



ORIGINAL

Quality of working life and organizational commitment among Peruvian workers

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en operarios peruanos

Freddy Cristopher Ochoa-Santos¹  , Freddy Antonio Ochoa-Tataje¹  , Néstor Neptalí Carpio-Soto¹  ,
Jorge Raymundo Bazán Mestanza¹  , Pedro Cesar Pacherrres-Espinoza¹  , Roque Juan Espinoza-Casco²  

¹Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

²Universidad Le Cordon Bleu. Lima, Perú.

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

Enviado: 29-05-2023

Revisado: 25-08-2023

Aceptado: 11-11-2023

Publicado: 12-11-2023

Editor: PhD. Prof. Neela Satheesh 

Autor para la correspondencia: Freddy Cristopher Ochoa-Santos 

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment in employees of the sales area in the hydrocarbons company in Ancón-2019, the research is correlational and its design is non-experimental. cross section, the abbreviated scale of quality of work life, was applied for the CVL variable, said instrument is made up of 5 dimensions and for the CO variable the Meyer and Allen organizational commitment, having 3 dimensions as structure. The population was composed of 126 employees from the sales area and the sample was of the census type. As a result of the investigation by the correlation of Rho Spearman, the value of 0,000 ($p < 0,05$) was obtained; there was a direct, weak and significant correlation between the study variables. Therefore, the better quality of working life will improve the organizational commitment in the sellers of the hydrocarbons company in Ancón.

Keywords: Quality of Work Life; Organizational Commitment.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como fin determinar el vínculo que existe entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en operarios peruanos. La investigación es de tipo correlacional y su diseño es no experimental de corte transversal. Se aplicó para la variable CVL la escala abreviada de calidad de vida laboral, dicho instrumento está conformado por 5 dimensiones y para la variable de CO se utilizó la escala de compromiso organizacional, teniendo 3 dimensiones como estructura. La población estuvo integrada por 126 colaboradores del área de ventas y la muestra fue de tipo censal. Como resultado de la investigación mediante la correlación de Rho Spearman se obtuvo el valor de 0,000 ($p < 0,05$), es decir, existe correlación directa, débil y significativa entre las variables de estudio. Por tanto, a mayor calidad de vida laboral, mejor será el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa de hidrocarburos en Ancón.

Palabras clave: Calidad de Vida Laboral; Compromiso Organizacional.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son consideradas desde un análisis económico la invención más sofisticada y compleja de la humanidad. Si se hace un análisis corto sobre todos los inventos realizados por el hombre, dicho de paso considerado maravillas creadas por el conocimiento humano, como son las computadoras, los aviones, el teléfono celular entre otras tecnologías avanzadas, todas estas han sido concebidas y desarrolladas dentro

de una organización. De hecho, vivimos en la actualidad en un mundo donde las organizaciones planifican y producen casi todo. Es por eso la importancia de reconocer que pasamos la mayor parte del tiempo en las organizaciones. “El trabajo en nuestro mundo tiene un gran potencial que condiciona los principales aspectos de nuestra vida e incluso nuestra salud. Se deduce como una de las actividades principales y un pilar importante dentro de la Industria”.^(1,2,3,4,5)

Las organizaciones que logran obtener éxito son los que están en constante cambio y transformación, es mas en la actualidad vivimos en la famosa “era de transformación”. Asimismo, es importante entender lo que nos refiere, dichas características de los cambios a que nos referimos anteriormente, influyen una visión del trabajador como elemento central, entidades que se hacen más ágiles, sus gestiones de información basadas en el compromiso, el acrecentamiento de la calidad como un proceso continuo y un emprendimiento participativo, lo que promueve a la persona a buscar ese cambio como principal punto en el proceso de transformación.^(6,7,8,9)

En un estudio realizado por la OIT, se encontró que en 25 países las condiciones laborales empeoraron, en más de 60 países la calidad de vida decreció y en 46 países se redujo la satisfacción laboral. Son estos indicadores que nos dan la alerta a prestar la debida atención a esta variable.

