiones de la variable calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.....	40

Índice de figuras

Figura 1. Diseño correlacional simple de la investigación.....	21
Figura 2. Nivel de calidad de vida laboral.....	27
Figura 3. Nivel de soporte institucional para el trabajo.....	28
Figura 4. Nivel de seguridad en el trabajo.....	29
Figura 5. Nivel de integración al puesto de trabajo.....	30
Figura 6. Nivel de satisfacción por el trabajo.....	31
Figura 7. Nivel de bienestar logrado a través del trabajo.....	32
Figura 8. Nivel de desarrollo personal del trabajador.....	33
Figura 9. Nivel de administración del tiempo libre.....	34
Figura 10. Nivel de compromiso organizacional.....	35
Figura 11. Nivel de compromiso afectivo.....	36
Figura 12. Nivel de compromiso normativo.....	37
Figura 13. Nivel de compromiso de continuidad.....	38

I. Introducción

Al año 2020, las empresas han tenido que afrontar nuevos retos, muchos de ellos causado por la pandemia denominada COVID-19, misma que, además, trajo consigo muchos estragos en los diferentes sectores del mundo, tales como salud, político, económico, académico, social, educación etc. Con respecto al sector educación, las universidades adoptaron diferentes mecanismos para poder seguir brindando su servicio a través de nuevas plataformas tecnológicas y los docentes cambiaron sus paradigmas de pasar de dictar su clase presencial a un ambiente no presencial, donde la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional ha cambiado en muchas instituciones de educación superior, como es el caso de la universidad.

Ante esto, el tema de investigación busca determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organización de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 – I. Para el desarrollo de este trabajo se esquematizó de la siguiente manera:

En el apartado I se da una introducción al tema, posteriormente en el apartado II, se desarrolla el planteamiento del problema, en donde se revisó la realidad problemática de la universidad objeto de estudio, los antecedentes y el marco teórico de las variables de estudio, además, se desarrolló la justificación y los objetivos de esta investigación. En el apartado III, se desarrolló diseño del estudio, población, muestra, operacionalización de variables, procedimientos, técnicas, plan de análisis de datos y consideraciones éticas que tomaron en cuenta en esta investigación. En el apartado IV, se realizó el análisis descriptivo e inferencial de las variables calidad de vida laboral y el compromiso organización de los docentes. En el apartado V, VI y VII, se desarrolló la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones respectivamente.

II. Planteamiento de la investigación

2.1. Planteamiento del problema

El talento humano es el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad. De este modo las empresas tienen que buscar formas que les permitan potenciar a su personal, creando condiciones propias de la organización empresarial (seguridad laboral, el compromiso en el puesto, empatía al trabajo, bienestar compartido, así mismo la gestión adecuada de estas dimensiones traerá consigo el fortalecimiento del compromiso y la identificación por parte del personal en la organización, desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre (Balza, 2010).

En este contexto la Universidad Antenor Orrego cuenta con un centro de idiomas que brinda servicio de enseñanza –aprendizaje de idiomas extranjeros a estudiantes de Pregrado y Postgrado (Art. 24° de la Ley Universitaria N° 23733, los Arts. 38° y 39° del Estatuto de la Universidad Privada Antenor Orrego). También se indica que satisface las necesidades de un excelente aprendizaje y calidad, promoviendo valores de calidad, participación, creatividad, honestidad, tolerancia, trabajo en equipo y desarrollo de habilidades, aspectos que se quedan como meros enunciados en los diferentes documentos de gestión de la institución, puesto que son los docentes de las diferentes unidades y programas los que afrontan el momento de la verdad, que comprende todas las ocasiones en las que el cliente o usuario se pone en contacto con nuestro servicio y sobre la base de este contacto se forma una opinión acerca de la calidad del mismo.

A pesar de la importancia y rol que tiene el docente, sobre todo en una institución de educación de nivel superior como la Universidad Privada Antenor Orrego, se observa en la institución que el tema del compromiso organizacional y la calidad de vida laboral no es valorado pues existe un enfoque de cumplimiento hacia lo normativo y laboral únicamente, la calidad de vida de los docentes del centro de idiomas se encuentran en una situación no tan satisfactoria para los profesionales encontrando diversas dificultades para llevar una calidad de vida favorable, en cuanto al apoyo directivo no siempre son recompensados por el trabajo que realizan,

no se les reconoce preparación de clase, la asistencia a reuniones de trabajo, entre otras actividades extracurriculares, la remuneración solo es por horas dictadas, el docente se centra en el trabajo que le corresponde y en pocas ocasiones realizan trabajos en equipo para coordinar, actividades académicas, tutorías y atender diferentes requerimientos que puedan tener los alumnos, ya que no se cuenta con espacios suficientes y confortables para incentivar el trabajo del docente y reducir la carga laboral; con relación a las clases; los docentes asisten a sus aulas (antes de la pandemia) ahora aulas virtuales y dictan sus clases de acuerdo a los grupos de estudiantes que han sido programados; los docentes deben esforzarse para lograr la satisfacción de sus alumnos, pero no reciben por parte de la institución ningún reconocimiento; los docentes manifiestan su incomodidad por la carga de trabajo que presentan en el día a día, también por la falta de coordinación en el calendario académico y la programación de clases; otro aspecto es la despreocupación de la institución por el desarrollo de los docentes, Estos aspectos evidencian la falta de políticas, falta de actividades enfocadas en mejorar la calidad de vida y el compromiso del docente

Al respecto, Ruíz (2013) manifiesta que el compromiso organizacional, contribuye a mejorar, el logro de objetivos. Sin embargo, Frías (2014) considera que un trabajador se siente comprometido y motivado, cuando la organización le genera condiciones adecuadas para su desempeño. A pesar de ello muchas organizaciones no han comprendido la trascendencia de estos aspectos, generando malestar entre sus trabajadores. En este sentido el presente estudio busca conocer la calidad de vida laboral y el compromiso del personal docente del centro de idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego y a partir de ello desarrollar acciones orientadas a fortalecer dichos aspectos.

Para ello se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el año 2020? y para responder a esta, se tuvo como hipótesis: la calidad de vida laboral se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el año 2020.

Para poder lograr el objetivo general y contrastar la hipótesis planteada anteriormente, se identificaron los siguientes antecedentes:

Santiago-Torner, C. (2021) en su investigación titulada “*Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional*”. Exploro la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) y el desempeño organizacional, en un entorno de emergencia sanitaria generado por el virus SARS-CoV-2, en una empresa del sector eléctrico. Entre los resultados sobresalen los siguientes: se establece una reciprocidad destacada — $r= 0,913$ — entre las variables CVL y desempeño, se evidencia que las variaciones profesionales y las disposiciones empresariales iniciadas para enfrentar la alerta de salud mundial refuerzan de forma efectiva la percepción de CVL y los desempeños laborales, de modo que se generan, de forma conjunta, relaciones específicas y sólidas con las dimensiones condiciones laborales, relaciones humanas y participación activa del colaborador frente a situaciones que lo afectan.

Gonzales y Monroy (2018) en su investigación titulada “*Percepción de calidad de vida laboral y compromiso organizacional afectivo según categorización demográfica*”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de calidad de vida laboral y el compromiso organizacional afectivo que perciben los trabajadores de C.A. Cigarrera Bigott Sucs de la Zona Metropolitana de Caracas, según su caracterización demográfica y laboral. Los resultados permitieron conocer que el nivel percibido de Calidad de Vida Laboral por los trabajadores es de 3,8 y se interpreta como un nivel medio de la escala, mientras que para la variable Compromiso Organizacional Afectivo es de 4,2 que se ubica en el nivel alto de interpretación. También, se permitió establecer la relación entre las variables, utilizando el coeficiente r de Pearson igual a 0,237 con una relación baja positiva, pero no significativa.

Revolledo (2015) en su investigación titulada “*Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán*”, El propósito fue medir la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores de las oficinas de los sectores aledaños entre las cuatro calles principales de Chillán. Los resultados de este estudio mostraron que la población de

comerciantes de los cuadrantes encuestados de la ciudad de Chillán presentaba una buena satisfacción laboral y una buena percepción de su calidad de vida. Este antecedente permitió conocer la definición de las variables buscadas en este estudio para determinar su tamaño.

