

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA - PERUANA 2022

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN A PERUVIAN PUBLIC INSTITUTION 2022

Carlos Alberto Murayari Gonzales¹, Edsón Amasifúen Sajami²

Palabras clave:

calidad de vida
laboral,
compromiso
organizacional,
desarrollo
personal

Resumen

El presente trabajo identificó la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en servidores públicos. Un estudio aplicado que describe la asociación con un diseño transversal, en una muestra de 100 colaboradores. El estudio concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, utilizando el análisis estadístico Rho de Spearman, cuyo valor es de 0.330 ($p < 0.05$), que significa la obtención de una correlación media positiva. Las empresas entonces, cuando deseen cumplir sus metas deben lograr el compromiso de sus trabajadores, pero este compromiso se va a dar cuando los mismos tengan altos estándares de calidad de vida laboral.

Códigos JEL: M12, M14

Keywords:

quality of work
life,
organizational
commitment,
personal
development

Abstract

The present work identifies the relationship between quality of work life and organizational commitment in public servants. An applied study describing the association with a cross-sectional design, in a sample of 100 collaborators. The study concluded that there is a statistically significant relationship between quality of work life and organizational commitment, using Spearman's Rho statistical analysis, whose value is 0.330 ($p < 0.05$), which means obtaining a positive average production. Companies then, when they want to meet their goals, must achieve the commitment of their workers, but this commitment will occur when they have high standards of quality of working life.

¹ Universidad Peruana Unión, (Perú).
E-mail: carlosmurayari@outlook.es

² Universidad Peruana Unión, (Perú).
E-mail: edsonamasifuen@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) puntualiza las aspiraciones de las personas en su vida laboral y que significa oportunidad para acceder a un empleo decente, productivo y que genere un salario justo, la seguridad en el puesto de trabajo y la protección para su familia, mejores perspectivas personales y profesionales, libertad para expresar sus opiniones, capacidad para organizarse y la igualdad de oportunidades y trato para todos. La calidad de vida ha tomado importancia porque se relaciona con la productividad, compromiso organizacional y competitividad económica.

Miño (2016) indicó que en la calidad de vida laboral también influyen otros factores que buscan el bienestar físico y psicológico personal. Es decir, el colaborador no solo busca la satisfacción por el trabajo sino también incluye el aspecto físico y psicológico.

A continuación, presentamos la calidad de vida laboral donde Ardila (2003) señala que el interés sobre la calidad de vida aumentó en los últimos años del siglo XX al satisfacer las necesidades básicas de la población; y a lo largo de la primera mitad del siglo se promovió la protección de los derechos de los trabajadores asalariados. Sin embargo, la realidad peruana aún hay mucho por hacer a nivel de gestión de talento humano y es más complejo aún en las instituciones públicas.

Ugarte, Celle y Sotomarino (2011) afirman que la administración pública tiene cierto desinterés respecto al bienestar de los trabajadores, porque permiten que se manipulen y que exista una política remunerativa, ascensos inventados, y que provocan desorden y abuso a los buenos trabajadores, falta de información, ausencia de políticas sobre programas de capacitación, exceso de sanciones y deficientes sistemas de control de gestión.

En un estudio de Lobato (2017) indicó en su investigación que el problema fue debido que algunos trabajadores no se sienten identificados con la organización, uno de los factores principal fue el cansancio al realizar actividades que demandan gran esfuerzo físico y la falta de

compromiso generados a partir de retrasos en las actividades administrativas y operacionales.

Con respecto al compromiso organizacional, un estudio realizado por Tendencias Globales de Capital Humano (2015) indicó que en el Perú el principal problema que afronta el 87% de las empresas es el compromiso laboral; el 50% de los ejecutivos están preocupados por la problemática de cultura organizacional y la falta de compromiso de los colaboradores.

De lo anteriormente expuesto, surge el interés investigativo de conocer la realidad respecto a la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una institución pública.

En la Municipalidad Provincial de San Martín en los colaboradores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos, mediante el método de la observación se puede mencionar que existe un bajo nivel de iniciativas y de innovación, existe una falta de identidad y falta de responsabilidad en las funciones. Con respecto a la dimensión compromiso afectivo se observó en los colaboradores una actitud negativa, malhumorados y poco empáticos, en muchas ocasiones están revisando el celular y reflejan no estar orgullosos de la institución, se observa también que no hay proactividad ni iniciativa en el trabajo porque se nota cansancio y apatía.

Por ello, la presente investigación se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de riesgos de la Municipalidad Provincial de San Martín – 2022?

REVISIÓN DE LITERATURA

La calidad de vida laboral tiene por objetivo determinar los aspectos del trabajo que inciden en la calidad de vida de una persona, por eso se debe tener en cuenta el trabajo en sus múltiples expresiones en el ser y hacer de una persona que van más allá del salario, por tanto, se puede afirmar que es de carácter multidimensional, además, implica la reproducción de la sociedad, la

construcción de identidad y sentido de pertenencia, la posibilidad de reconocimiento y satisfacción social.

Vásquez y Guzmán (2021), menciona en su investigación que la calidad de vida incluye aspectos físicos, mentales y sociales de la vida y es un aspecto importante para comprender el bienestar de las personas. Las percepciones de los individuos sobre su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en los que viven y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones.

Muñoz, Matabanchoy, Pérez y López (2021) mencionan que hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global, según menciona en su investigación, Álvarez, Porraspita y Ganchozo (2018), resalta como un tema que ha sido de gran importancia en las últimas décadas, tratando no solo de satisfacer las necesidades de los clientes, sino enfocándose en ser un factor competitivo; la calidad no solo se centraliza en el departamento de producción, sino en todas las áreas de la organización, asimismo en un entorno que fomenta el crecimiento de los empleados, crea experiencias enriquecedoras y busca involucrar a todos.