En Latinoamérica, las condiciones laborales descritas por la OIT, al estudiar la calidad del trabajo en dieciocho países de Latinoamérica, muestran que aún la CVL de los empleados no es la adecuada. La OIT descubrió que el 22 % percibe mucho menos del salario básico, el 43 % no tiene contrato permanente, el 45 % no tienen beneficios laborales, el 45 % no cuenta con un seguro social, el 27 % labora más de 48 horas durante la semana y solo un 12 % de colaboradores reciben algún tipo de formación. Es por eso que no debemos alarmarnos cuando revisamos los estudios relacionados con la CVL hagan referencia a que la sensación de bienestar es, en todos los países regular.^(10,11,12,13)

En nuestro país, Great Place to Work (GPW), es el principal referente si hablamos de eminencia en ambiente laboral y CVL se refiere. GPW exhibe su 13° Ranking Anual de las mejores empresas para trabajar en América Latina, edición 2016, en el que predominaron 24 organizaciones nacionales incluyendo Sodimac y Maestro obtuvieron el puesto 10 y 11 respectivamente dentro de la clasificación de las mejores organizaciones para laborar en nuestro país, cabe resaltar que es la categoría con más de mil trabajadores.^(14,15,16,17)

Mediante el presente trabajo desarrollaremos la importancia de conllevar una buena organización, en cuanto a la adaptabilidad positiva de los trabajadores al ambiente laboral donde rigen sus labores diarias, siendo esto la CVL en gestión como resultado al compromiso de los trabajadores. El fin de esta investigación es ayudar a las empresas a afrontar estos retos actuales y enriquecer la calidad de vida de sus colaboradores obteniendo mejores resultados, por cuanto a un mejor CO.^(18,19,20,21)

Si bien es correcto mencionar que no se han encontrado estudios relacionados a la CVL y CO en organizaciones del sector industrial, si se hallaron investigaciones en empresas de otros sectores, las cuales señalo a continuación:

En una investigación elaborada en Colombia, titulado “Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del estado de Tunja”, con la finalidad de evaluar el nivel de CVL de los colaboradores. El estudio fue descriptivo no experimental y transversal. La muestra fue de 91 colaboradores de la empresa social del estado. Se empleó la herramienta (CVT-GOHISALO) para medir la calidad de vida en el trabajo. El producto obtenido fue que los colaboradores están satisfechos en los factores de seguridad laboral y soporte institucional en el trabajo. Mientras que por otra parte solo se alcanzó la media normal en dimensiones tales como la satisfacción laboral, el bienestar logrado por el trabajo, la integración al puesto de trabajo y desarrollo personal; el factor de administración del tiempo libre presentó vulnerabilidad.^(22,23)

Se realizó una investigación donde el propósito era encontrar la correlación entre la CVL y la satisfacción laboral de los colaboradores de la cadena de ferreterías El Imán. El estudio que realizó fue de corte transversal, tipo correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 60 individuos. Para este estudio se usó el instrumento CVT-GOHISALO para medir la calidad de vida en el trabajo, fue creado y validado por un estudio; Además también utilizó el instrumento SL- SPC para satisfacción laboral, creado y validado por la Psicóloga. Por medio del análisis de correlación de Rho Spearman, consiguió un valor igual a 0,464 (p-valor < 0,05), relación positiva media. De esta manera se concluyó que existe un vínculo significativo entre CVL y satisfacción laboral.

En la investigación “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad” propuso como objetivo definir el nexo que existe entre la CVL y el CO en los colaboradores de esta empresa. Para este sondeo la población fue de 354 individuos y una muestra no probabilística. Como herramientas se utilizaron la escala de CVL y el cuestionario de CO para las variables en cuestión. El estudio fue de tipo básica, de nivel correlacional, diseño no experimental y todo con un enfoque cuantitativo. El resultado final indico que si había una correlación débil entre las variables estudiadas ($r = 0,337$), Por lo tanto corrobora un vínculo directo relevante entre las variables CVL y CO.^(24,25)

La presente investigación se orientó principalmente como enfoque humanista con la siguiente teoría se puede exponer y discernir el origen de la CVL:

En la teoría de Simon Easton y Darren Van Laar: la CVL como concepto teórico tiene como finalidad percibir la esencia de la experiencia laboral de un individuo en el sentido más amplio, definieron la CVL como el

nivel de bienestar recibido, resultado del análisis de las condiciones de trabajo (factores objetivos), estrés y satisfacción (factores subjetivos) propios del lugar de trabajo. Ambos autores identifican 5 factores - dimensiones psicosociales independientes que forman parte de la CVL:

- Dimensión 1; Interrelación Trabajo - Hogar: Determina el nivel del control que perciben los colaboradores sobre cuándo, cómo y donde trabajan. Este factor refleja que tanto el sujeto percibe si tiene una vida plena dentro y fuera del trabajo.
- Dimensión 2; Bienestar General: Evalúa el nivel en que una persona se siente bien o complacido con su vida en absoluto. Bienestar general se define como el grado en el cual somos influidos y nos dejamos influir por el trabajo. Por lo tanto incorpora el más amplio bienestar psicológico, así como los aspectos generales de la salud física.
- Dimensión 3; Trabajo y Satisfacción Profesional: Este factor representa que tan satisfecha se encuentra una persona en relación con su puesto de trabajo, variables como el desarrollo del potencial, autoestima alta y el sentido del logro son parte de este factor. Satisfacción en el trabajo se puede determinar como la respuesta emocional positiva y la actitud que un individuo tiene hacia su trabajo. Para ello un estudio propuso que la satisfacción laboral es un concepto bidimensional que consta de satisfacción intrínseca que son las características individuales de cada persona, tales como la capacidad de utilizar la iniciativa, las relaciones con los supervisores, o el trabajo que la persona que ejerce de hecho y la satisfacción extrínseca, la remuneración, promoción y seguridad en el empleo).
- Dimensión 4; Condiciones Laborales: Analiza el nivel de satisfacción que el empleado tiene respecto las condiciones, los recursos y la seguridad en el trabajo.
- Dimensión 5; Control en el Trabajo: nos muestra el grado de control que un individuo siente que puede tener dentro de su entorno laboral. Esa percepción de control podría estar relacionada con diversos factores en el trabajo, incluyendo la oportunidad de colaborar al proceso de toma de decisiones que los afectan.

En cuanto se refiere a compromiso es una decisión muy personal de cada trabajador. Va más allá de acatar la obligación laboral, de tal forma que se puede ser un buen trabajador sin estar muy comprometido.

El compromiso inicia desde el interior y aporta un extra que guía a la excelencia, pues implica poner en juego todas las competencias y hacer más de lo esperado. Las personas comprometidas son dadas, ayudan a los demás y aportan a crear un clima positivo, promoviendo el compromiso de otros. La presente investigación tomó como enfoque principal, el enfoque cognitivo conductual con la siguiente teoría se podrá demostrar y comprender el origen del CO: Por consiguiente, la teoría de Meyer y Allen permite mejor abordar esta variable: El modelo que nos presenta John P. Meyer nos demuestra que el compromiso de los colaboradores con su lugar de trabajo puede tomar al menos tres formas diferentes (costo, afectivo y obligación), y esta desarrolla cada uno de una forma con características diferentes y además, de diferentes formas de implicar en el comportamiento, el compromiso y el bienestar de los trabajadores.

- Componente 1; Afectivo: los autores refieren que el compromiso afectivo mantiene lazos de carácter emocional es decir; consiste en el apego emocional del trabajador donde se siente comprometido con los valores, la cultura y las metas de la empresa; por lo que se encuentran satisfechos con su estadía en la empresa y esto debido a que la organización atiende las necesidades (principalmente las psicológicas) y expectativas de sus colaboradores.
- Componente 2; Continuidad: en cambio, aquí los trabajadores tienen un vínculo primario con la empresa de una conciencia de costos financieros y psicológicos, ligados a la decisión de abandono; es decir, la permanencia de un colaborador será por necesidad, ya que los trabajadores consideran que sus posibilidades para encontrar otro empleo serían mínimas.
- Componente 3; Normativo: para terminar, cuando nos referimos a normativo (deber) este componente se refiere a un sentimiento de obligación o deber de seguir laborando (sentido moral), por ejemplo capacitaciones, prestamos, colegiaturas entre otros. Los trabajadores sentirán que deben permanecer con la organización por deberles ciertas prestaciones propias a que debe ser correspondido.

Cuando nos referimos acerca de la formulación del problema nos preguntamos lo siguiente ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón- 2019?

Como hipótesis general se pretende lo siguiente: existe correlación entre la CVL y CO en los colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburo en Ancón-2019. Como hipótesis específica se tienen: existe correlación entre CVL y las dimensiones de CO; existe correlación entre CO y las dimensiones de CVL; existe correlación entre las dimensiones de CVL y las dimensiones de CO; existe correlación entre la CVL y CO, según edad; existe correlación entre CVL y CO, según tiempo de servicio en los colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburo en Ancón-2019.