Asimismo, Frias (2014) en su investigación titulada “*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación*”, concluye que, los jóvenes profesionales de los años en los que se realizó el estudio buscaban como permanecer más tiempo en las organizaciones sin embargo los miembros de la generación y de una Organización No Gubernamental ONG (ONG) abandonaban la organización. Este antecedente sirvió para conocer la variable compromiso fue campo de acción en el presente trabajo de investigación.

Por otro lado, Paurinotto (2015) en su trabajo académico titulado “*Calidad de vida laboral y el ausentismo en el trabajo de los profesionales que laboran en sala de operaciones de pediatría del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins. período 2014*”, se concluyó que la calidad de vida laboral se relaciona de manera indirecta con el ausentismo de los profesionales de la salud que trabajan en sala de operaciones de pediatría del Hospital Nacional Edgardo Rebagliti Martins, indicando que a mejor calidad menor índice de ausentismo. Este estudio sirvió como base para conocer un instrumento que busca medir de diferente manera la variable calidad de vida laboral que fue campo de estudio en el presente trabajo de investigación.

También se verificó el trabajo de Paucar (2017), en su tesis titulada “*El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014*”, determinó que compromiso organizacional de los empleados de esta financiera que no está directamente relacionada con el desempeño laboral en, este resultado fue similar cuando se evaluó las dimensiones: compromiso afectivo, continuidad y normativo. Los resultados encontrados no coinciden con los resultados de otros autores. Sin embargo, esto no significa que los términos sean inconsistentes, puesto que Rico y Rodríguez (1998) encontraron resultados similares.

Este estudio sirvió como base para definir la variable compromiso que fue objeto de estudio en el presente trabajo de investigación, así como también sirvió para conocer las dimensiones de esta tales como compromiso afectivo, de continuidad y compromiso normativo.

Ríos (2018) en su trabajo académico sobre Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles en Carhuaz, Ancash, 2016, se concluye que existe una relación positiva entre carga de trabajo y compromiso organizacional, también se identifica una relación positiva entre motivaciones intrínsecas y compromiso organizacional, finalmente se identifica la relación positiva entre apoyo gerencial y compromiso organizacional a través del coeficiente Chi cuadrado de Pearson y un nivel de confianza del 95% respectivamente. Este estudio forma la base de la definición de la prueba estadística de calidad de vida que es un área de investigación en el presente estudio.

Finalmente, Zavaleta (2019) en su investigación titulada “*Compromiso Organizacional Y Productividad De Empresas Mineras No Metálico Ubicadas En La Región De La Libertad Y Ancash – 2018*” se obtuvo como resultados que, el compromiso organizacional se encuentra en un nivel de bajo a medio en un 84%, siendo un valor un por debajo de las demás industrias; y con un nivel bajo de productividad de 50% lo cual se está reflejando en la rentabilidad de las empresas. Este antecedente sirvió como conocer una definición de la variable compromiso organizacional, la cual se buscó determinar su nivel en esta investigación

A continuación, se muestra el marco teórico de la presente investigación:

La Calidad de Vida Laboral (CVL) está referido en lograr mejores condiciones de vida para todos los trabajadores de la institución, además de buenos salarios económicos, además de la capacidad organizativa para proporcionar condiciones de trabajo y mejorar la salud física y mental de estos (Grimaldo y Reyes, 2014). Para Segurado (2002), los aspectos subjetivos y objetivos de la calidad de vida laboral son:

- a) Factores antecedentes objetivos: Se refiere al conjunto de estructuras y prácticas organizacionales relacionadas con el bienestar de los trabajadores.

- b) Factores antecedentes subjetivos: Se refiere a los métodos de interpretación y/o actuación que utilizan los empleados en relación con la situación laboral y afectan el bienestar en el lugar de trabajo.
- c) Factores consecuentes objetivos: Se refiere a la relación que existe entre el trabajador y las actividades a realizar.
- d) Factores consecuentes subjetivos: Se refiere a lo que siente cada trabajador en su centro laboral.

Con respecto a las dimensiones de calidad de vida laboral, según la teoría de González *et al.* (2010), propusieron siete dimensiones, las que se describen a continuación:

- a) Soporte Institucional para el Trabajo: es el soporte que brinda el empleador como institución hacia su empleado o trabajador, los que conllevaran la dirección del trabajo; reuniendo los indicadores en las subdimensiones de procedimientos laborales, supervisiones laborales, respaldo de los jefes, evaluar la labor y aprovechar una oportunidad para promoverse su desempeño.
- b) Seguridad en el Trabajo: es tener un ambiente físico y humano adecuado para evitar dificultades por parte de la empresa donde labora. Se debe en prioridad proteger a cada trabajador para lograr que sea mínimo el riesgo de sufrir algún inconveniente durante el desarrollo de sus labores. Se debe considerar que los empleados realizan sus labores bajo la supervisión de un superior con sus condiciones impuestas sin que esto de la garantía de tener una seguridad para realizar su trabajo sin correr riesgos imprevistos.
- c) Integración del puesto de trabajo: es el compromiso de cada empleado de pertenecer a la institución, estar motivado y mantener un buen ambiente laboral; mientras haya mayor cohesión de los trabajadores, habrá más motivación y menos ausentismo. La integración permite obtener y articular los componentes materiales y humanos en la parte organizativa y el planeamiento se destacan como prioritarios para un mejor desempeño funcional de una institución; si existe alguna ausencia de los elementos señalados, no habrá un funcionamiento adecuado.

- d) Satisfacción por el trabajo: existe el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales, lo cual constituye un factor motivador ya que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo.
- e) Bienestar logrado a través del trabajo: Tiene que ver con el cumplimiento con los requisitos de un modo de vida, incluso enriquecerse con el trabajo realizado y su desempeño efectivo, es un estado de ánimo o un acto de psicología de la mente. Los indicadores de este aspecto están relacionados con la identidad institucional, el desempeño obtenido de los demás, la satisfacción con el hogar en el que viven y la evaluación de su estado de salud y nutrición.
- f) Desarrollo personal del trabajador: Se denomina al acto de superación personal, se adopta un nuevo concepto o forma de pensar (creencia) que le permite crecer personalmente, realizar cambios personales, desarrollar aspectos humanos, crear nuevos comportamientos y cambiar su actitud, los cuales apoyan a mejorar la calidad de vida de cualquier trabajador en la organización.
- g) Administración del tiempo libre: Se define como una forma que toma las horas extras en la que se hacen otras actividades. Los diversos factores que contribuyen al bienestar de un individuo marcan la diferencia entre un lugar que posibilita la concentración y la creatividad y otro que se opone.

Con respecto al compromiso organizativo, Mowday (1998) indicó que “*Es la fuerza relativa de la identificación de un individuo con, e implicación en, una determinada organización*”, además, Blau y Boal (1987), lo definían como un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Allen y Meyer (1990) lo describían como un sentimiento de obligación de los empleados de permanecer en la organización, también puede ser visto como una respuesta emocional ante una evaluación positiva del entorno laboral por parte del empleado (Testa2001). Porter *et al.* (1974) indicaron que, el compromiso organizacional es el aceptar las metas y valores y valores organizacionales como propias. Es decir, un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y deseos, para

mantener la pertenencia a la organización (Robbins, 2009). Finalmente, Para Díaz y Montalbán (2002), sería la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja.

Allen y Meyer (1991), identificó tres dimensiones para el compromiso organizacional, las que se describen a continuación:

- a) Compromiso afectivo: mismo que se refiere a la medida en que los individuos están emocionalmente involucrados en su organización.
- b) Compromiso normativo: mismo que se refiere al grado en que el individuo siente la obligación moral de pertenecer a su organización.
- c) Compromiso de continuidad: esto se refiere a la medida en que el individuo percibe que debe permanecer en su organización.

2.2. Justificación

- Teórica: Esta investigación se justificó de forma teórica, puesto que se utilizó artículos y tesis de fuentes confiables, categorizados en niveles internacional y local. Además, permitió conocer más sobre las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional, sobre todo con los aportes dados por González et al. (2010) y Mowday (1998) respectivamente.
- Práctica: Esta investigación es importante para el nivel de maestría porque permitió determinar la relación que existe entre las variables calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, esto hizo posible realizar recomendaciones a la Universidad Privada Antenor Orrego, acorde de las circunstancias y limitaciones causadas por la pandemia COVID-19.
- Metodológica: Esta investigación se justificó de forma metodológica, puesto que se utilizaron instrumento de recolección de datos ya validados y genéricos para medir las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional, permitiendo comprobar cómo se manifiesta estas variables por los estragos de la pandemia en el año 2020.
- Social: La investigación se justificó de forma social, porque proporciona una información valiosa para el Centro de Idiomas de la Universidad Privada

Antenor Orrego de Trujillo, a fin de que pueda mejorar los niveles de estas variables, a través de los resultados, conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 – I.