Se concierne entonces, como objetivo general determinar la relación entre la CVL y CO en los colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburo en Ancón-2019. Como objetivos específicos tenemos: describir los niveles de CVL; describir los niveles de CO; determinar la relación entre las dimensiones de CVL y CO; determinar la relación entre la CVL y CO, según edad; determinar la relación entre la CVL y CO, según tiempo de servicio en los colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburo en Ancón-2019.

MÉTODO

Una investigación nos refiere que el diseño de investigación no experimental son las variables independientes que carecen de la necesidad de ser manipuladas. Dado que no posee grupos experimentales y tampoco de control. Por otro lado, se analiza e investiga los fenómenos, hechos y sucesos de la realidad problemática.

Un estudio nos menciona que el diseño corte-transversal se utiliza en la investigación para obtener los sucesos y fenómenos de la problemática real en un instante definido del tiempo.

Un estudio determina que el tipo de investigación descriptivo reconoce las características, cualidades de un hecho que pasará por un análisis de investigación. Primordialmente esta clase de investigación tiene como objetivo detallar acontecimientos o situaciones. Para ello, se hacen por medio de encuestas y puede servir para demostrar hipótesis específicas.

En otros estudios se define correlación como un grado de medición entre la relación que existe entre dos o más variables y determina el nivel de variaciones de dichas variables, así, estas puedan estar relacionadas con la modificación entre otro u otros factores.

En una investigación se define el nivel aplicada como una recolección e indagación de información en base a estudios pasados para la realidad problemática y así optimizar las teorías científicas, leyendas y/o hipótesis, del mismo modo, se podrá entender mejor la problemática.

El enfoque empleado fue el cuantitativo, para eso se tomó en cuenta a “busca la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias”.

Otro estudio refieren que “la población es el grupo de mediciones que se pueden llevar a cabo en un conjunto de seres u objetos con una característica en común”. La Población estuvo formada por 126 operarios

Es el sub conjunto que pertenece a un universo o población representativa que revela las características de esta misma. La muestra utilizada fue censal, debido que se utilizó al 100 % de la población, puesto que, se consideró como un número complaciente de sujetos. De igual modo, la muestra fue censal, es decir, que todos los componentes de investigación son estimados como muestra.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Es un instrumento que, mediante una serie de preguntas predeterminadas y codificadas, permiten la recolección de información de manera estructurada. El planteamiento es que la disposición de las preguntas conceda fiabilidad y máxima confianza en los datos.

RESULTADOS

Tabla 1. Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk para Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional			
N		Calidad de vida laboral	Compromiso organizacional
		126	126
Media		65,400	55,830
Parámetros normales	Desviación estándar	12,741	8,231
Estadístico de prueba		0,869	0,925
Sig. asintótica (bilateral)		0,000	0,000

En la presente tabla 1 nos da a conocer que la prueba de normalidad de CVL y CO, donde el valor de significancia de 0,00 para ambas variables, indicándonos que ambas no se adecuan a una normal distribución. Por consiguiente, para esta investigación se empleó el estadístico de Rho de Spearman para la correlación.

Verificando la tabla 2, el producto del análisis estadístico entre CVL y CO se difiere que presenta existencia de una relación Rho = 0,483 con un valor de significancia de 0,00 ($p < 0,05$). Por ende, se evidencia correlación significativa entre las variables y tiene un nivel de correlación (débil).

podemos verificar entre la variable de CVL y de cada dimensión de compromiso organizacional presenta correlación negativa (débil) con la dimensión de compromiso de continuidad; asimismo presenta correlación (fuerte) con la dimensión de compromiso normativo, ambas con un valor de significancia de 0,00 (Rho = -0,357 y 0,905; $p < 0,05$).

Tabla 2. Prueba de correlación de Spearman de la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional

Compromiso Organizacional			
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	0,483**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	126

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

Tabla 3. Correlación entre la variable calidad de vida laboral y las dimensiones de compromiso organizacional

			Afectivo	Continuidad	Normativo
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	-0,088	-0,357	0,905
		Sig.(bilateral)	0,327	0,000	0,000
		N	0126	126	0126

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

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

Tabla 4. Correlación entre la variable de compromiso organizacional y las dimensiones de calidad de vida laboral

			Interrelación trabajo- hogar	Bienestar general	Trabajo y satisfacción profesional	Condiciones laborales	Control en el trabajo
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	0,459**	0,469**	0,499**	0,431**	0,556**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	126	126	126	126	126

Tabla 5. Correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de compromiso organizacional

		Correlaciones			
			Afectivo	Continuidad	Normativo
Interrelación trabajo- hogar		Coefficiente de correlación	0,009	-0,426**	0,923**
		Sig. (bilateral)	0,923	0,000	0,000
		N	126	126	126
Bienestar general		Coefficiente de correlación	-0,269**	-0,256**	0,847**
		Sig. (bilateral)	0,002	0,004	0,000
		N	126	126	126
Trabajo y satisfacción profesional		Coefficiente de correlación	-0,314**	-0,043	0,737**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,632	0,000
		N	126	126	126
Condiciones laborales		Coefficiente de correlación	-0,174	-0,363**	0,842**
		Sig. (bilateral)	0,051	0,000	0,000
		N	126	126	126
Control en el trabajo		Coefficiente de correlación	-0,206*	-0,170	0,839**
		Sig. (bilateral)	0,021	0,058	0,000
		N	126	126	126

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

En la tabla 4 verificamos que entre la variable de compromiso organizacional y las dimensiones de calidad de vida laboral presenta correlación en las dimensiones; Interrelación trabajo- hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción profesional, condiciones laborales, control en el trabajo, donde existe correlación significativa positiva (Rho = 0,459; 0,469; 0,499; 0,431 y 0,556; $p < 0,05$).

Mientras tanto en la tabla 5 percibimos entre la dimensión interrelación trabajo - hogar y las dimensiones de compromiso organizacional presenta correlación directa y significativa en la dimensión de compromiso normativo ($Rho=0,923$; $p< 0,05$). Esto quiere decir, que a mayor interrelación trabajo- hogar mayor sería el compromiso normativo. Por otro lado existe correlación negativa con compromiso de continuidad ($Rho=-0,426$; $p< 0,05$).

Continuando con la observación entre la dimensión bienestar general y las dimensiones de compromiso organizacional presenta correlación directa significativa con compromiso normativo ($Rho=-0,847$; $p< 0,05$). Por lo cual deducimos que a mayor bienestar general mayor será el compromiso normativo. En cambio verificamos que presenta correlación negativa y significativa en las dimensiones de compromiso afectivo y el compromiso de continuidad ($Rho=0,-0,269$; $-0,256$; $p< 0,05$).

Para finalizar, se discierne que no existe correlación directa y significativa entre la dimensión interrelación trabajo- hogar, condiciones laborales con la dimensión de compromiso afectivo y por último entre la dimensión de Trabajo y satisfacción profesional, control en el trabajo con la dimensión de compromiso de continuidad. Esto quiere decir que al no encontrarse relación en todas las dimensiones, la hipótesis planteada es rechaza.

Tabla 6. Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores, según edad

Edad		Compromiso Organizacional		
[20-30>	Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	0,000
			Sig.(bilateral)	1,000
			N	63
[31-38>	Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	0,407
			Sig.(bilateral)	0,192
			N	21
[39-45>	Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	0,283
			Sig.(bilateral)	0,141
			N	19
[46-50>	Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	0,275
			Sig.(bilateral)	0,106
			N	18
[51-60]	Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	0,257
			Sig.(bilateral)	0,238
			N	5

Tabla 7. Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, según tiempo de servicio

Tiempo de Permanencia		Compromiso Organizacional		
[1-4>	Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	-0,254
			Sig.(bilateral)	0,393
			N	77
[5-8>	Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	-0,125
			Sig.(bilateral)	0,674
			N	25
[9-12>	Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	0,083
			Sig.(bilateral)	0,719
			N	12
[13-16>	Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	0,314 [*]
			Sig.(bilateral)	0,012
			N	3
[17-20]	Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	0,650 ^{**}
			Sig.(bilateral)	0,008
			N	9

Según los resultados obtenidos en la tabla 6, se aprecia que en ambas variables en los operarios en edades en el rango de 20 años a 60 años; no se encontró relación alguna. Esto quiere decir que los rangos de edades no presentan una correlación significativa de CVL y CO en los operarios de la empresa de hidrocarburos.

De la tabla 7, se analiza que las variables de CVL y CO, en los operarios según su tiempo de permanencia en el trabajo que se comprende desde 1 año hasta los 20 años; no se encontró relación alguna. Esto quiere decir que los rangos de tiempo de permanencia no presentan una correlación significativa en las variables. Sin embargo, presenta una proximidad de las variables con el rango de tiempo de permanencia entre los 17 a 20 años, podría ser una posible correlación ($Rho = 0,08$; $p < 0,05$).