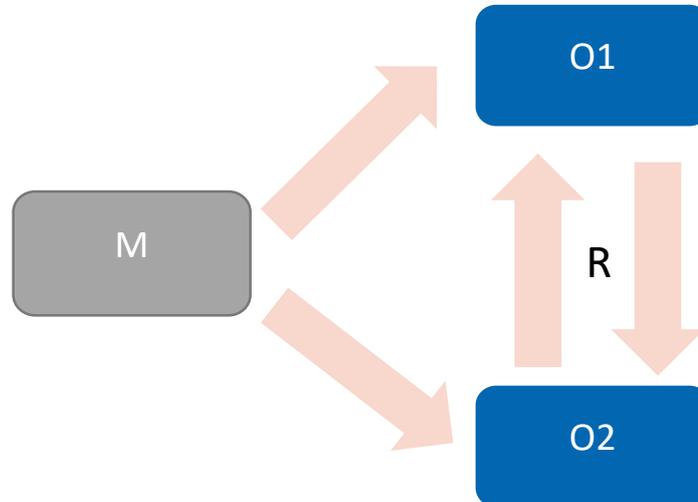
2.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de calidad de vida laboral y sus dimensiones de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 – I.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 – I.
- Determinar la relación que existe entre cada una de las dimensiones de la calidad de laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 – I.

III. Material y Métodos

3.1. Diseño del estudio

Figura 1. Diseño correlacional simple de la investigación



Fuente: Elaboración propia de la autora, adaptado del material del curso de Tesis I de la Universidad Privada Antenor Orrego (2021).

Donde:

M: Muestra de 60 docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo con contrato vigente en el semestre 2020 - I.

O1: Observación de la variable calidad de vida laboral.

O2: Observación de la variable compromiso organizacional.

R: Relación entre las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

3.2. Población

La población general está compuesta por 60 docentes con contrato vigente en el semestre 2020-I.

Tabla 1. Distribución de personal docente.

Detalle	Cantidad
Masculino	02
Femenino	58
TOTAL	60

Fuente: Elaboración propia basado del registro de personal docente Centro de Idiomas UPAO-Trujillo.

3.3. Muestra

La muestra estuvo compuesta por el total de docentes del centro de idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego con contrato vigente en el semestre 2020-10.

3.4. Operacionalización de variables

Tabla 2. Operacionalización de las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA				
Calidad de vida laboral	La Calidad de Vida Laboral (CVL) está referido en lograr mejores condiciones de vida para todos los trabajadores de la institución, además de buenos salarios económicos, además de la capacidad organizativa para proporcionar condiciones de trabajo y mejorar la salud física y mental de estos (Grimaldo y Reyes, 2014).	Mediante la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral, donde González <i>et al.</i> (2010), evalúa: la seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre, a través de un instrumento de 74 ítems.	Soporte institucional para el trabajo	Proceso Supervisión Apoyo Evaluación Promoción Autonomía	Ordinal				
			Seguridad en el trabajo	Procedimiento Salario Insumo Derechos laborales Capacitación					
			Integración al puesto de trabajo	Pertinencia Motivación Ambiente laboral					
			Satisfacción por el trabajo	Dedicación Orgullo Participación Destreza Reconocimiento					
			Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación Utilidad Compromiso Vivienda Salud Nutrición					
			Desarrollo personal del trabajador	Logro Expectativa Seguridad					
			Administración del tiempo libre	Planificación Equilibrio					
			Compromiso organizacional	Es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización (Robbins,1998).		Mediante la aplicación del cuestionario de Meyer y Allen centrado en las dimensiones del compromiso afectivo, compromiso normativo y el compromiso de continuidad.	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de continuidad	Deseo Deber Necesidad	Ordinal

Fuente: Elaboración propia de la autora.

3.5. Procedimientos y técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos de recolección de datos fueron 2 cuestionarios, los cuales se mencionan a continuación:

- a. Cuestionario de calidad de vida laboral, mismo que estuvo conformado por 74 afirmaciones en una escala del 1 hasta 3 puntos, que expresan la intensidad de bajo, medio y alto. Además, este instrumento fue adaptado de la investigación realizada por González *et al.* (2010).
- b. Cuestionario de compromiso Organizacional, mismo que estuvo conformado 18 afirmaciones en una escala del 1 hasta 7 puntos, que expresan la intensidad de totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

Además, cabe señalar que en este instrumento hubo ítems inversos, cuyos puntajes se tuvo que cambiar, mismos que fueron 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

El procedimiento que se realizó para esta investigación fue realizar una solicitud o aprobación de la dirección correspondiente para realizar la investigación, luego coordinar con el jefe de área, posteriormente se planificó y preparó los instrumentos de recolección de datos, luego se aplicó los instrumentos para sistematizar los resultados en tablas y diagramas. Finalmente se redactó el informe con las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Plan de análisis de datos

Se aplicaron los instrumentos en un tiempo estimado de 20 minutos, luego se construyeron los baremos donde se trasladó la información para su posterior procesamiento en el programa Excel y en el SPSS 23 con el fin de presentar tablas y figuras que permitieron discutir los resultados, emitir conclusiones y proponer recomendaciones.

3.7. Consideraciones éticas

Se tomó en cuenta el citado correcto de la información haciendo uso de las normas APA versión 7, además, se trabajó con el anonimato de las personas que desarrollaron los cuestionarios de estudio y se tomó en cuenta la confidencialidad de la información solo para fines netamente académicos.

IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivo

4.1.1. Resultados generales del personal docente

Tabla 3. Distribución según sexo de los docentes

Descripción	Q	%
Masculino	2	3%
Femenino	58	97%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario.

Nota

En la tabla 3 se pudo observar que del total de docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo con contrato vigente en el semestre 2020 – I, el 3% es de sexo masculino y el 97% es de sexo femenino.

Tabla 4. Distribución según edad de los docentes

Descripción	Q	%
20-30 años	6	10%
31-40 años	15	25%
41-50 años	24	40%
50 años a más	15	25%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la tabla 4 se pudo observar que del total de docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo con contrato vigente en el semestre 2020 – I, el 10% está entre los 20 y 30 años, el 25% se encuentra entre los 31 y 40 años, el 40% está entre los 41 y 50 años y el 25% se encuentra con 50 años a más.

Tabla 5. Distribución según condición laboral

Descripción	Q	%
Nombrado	0	0%
Contratado	60	100%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la tabla 5 se pudo observar que el 100% de docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 – I son contratados.

Tabla 6. Distribución según tiempo de servicio

Descripción	Q	%
Menor a 5 años	36	60%
Mayor a 5 años	24	40%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario.

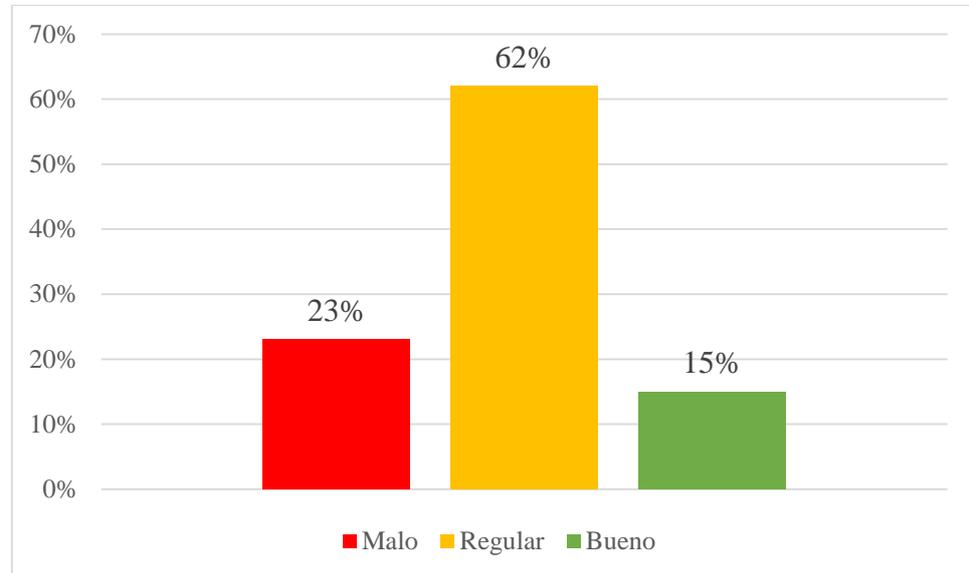
Nota:

En la tabla 6 se pudo observar que del total de docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo con contrato vigente en el semestre 2020 – I, el 60% tiene un tiempo de servicio menor a 5 años y el 40% tiene un tiempo de servicio mayor a 5 años.