Tabla 8. Niveles de calidad de vida laboral		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	31	25
Bajo	25	20
Promedio	19	15
Alto	31	24
Muy Alto	20	16
Total	126	100

En la tabla 8 se observa los niveles de CVL, donde verificamos que el nivel más alto en porcentaje es muy bajo con el 25 % y el nivel más bajo es el promedio con el 15 %.

Tabla 9. Niveles de compromiso organizacional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	39
Medio	33	26
Alto	44	35
Total	120	100

Por otro lado, en la tabla 9 se verifica los niveles de CO, donde observamos que el nivel más alto en porcentaje es el bajo con el 39 % y el nivel más bajo es el medio con el 26 %.

DISCUSIÓN

En la presente investigación se planteó como objetivo general, el definir la relación entre CVL y CO en los trabajadores. Donde de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo detallar lo siguiente: se encontró un $Rho = 0,483$ con un valor de significancia de 0,00, indicándonos que presenta una correlación significativa positiva y débil entre CVL y CO, por lo cual se acepta la hipótesis general planteada. A través de este resultado se halló semejanza con la investigación donde se estudió el vínculo entre CVL y satisfacción laboral en los colaboradores, cabe resaltar que solo se refleja una variable de estudio de la investigación; es decir que una de ellas guarda semejanza con la CVL, siendo el resultado una correlación positiva débil con calidad de vida laboral en los individuos. Como también encontramos in estudio donde en su tema de investigación sobre la CVL y CO en trabajadores de una empresa minera, en esta investigación se aprecian ambas variables en relación, donde se denota una relación significativa directa débil con CVL y CO en los trabajadores. Por otro lado, se encontró semejanza en la investigación internacional de otra investigación en su tema planteado el compromiso organizacional de los trabajadores, donde el objetivo era determinar qué elementos del compromiso organizacional están vinculados en las pequeñas empresas, en dicha investigación se consiguió encontrar una correlación significativa entre los factores de CO, siendo que solo se aprecia una variable en relación al presente estudio guarda relación con compromiso organizacional. ^(26,27,28)

El primer objetivo específico de este estudio, tenemos como primer punto la búsqueda de determinar los niveles de CVL en general. ^(29,30) Donde se encontró el nivel con mayor porcentaje es el nivel muy bajo con un 25 % y el de menor porcentaje es el nivel promedio con un 15 %. De acuerdo a los resultados presentados se encontró diferencia con la investigación donde su tema de investigación fue sobre el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa del estado, cabe resaltar que solo se refleja una variable estudiada en el presente estudio; es decir que una de ellas está relacionada con la CVL, siendo también la finalidad del estudio el nivel de dicha variable; donde los resultados en general presentan un nivel favorable (media, normal y satisfechos) de CVL. Asimismo, se halló diferencia con la investigación donde se encontró el nivel con mayor porcentaje es el nivel regular con un 62 % y el de menor porcentaje es el nivel malo con un 17 % si observamos estas dos investigaciones se diferencian en cuanto al nivel, mientras que uno tiene un nivel adecuado, el otro presenta un nivel bajo.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados, se ha establecido que, si existe una correlación débil, positiva y significativa entre CVL y CO. Cabe mencionar que esto ha sido posible por medio del empleo de los test confiables y validados en la investigación. Que el grado de calidad de vida laboral de la muestra es muy bajo, obteniendo el 25 % de CVL en operarios. Que el grado de compromiso organizacional de la muestra es bajo, obteniendo el 39 % de CO. Asimismo, se determinó que existe correlación directa y significativa en algunas dimensiones de CVL y CO. Por otro lado, no existe correlación directa y significativa en dos dimensiones de CVL y dos dimensiones de CO. Por otro lado, se determinó que no existe relación posible entre CVL y CO según edad, esto quiere decir, que las variantes de edad no tienen influencia de manera significativa ni directa en la correlación de dichas variables de estudio. Finalmente se determinó que no existe relación posible entre CVL y CO según tiempo de servicio, lo cual significa, que los rangos de tiempo de servicio no tienen influencia de manera significativa ni directa en la correlación de dichas variables de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Asenjo Y. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo; 2016.
2. Beltrán R. Metodología de la investigación científica orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales. 1ra ed. Lima: Graficart Editorial; 2014.
3. Blau G, Boal K. Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Acad Manag Rev*. 1987.
4. Carrasco S. Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos; 2015.
5. Dionicio C. Compromiso organizacional y desarrollo emocional en socios estratégicos de una empresa de seguridad privada de Trujillo [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad Privada del Norte; 2019.
6. Easton S, Van Laar D. User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale [Internet]. 2012 [citado el 2024]. Disponible en: <http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%20v38%20ebook%2003%20Nov14.pdf>
7. Ferrer J, Pérez L, Ríos M, Sanchez-Fernandez M. Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Rev Iberoam Estrateg*. 2017;16(2):90-103.
8. Gillian R. Visual Methodologies: An Introduction to the Interpretation of Visual Materials. Londres: Sage Publications Ltd; 2001.
9. Gordillo R. Metodología de la investigación educativa. México: McGraw Hill; 2012.
10. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ª ed. México: McGraw-Hill; 2010.
11. Lares A. Calidad de Vida en el Trabajo (Un Modelo Integral). Lima: Editorial BL Consultores Asociados - Servicio Editorial; 1998.
12. López J. Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018.
13. Meyer J, Allen N. Commitment in the workplace theory, research and application. Londres: Sage; 1997.
14. Meyer J. Industrial / Organizational Psychology [Internet]. 2018 [citado el 2024]. Disponible en: <http://www.psychology.uwo.ca/people/faculty/profiles/meyer.html>
15. Mowday R, Porter L, Steers R. Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Londres: Academic Press; 1982.