4.1.2. Resultados descriptivos de la calidad de vida laboral y sus dimensiones.

Variable calidad de vida laboral

Figura 2. Nivel de calidad de vida laboral



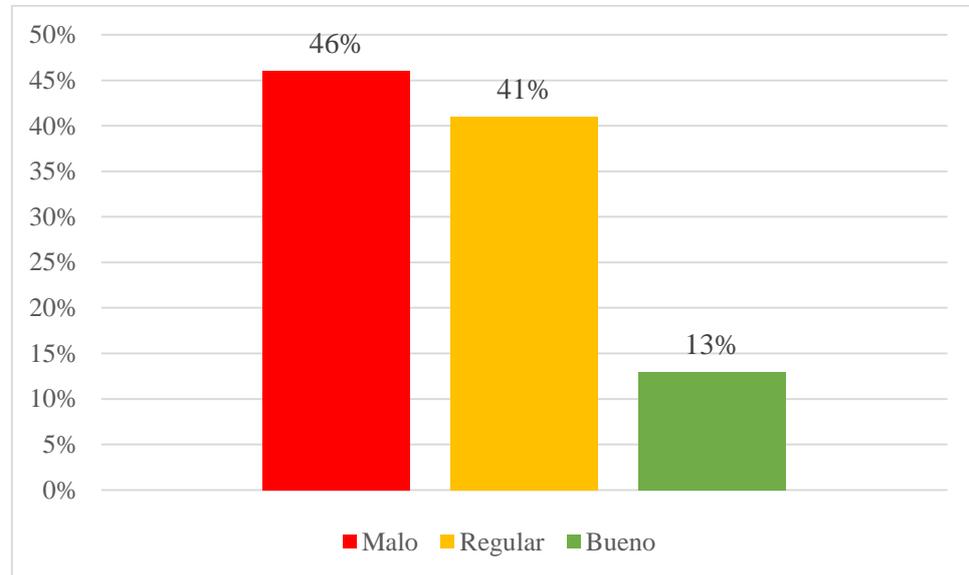
Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la figura 2 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de calidad de vida laboral fue valorado con un 23% como malo, 62% regular y un 15% como bueno. En conclusión, el nivel de calidad de vida laboral en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es regular.

Dimensión soporte institucional para el trabajo

Figura 3. Nivel de soporte institucional para el trabajo



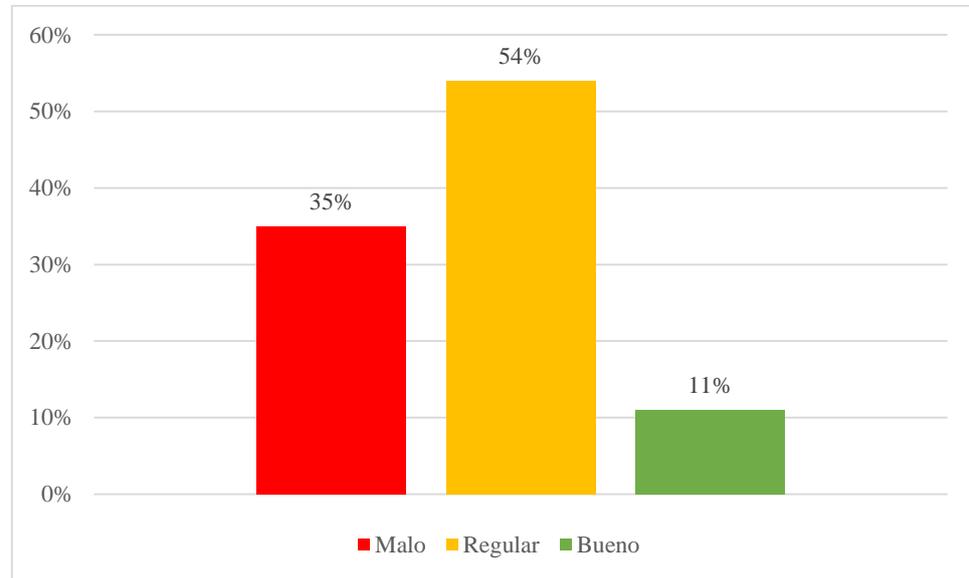
Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la figura 3 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de la dimensión soporte institucional para el trabajo fue valorado con un 46% como malo, 41% regular y un 13% como bueno. En conclusión, el nivel en esta dimensión en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es malo.

Dimensión seguridad en el trabajo

Figura 4. Nivel de seguridad en el trabajo



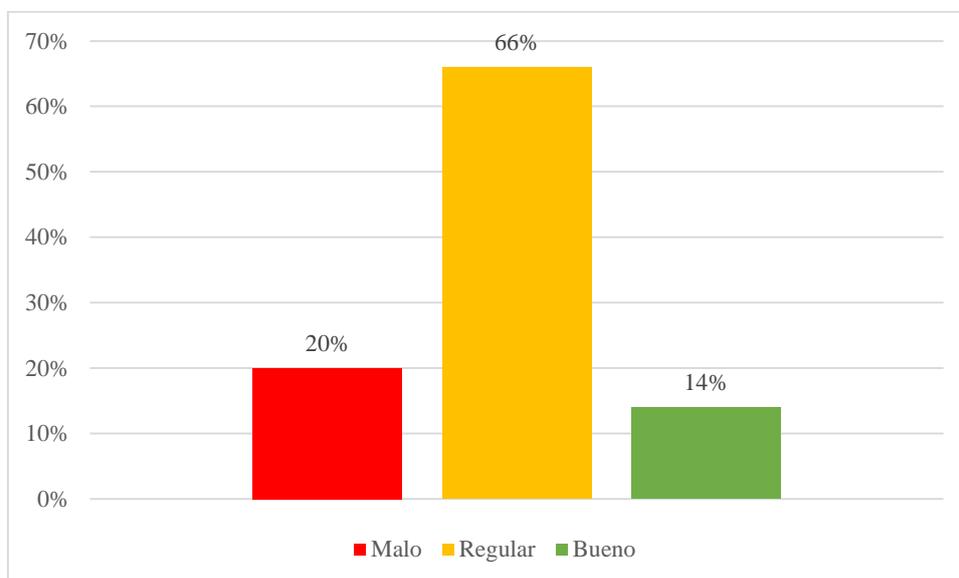
Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la figura 4 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de la dimensión seguridad en el trabajo fue valorado con un 35% como malo, 54% regular y un 11% como bueno. En conclusión, el nivel en esta dimensión en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es regular.