16. Peña M. El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Rev Int Adm Financ.* 2016;95-105.
17. Peiró JM, Prieto F. Tratado de psicología del Trabajo, La actividad laboral en su contexto. Vol. I. Madrid: Síntesis Psicología; 1996.
18. Quezada M. Metodología de la investigación. 2da ed. Lima: Editorial Macro; 2014.
19. Ríos T. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2016.
20. Salanova M, Gracia F, Peiró JM. Significado del trabajo y valores laborales. En: Peiró JM, Prieto F, editores. Tratado de Psicología del Trabajo, Aspectos psicosociales del trabajo. Vol. II. Madrid: Síntesis Psicología; 1996.
21. Sifuentes G, Ortega J, Gonzáles I. El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango. Durango: Universidad Politécnica de Durango; 2012.
22. Simon M. Manual de psicología de la salud. Madrid: Biblioteca Nueva; 1999.
23. Steers R. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Admin Sci Q.* 1977;22(1):46-56.
24. Suescún S, Sarmiento G, Álvarez L, Lugo M. Calidad de vida laboral en empleados de una Empresa Social del Estado Tunja, Colombia. *Rev Med Risaralda.* 2016.
25. The World Health Organization. Shaping the future [Internet]. 2003 [citado el 2024]. Disponible en: https://www.who.int/whr/2003/en/whr03_en.pdf?ua=1
26. Trigozo J. Calidad de vida en el trabajo y su relación con la satisfacción laboral en la cadena de ferreterías El Imán [Tesis de licenciatura]. Tarapoto: Universidad Peruana Unión; 2018.
27. Urdaneta O. Psicología Organizacional Aplicada a la gestión del capital humano. México: 3R Editores; 2005.
28. Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta. 5ª ed. Lima: Editorial San Marcos; 2015.
29. Verdugo M, Schalock R. Discapacidad e Inclusión. Salamanca: Amarú Ediciones; 2013.
30. Walton R. Quality of working life: what is it? *Sloan Manag Rev.* 1973;15(1):11-21.

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Freddy Cristopher Ochoa-Santos.

Curación de datos: Jorge Raymundo Bazán Mestanza.

Análisis formal: Freddy Antonio Ochoa-Tataje.

Investigación: Roque Juan Espinoza-Casco.

Metodología: Néstor Neptalí Carpio-Soto.

Administración del proyecto: Pedro Cesar Pacherrres-Espinoza.

Recursos: Freddy Cristopher Ochoa-Santos.

Software: Jorge Raymundo Bazán Mestanza.

Supervisión: Roque Juan Espinoza-Casco.

Validación: Pedro Cesar Pacherrres-Espinoza.

Visualización: Freddy Antonio Ochoa-Tataje.

Redacción - borrador original: Néstor Neptalí Carpio-Soto.

Redacción - revisión y edición: Freddy Cristopher Ochoa-Santos.