Dimensión integración al puesto de trabajo

Figura 5. Nivel de integración al puesto de trabajo



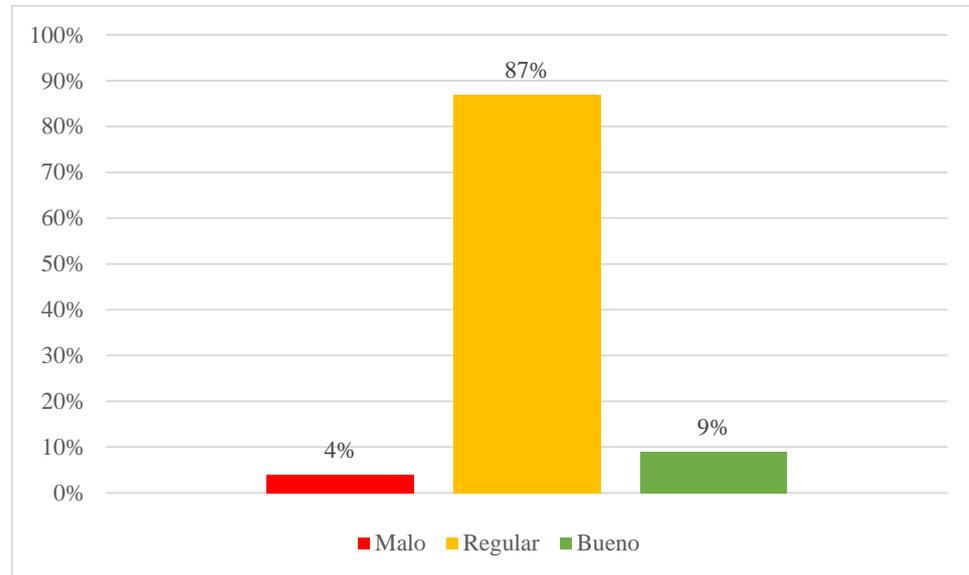
Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la figura 5 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de la dimensión integración al puesto de trabajo fue valorado con un 20% como malo, 66% regular y un 14% como bueno. En conclusión, el nivel en esta dimensión en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es regular.

Dimensión satisfacción por el trabajo

Figura 6. Nivel de satisfacción por el trabajo



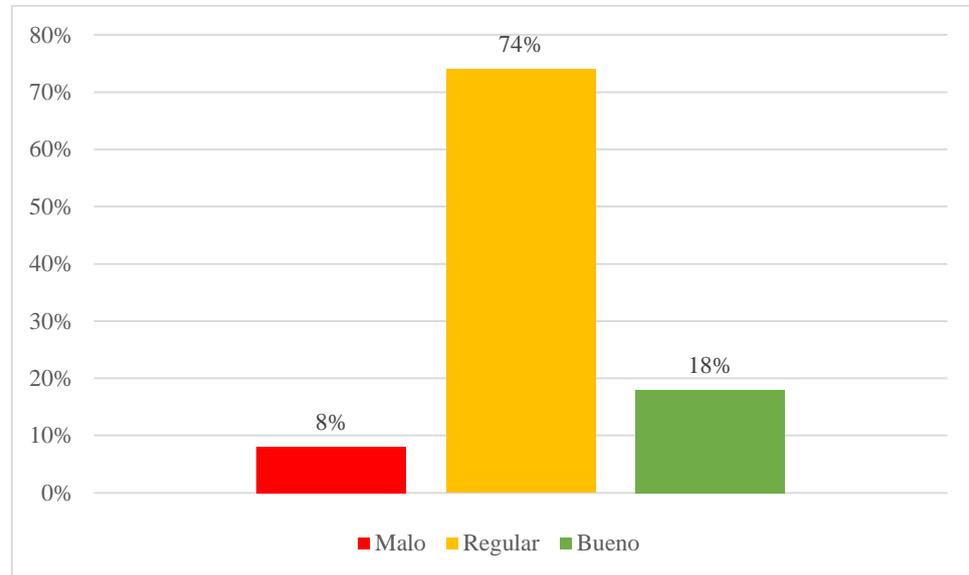
Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la figura 6 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de la dimensión satisfacción por el trabajo fue valorado con un 4% como malo, 87% regular y un 9% como bueno. En conclusión, el nivel en esta dimensión en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es regular.

Dimensión bienestar logrado a través del trabajo

Figura 7. Nivel de bienestar logrado a través del trabajo



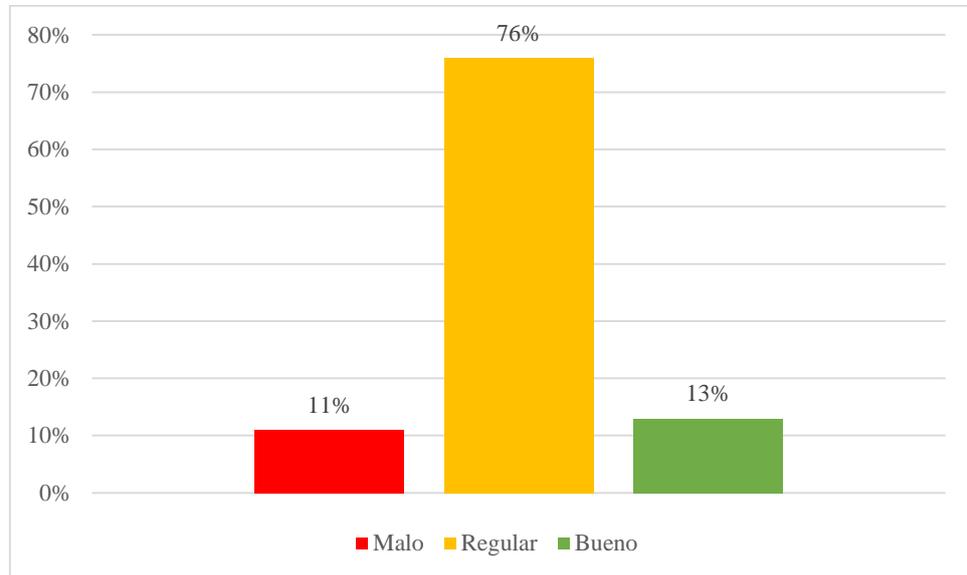
Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la figura 7 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo fue valorado con un 8% como malo, 74% regular y un 18% como bueno. En conclusión, el nivel en esta dimensión en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es regular.

Dimensión desarrollo personal del trabajador

Figura 8. Nivel de desarrollo personal del trabajador



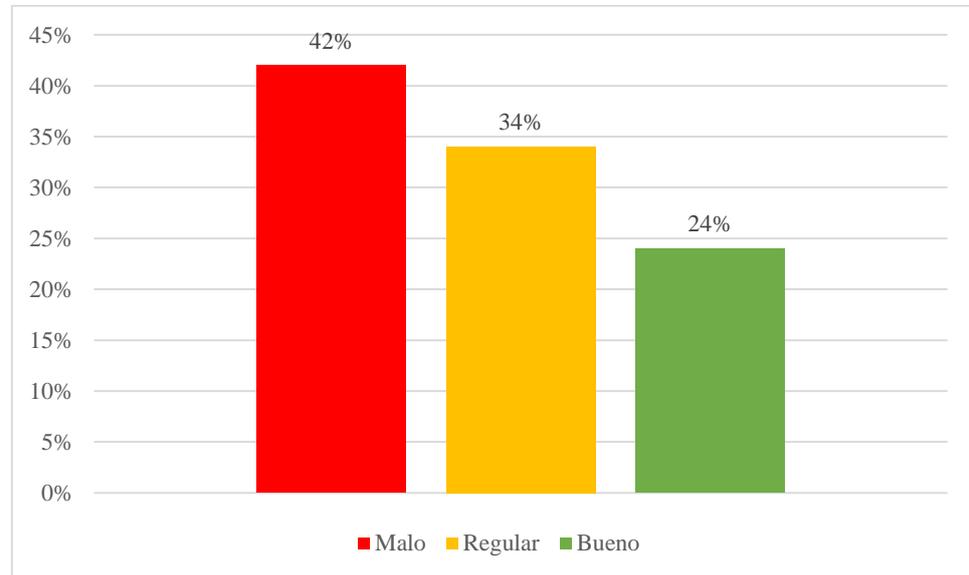
Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la figura 8 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de la dimensión desarrollo personal del trabajador fue valorado con un 11% como malo, 76% regular y un 13% como bueno. En conclusión, el nivel en esta dimensión en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es regular.

Dimensión administración del tiempo libre

Figura 9. Nivel de administración del tiempo libre



Fuente: Cuestionario.

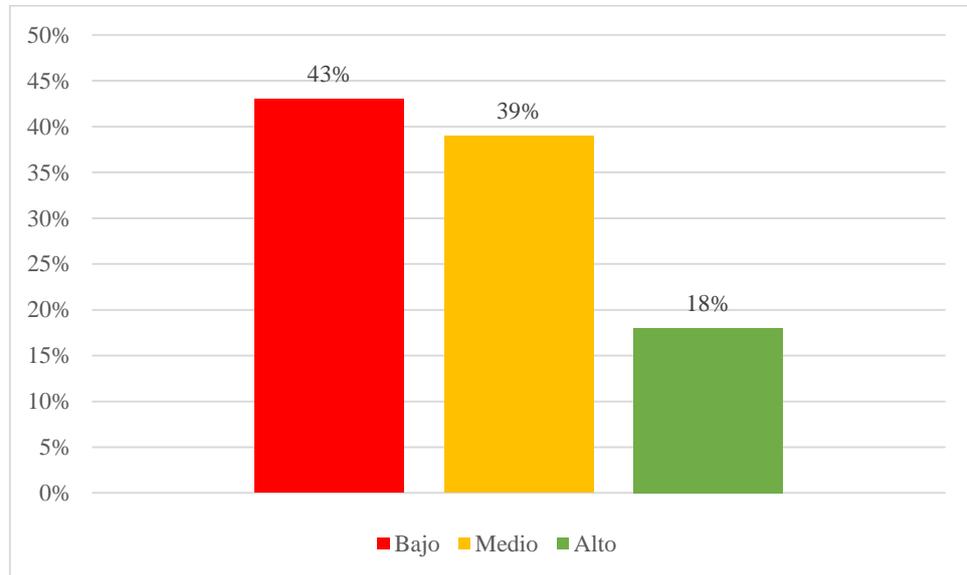
Nota:

En la figura 9 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de la dimensión administración del tiempo libre fue valorado con un 42% como malo, 34% regular y un 24% como bueno. En conclusión, el nivel en esta dimensión en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es malo.

4.1.3. Resultados descriptivos del compromiso organizacional y sus dimensiones.

Variable compromiso organizacional

Figura 10. Nivel de compromiso organizacional



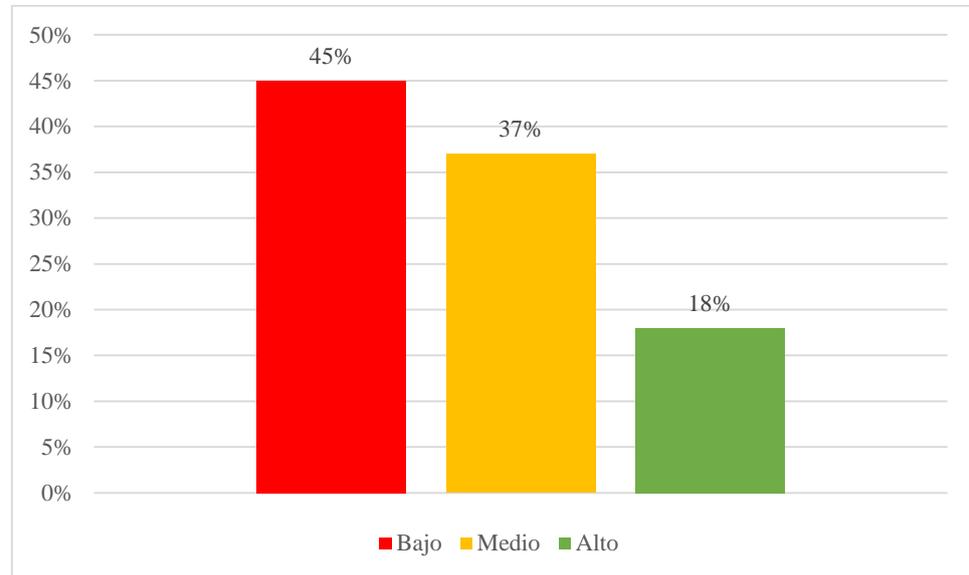
Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la figura 10 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de compromiso organizacional fue valorado con un 43% como bajo, 39% medio y un 18% como alto. En conclusión, el nivel de compromiso organizacional en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es bajo.

Dimensión compromiso afectivo

Figura 11. Nivel de compromiso afectivo



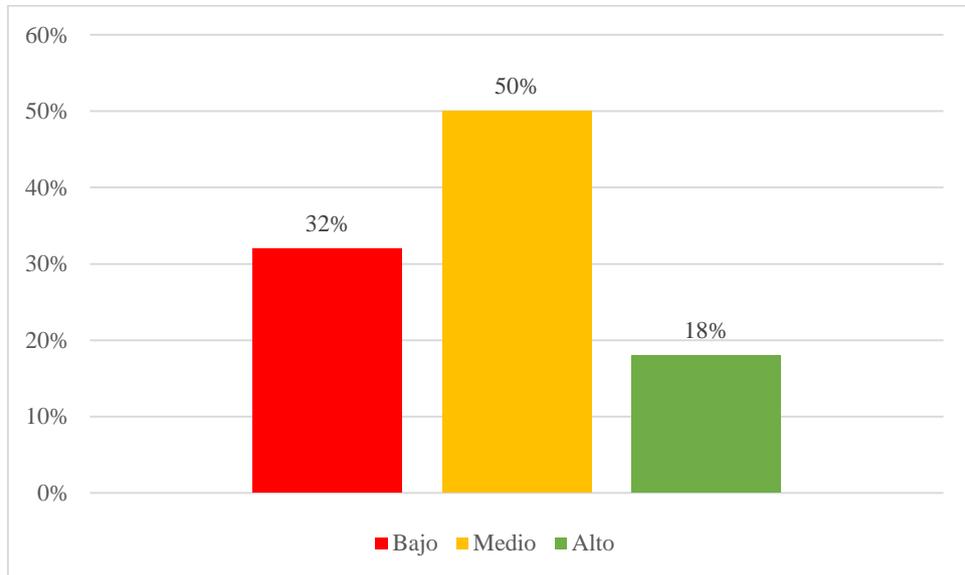
Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la figura 11 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de la dimensión compromiso afectivo fue valorado con un 45% como bajo, 37% medio y un 18% como alto. En conclusión, el nivel de esta dimensión en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es bajo.

Dimensión compromiso normativo

Figura 12. Nivel de compromiso normativo



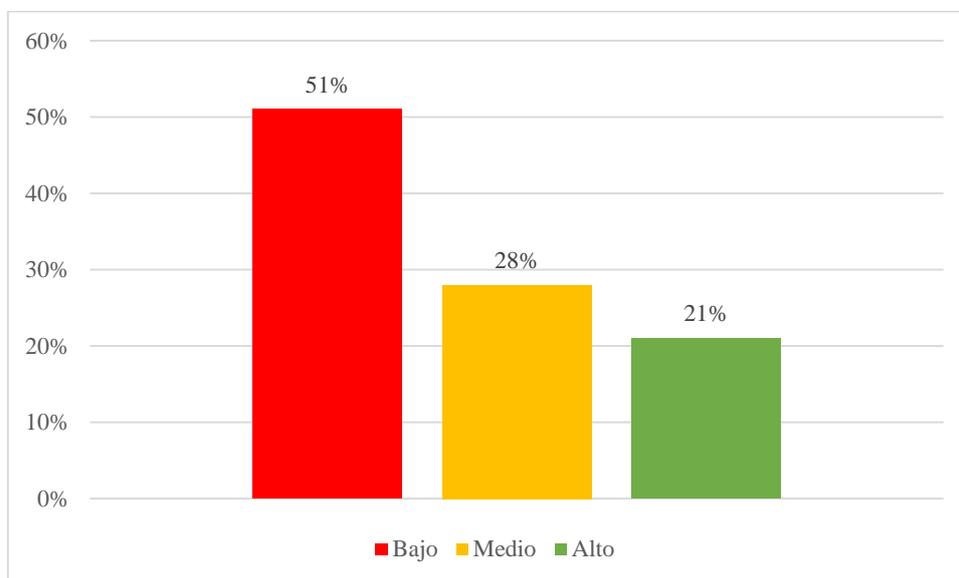
Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la figura 12 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de la dimensión compromiso normativo fue valorado con un 32% como bajo, 50% medio y un 18% como alto. En conclusión, el nivel de esta dimensión en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es bajo.

Dimensión compromiso de continuidad

Figura 13. Nivel de compromiso de continuidad



Fuente: Cuestionario.

Nota:

En la figura 13 se pudo observar que, del total de docentes encuestados, el nivel de la dimensión compromiso de continuidad fue valorado con un 51% como bajo, 28% medio y un 21% como alto. En conclusión, el nivel de esta dimensión en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo es bajo.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Se formularon las siguientes hipótesis.

1. Hipótesis nula H_0 : No existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 - I.
2. Hipótesis alterna H_1 : Existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 - I.

Tabla 7. Relación entre las variables calidad de vida laboral y el compromiso organizacional

		Calidad de vida laboral	Compromiso Organizacional
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-0.474**
	Sig. (bilateral)	.	0.008
	N	60	60

Fuente: Datos de la encuesta procesados en el programa SPSS.

Nota:

Según la tabla 7, el valor de Rho de Spearman calculado es -0.474 y el $p = 0,008$, además, se debe tener en cuenta el valor $\alpha = 0,05$ y que el criterio de decisión para esta prueba estadística fue el siguiente:

1. $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).
2. $p \geq 0,05$, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Por lo tanto, como p es $< 0,05$, se cumple el primer criterio de decisión, el cual existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

Además, analizando el coeficiente de Rho de Spearman (-0.474), este se encuentra entre los intervalos de - 0,40 y - 0,69 (anexo 3) indica que existe una correlación negativa moderada entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 - I

Resultados de la correlación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

Tabla 8. Relación entre las dimensiones de la variable calidad de vida laboral y el compromiso organizacional

Calidad de vida		Compromiso	
Dimensiones		Organizacional	
Rho de Spearman	Soporte institucional	Coefficiente de correlación	-0.320
		Sig. (bilateral)	0.084
	Seguridad en el trabajo	Coefficiente de correlación	-0.354
		Sig. (bilateral)	0.055
	Integración al puesto	Coefficiente de correlación	-0.532**
		Sig. (bilateral)	0.002
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	-0.354
		Sig. (bilateral)	0.055
	Bienestar logrado	Coefficiente de correlación	-0.354
		Sig. (bilateral)	0.055
	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	-0.354
		Sig. (bilateral)	0.055
	Administración del tiempo libre	Coefficiente de correlación	-0.492**
		Sig. (bilateral)	0.006

Fuente: Datos de la encuesta procesados en el programa SPSS.

Nota:

En la tabla 8 se pudo determinar que las dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, satisfacción, desarrollo logrado y desarrollo personal no tiene relación con la variable compromiso organizacional y las dimensiones integración al puesto y la administración del tiempo libre si tiene relación con esta variable y correlaciones negativas baja y negativa moderada con el compromiso organizacional.

V. Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo. Se determinó que existe una relación positiva entre ambas variables ($r_s = -0.474$, $p < 0.05$), es decir a medida que mejore las condiciones laborales, el compromiso organizacional aumentara.

Los resultados del presente estudio coinciden con el trabajo de Revolledo (2015), quien midió la relación el nivel de satisfacción laboral y el nivel de calidad de vida de trabajadores demostrando que un buen nivel de Satisfacción Laboral depende en gran medida de una buena percepción acerca de su Calidad de Vida. En esa línea Gonzales y Monroy (2018), utilizando el coeficiente r de Pearson igual a 0,237 establecieron una la relación entre las variables, con una relación baja positiva, pero no significativa. Sin embargo, Frias (2014) demostró que los jóvenes profesionales hoy buscan como permanecer más tiempo en las organizaciones sin embargo los miembros de la Generación Y de hoy no tienen ningún reparo en abandonar la organización.

Paurinotto (2015), estudio la calidad de vida laboral y el ausentismo en el trabajo demostrando que la Calidad de Vida Laboral, se relaciona de manera indirecta con el ausentismo en el trabajo, puesto que a mejor calidad menor índice de ausentismo. En esa línea Paucar (2017), demostró que el Compromiso Organizacional del trabajador no está directamente relacionado con el desempeño laboral, el mismo resultado se encuentra evaluando cada una de las dimensiones de la variable, es decir: compromiso afectivo, de continuidad y compromiso normativo, el resultado tiene un nivel de significancia mayor a 0.05.

Los resultados encontrados no concuerdan con lo hallado por otros autores; sin embargo, no por ello contradice, pues Rico & Rodríguez, (1998) encontraron resultados similares. Sin embargo el presente estudio concuerda con Ríos (2018) quien en su trabajo sobre Calidad de vida laboral y compromiso organizacional demostró que existe una relación positiva entre carga laboral y compromiso organizacional, también se determinó la relación positiva existente entre motivaciones intrínsecas y compromiso organizacional y, finalmente, quedó determinada la relación positiva entre apoyo directivo y compromiso organizacional, todo mediante el coeficiente de chi cuadrado de Pearson y a un nivel de confianza del 95 % respectivamente.

En relación al objetivo específico Identificar el nivel de calidad de vida laboral y sus dimensiones de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 – I. Los resultados muestran que el nivel de calidad de vida laboral es regular para el 62% de los docentes. En cuanto a sus dimensiones soporte institucional es bajo para el 46% de los docentes, seguridad en el trabajo es regular para el 54% de los docentes, integración al puesto es regular para el 66% de los docentes, satisfacción es regular para el 87% de los docentes, bienestar logrado es regular para el 74% de los docentes, desarrollo personal es regular para el 76% de los docentes y administración del tiempo libre es bajo para el 42% de los docentes. Estos resultados ponen en evidencia el descuido de parte de la dirección del programa y del área de recursos humanos en cuanto a la gestión de la calidad de vida laboral del docente del centro de idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego. Al respecto Balza (2010) indica que la gestión adecuada de estas dimensiones traerá consigo el fortalecimiento del compromiso y la identificación por parte de los trabajadores con la organización.

Por otro lado, los resultados obtenidos representan un área de mejora importante para institución, recogiendo lo señalado por Grimaldo y Reyes, (2014), la calidad de vida laboral (CVL) busca lograr mejores condiciones de vida para todos los trabajadores, en esa línea, la institución, además de buenos salarios económicos, deberá desplegar su capacidad organizativa para proporcionar condiciones de trabajo y mejorar la salud física y mental de sus colaboradores.

En relación al Objetivo específico Identificar el nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 – I. Los resultados muestran que el nivel de compromiso organizacional es bajo para el 43% de los docentes en el Centro de Idiomas. En cuanto a sus dimensiones el compromiso afectivo es bajo para el 45% de los docentes, el compromiso normativo es regular para el 50% de los docentes y el compromiso de continuidad es bajo para el 51% de docentes. Estos resultados evidencian que la institución no ha comprendido aun la trascendencia de estos aspectos, que están generando malestar entre sus trabajadores. Al respecto, Ruíz (2013) manifiesta que el compromiso organizacional, contribuye a mejorar, el logro de objetivos y tiene un impacto significativo en la calidad del servicio. En esa línea Frías (2014) considera que

la institución debe generar condiciones adecuadas para mejorar el desempeño de sus colaboradores y lograr que su trabajador se sienta comprometido y motivado.

Finalmente, a partir de los resultados obtenidos consideramos que se genera una oportunidad de mejora que la institución debe aprovechar para garantizar su sostenibilidad en el tiempo, de lo contrario estos aspectos mellaran la calidad del servicio y buen prestigio ganado por la institución a lo largo de los últimos años

VI. Conclusiones

1. Se determinó que existe una correlación negativa moderada entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 - I
2. Se identificó que el nivel de calidad de vida laboral es regular (62%) en los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 – I.
3. Se identificó que el nivel de compromiso organizacional es bajo (43%) en los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el semestre 2020 - I
4. Se determinó que las dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, satisfacción, desarrollo logrado y desarrollo personal no tiene relación con la variable compromiso organizacional y las dimensiones integración al puesto y la administración del tiempo libre si tiene relación con esta variable y correlación negativa baja y negativa moderada con el compromiso organizacional.

VII. Recomendaciones

1. A los responsables de la Universidad Privada Antenor Orrego se les recomienda tomar en cuenta la calidad de vida laboral de los docentes del centro de idiomas, deberán considerarla como una herramienta de mejora y de crecimiento personal y profesional de los docentes.
2. Los encargados de recursos humanos deben analizar, considerar, proponer y establecer nuevas estrategias a aplicar para mejorar la calidad de vida y el compromiso organizacional de los docentes del centro de idiomas de la institución.
3. Revisar periódicamente la percepción sobre la calidad de vida laboral y el compromiso de los docentes del centro de idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego.
4. Los docentes del centro de idiomas deben de tomar la iniciativa de solicitar un programa de coaching que les permita mejorar sus competencias personales y laborales y que estas sean percibidas con agrado por la institución.
5. Para mejorar la labor del docente del centro de idiomas en cuanto al servicio, se recomienda elaborar un programa de capacitación que considere no solo aspectos didácticos, pedagógicos sino también aspectos relacionados con la recreación laboral de los docentes y sus familias.

VIII. Referencias Bibliográficas

- Aguiar, J., Pérez, M., y Serrano, M. (2000). Análisis de los indicadores de bienestar y calidad de vida para grupos específicos el caso de la tercera edad. Sevilla: Instituto de estadística de Andalucía. Extraído el jueves 21 de Junio de 2015 desde https://www.academia.edu/9707974/An%C3%A1lisis_de_los_indicadores_de_bienestar_y_calidad_de_vida_para_grupos_espec%C3%ADficos_el_caso_de_la_tercera_edad
- Álvarez, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, una guía didáctica. Extraído el miércoles 20 de febrero de 2022 desde: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3. Extraído el miércoles 10 de Diciembre de 2014 desde http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile
- Balza, A. (2010). Educación, investigación y aprendizaje: una herramienta desde el pensamiento complejo y transdisciplinario. san Juan de los morros: Fondo editorial Gremial. Guárico: APUNESR.
- Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001). Administración de recursos humanos (12a. ed.). (P. M. Sacristán, trad.). México: Thomson Learning.
- Bonillo, D., y Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 11, pp. 189-200. Extraído el martes 24 de Noviembre de 2015 desde Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile.
- Blau, G. and Boal, K. (1987) Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12, 288-300. [https://www.scirp.org/\(S\(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1927891](https://www.scirp.org/(S(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1927891)

- Claire, M. y Böhr, R. (2004), Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu* 2(1) La Paz *versión Online* ISSN 2077-2161
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008
- Davis, K. y Newstrom, J. Comportamiento humano en el trabajo (11a. ed.). (A. N. Ramos, trad.). México: Mc. Graw Hill. 2003
- Díaz, M, Montalbán, R. (2002) Tratamiento de los trastornos por impulsividad . *Psiquiatría Biológica* .9(2): 29-34 <https://medes.com/publication/7529>
- El Heraldo (2013) Docente, profesor, educador y <https://www.elheraldo.co/columnas-de-opinion/docente-profesor-educador-y-maestro-133508>
- El Peruano (Art. 24°) de la Ley Universitaria N° 23733 Recuperado desde: http://www.une.edu.pe/transparencia/informacion/LeyUniversitaria_actualizada020508.pdf
- Frias, P. (2018) “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y” (Tesis posgrado) Universidad de Chile
- Furnham, A. (2001) *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones.* (G. P. Ortega, trad.). México: Oxford.
- Grimaldo, M. y Reyes, M. (2014) Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), febrero,50-57
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo* 12(36),332-340.
- Gonzales y Monroy (2018). Percepción de calidad de vida laboral y compromiso organizacional afectivo según categorización demográfica. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello.
[http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/22.-GONZALEZ%20Y%20MONRY\(Percepcion%20de%20calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20compromiso%20organizacional%20afectivo%20segun%20categorizacion%20demografica\)\(ANUAL\).pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/22.-GONZALEZ%20Y%20MONRY(Percepcion%20de%20calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20compromiso%20organizacional%20afectivo%20segun%20categorizacion%20demografica)(ANUAL).pdf)

- Gonzales et al. (2010) Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. LILACS | (36): 332-340.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756?lang=es>
- Guízar, R. (2002) Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones. México. Editorial: Mc. Graw Hill.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004) Comportamiento organizacional. México: Thomson.
- Hernández, R.; Fernández, F. y Baptista, L. (2010) Metodología de la investigación. México, Editorial: Mc. Graw Hill
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 64–89
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482209000783>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). “Commitment in the Workplace: Theory, research and application”. EE.UU. Sage Publications.
- Modway, R.T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 8, No. 4, 387 - 401.
- Peñarrieta-et al. (2014). Self-management in chronic conditions: partners in health scale instrument validation. *Nursing Management*.20(10).
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24571163>
- Ríos, T. (2018). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras los Ángeles (Tesis pregrado) Universidad San de Martin de Porres
- Robbins, S (2009). Comportamiento organizacional (10ª ed.). (J. F. Dávila y R. P. Guzmán, trads). México: Pearson Prentice Hall.
- Rebolledo, B. (2015). Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán (Tesis pregrado). Universidad Bio Bio
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (91), páginas. DOI:<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.305>

- Segurado, A. y Agulló E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*. 14(4). <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>
- Urzúa, A., y Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71. http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071848082012000100006&script=sci_arttext
- Vallejo, M. (2017). Relación de calidad de vida laboral y cuidado de enfermería en emergencia – Huaral (Tesis de Pregrado) Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Zavaleta, W. (2019). Compromiso Organizacional y Productividad De Empresas Mineras no Metálico ubicadas en La Región De La Libertad y Ancash - 2018. (Tesis Posgrado) Universidad Cesar Vallejo

IX. Anexos

Anexo 1. Cuestionario sobre la calidad de vida laboral

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Instrucciones:

El propósito del presente cuestionario es medir la calidad de vida laboral de los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el Grado de Maestra en Administración con Mención en Recursos Humanos. A continuación, se presentan 74 afirmaciones en una escala del 1 hasta 3 puntos, que expresan la intensidad bajo, medio y alto. Para cada una de estas afirmaciones, indique el grado en el que usted piensa que es cierto, en su caso, marque con un aspa ("X") solo una de las respuestas.

Datos de Control:

1. Edad: 2. Sexo: F () M () 3. Condición Laboral: Estable () Nombrado, CAS No estable ()

Contrato por terceros () 4. Tiempo de servicio: Menor de 5 años () Más de 5 años ()

N°	Ítems	1	2	3
		Malo	Regular	Bueno
1	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro			
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo, me encuentro			
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro			
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es			
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo			
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo			
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto a la remuneración que tengo			
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento			
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado			
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento la institución			
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)			
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución			
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es			

N°	Ítems	1	2	3
		Malo	Regular	Bueno
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco). es			
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es			
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es			
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es			
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo			
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores			
20	Satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo			
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento			
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es			
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro			
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es			
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta			
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo			
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo			
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación			
29	Considero que mi remuneración es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas			
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales			
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida			
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales			
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación			
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución			
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?			
36	Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos comunes con mis compañeros de trabajo			
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo			

N°	Ítems	1	2	3
		Malo	Regular	Bueno
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias			
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo			
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo			
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros			
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas			
43	Existe buena disposición de mis compañeros o subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas			
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores			
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades			
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral			
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo			
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas			
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme			
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo			
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción			
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes			
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente			
54	Recibo de parte de los usuarios internos o externos de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo			
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo			
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia			
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas			
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)			
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)			

N°	Ítems	1	2	3
		Malo	Regular	Bueno
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales			
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)			
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos			
63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículo y no a influencias			
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución			
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación			
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios			
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución			
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo			
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento			
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales			
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en calidad y cantidad			
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma			
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo			
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución			

Baremos

RANGO	CALIFICACION
74 – 123 puntos	Nivel Malo
124 – 172 puntos	Nivel Regular
173 – 222 puntos	Nivel Bueno

Anexo 2. Cuestionario de compromiso organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

El propósito del presente cuestionario es medir el compromiso organizacional de los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el Grado de Maestra en Administración con Mención en Recursos Humanos. A continuación, se presentan 18 afirmaciones en una escala del 1 hasta 7 puntos, que expresan la intensidad de totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. Para cada una de estas afirmaciones, indique el grado en el que usted piensa que es cierto, en su caso, marque con un aspa (“X”) solo una de las respuestas.

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

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

N°	Ítems	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi organización.							
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.							
15	No me siento parte de mi organización.							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.							

Baremos

RANGO	CALIFICACION
18 – 54 puntos	Nivel Bajo
55 – 90 puntos	Nivel Medio
91 – 126 puntos	Nivel Alto

Anexo 3. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 4. Carta de autorización del estudio.

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

Centro de Idiomas

Carta de Autorización

El que suscribe, Director (e) del Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, autoriza a la Docente de esta Superior Casa de Estudios **Srta. Castañeda Nassi, Trinidad Esther**, a realizar la investigación titulada: **“Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, 2020”**, haciendo hincapié en que la información generada será utilizada solo con fines académicos.

Trujillo, marzo del año 2020



Dr. Carlos Chávez Rojas
Director (e) del Centro de Idiomas