Para Guartan, Torres y Ollague (2019) toda organización busca que sus trabajadores se encuentren motivados y comprometidos con la labor que realizan puesto que son ellos los que realizan cotidianamente una serie de acciones, de modo que esta permita alcanzar sus objetivos y en definitiva su misión. Como se sabe, “cuando una persona se encuentra motivada, se orienta hacia la meta, persiste y sobrepasa las dificultades que limitan su camino hacia el logro de dicha meta” ; Puma y Entrada (2020), asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las

organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial, asimismo han demostrado que la calidad de vida laboral es el estado deseado de felicidad personal y presentamos a continuación las definiciones de dimensiones ajustadas por Muñoz y Casallas (2021), e incluye tres (3): Bienestar emocional, personal crecimiento y relaciones interpersonales.

1. Bienestar emocional: se refiere al aumento de la seguridad en un ambiente estable y con condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo. El espacio es algo donde todos los empleados interactúan entre sí indiscriminadamente, sin siquiera saberlo.

Como, por ejemplo, la calidad de vida en la oficina se ve directamente afectada cuando hay cosas simples como sillas cómodas y funcionales, iluminación, decoración y demás protagonistas de la oficina. Y la incomodidad puede provocar estrés o empeorar la situación en la que los trabajadores tienen que prestar mucha atención a las actividades en cuestión, según menciona Yasnó, Correa, Morales y Veloza (2020).

Asimismo, es la sensación de bienestar que permite desenvolverse en la sociedad y satisfacer las demandas de la vida cotidiana. Un aspecto importante es la capacidad de tener resiliencia para superar las circunstancias adversas, reconocer las emociones y expresarlas adecuadamente en el lugar de trabajo.

2. Desarrollo personal: se refiere al entrenamiento de comunicación y trabajo en equipo, también son las habilidades funcionales de la persona.

Esta dimensión juega un papel importante en cualquier institución, pública o privada; porque implica establecer valor para las personas. Para Katebi, Hossain y Masoud (2022), el desarrollo personal debe ser importante para mejorar la calidad de la educación y prevenir problemas de salud mental. Fortalecer este aspecto requiere construir la confianza de las personas.

Además, la organización debe proporcionar, durante un período de tiempo específico, la capacidad de mejorar el desempeño y el desarrollo de las personas a través de experiencias organizadas de aprendizaje, capacitación y educación.

3. Relaciones interpersonales: se refiere al sistema de comunicación, fomento de amistades y las interacciones comunitarias.

También son las interacciones que se entablan con los compañeros de trabajo o con las personas de alrededor; son pues relaciones sociales que se respetan y se rigen por diversos códigos de conducta establecidos culturalmente. Lo cual permite interactuar con diversos grupos sociales y hace que nos llevemos bien y que permite crear ese círculo de profesionales, compañeros y comunicarse de manera efectiva para que el trabajo sea positivo para todos.

Para la variable compromiso organizacional, la herramienta es tomada de Guzmán, Valdivia, Aguilera y Alvarado (2020) incluye 3 dimensiones: Afectivo, continuidad y normativa, la definimos a continuación:

Los autores Zavala y Córdova (2017) mencionan en su investigación que el compromiso organizacional también resulta atractivo desde el punto de vista del empleado, pues éste hace posible vislumbrar estabilidad laboral, percibiendo provecho por su permanencia en la empresa, convirtiéndose en un conductor que lleva al trabajador a decidir aportar su esfuerzo para obtener los beneficios a largo plazo.

Por lo tanto, el compromiso en una organización incluye el comportamiento de los empleados que refleja los intereses de la parte de la organización a la que pertenecen. En otro término, significa "llevar la camiseta" en la industria y ser parte de ella. Esta actitud es beneficiosa para la organización porque significa que las personas están dedicadas al éxito de la organización como un todo, así como al logro de sus propias metas.

Asimismo, Cruz (2018) menciona que las organizaciones con un liderazgo fuerte generan

resultados, y son productivas, por lo que propicia una base sólida para la CVL (Calidad de Vida Laboral). Por otro lado, para Araya, Diaz y Rojas (2020) el compromiso organizacional, es entendido como aquella fuerza concerniente a la identificación y el involucramiento que posee un individuo hacia una organización particular, constituye un aspecto crítico para alcanzar el éxito, cuyo cumplimiento necesita de colaboradores altamente comprometidos, dispuestos a contribuir con su esfuerzo adicional para lograr la visión y las metas de la organización.

El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Chiang y Candia (2021), reformularon su definición, indicándola como la voluntad de permanecer en una organización debido a intereses personales, así como una dedicación a los objetivos y valores organizacionales.

Hernández y Ruiz (2018) indican que es un sentimiento por el cual el empleado se ve identificado con la organización, así como con sus metas, teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella. Este compromiso es muy significativo, debido a que logra que los trabajadores tengan un gran impacto en la productividad, desarrollando condiciones óptimas para la organización, las cuales son necesarias para poder subsistir dentro de un mundo que se encuentra en constantes cambios. Los empleados que han tenido mayor índice de permanencia dentro de una organización y que desempeñan un trabajo más eficiente y de calidad son los que sienten un compromiso con la misma, a diferencia de los que tienen satisfacción laboral.

Finalmente, Guzmán, Valdivia, Aguilera y Alvarado (2020) clasifican el compromiso organizacional según tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo:

1. Compromiso Afectivo: Se produce un sentido de pertenencia. Apego, afecto, placer, emoción (deseo) Se refiere a la conexión de sentimientos

que las personas hacen con una organización, expresando sentimientos de conexión cuando ven satisfacción y anticipación de necesidades (especialmente enfermedades mentales), y monitorean su estabilidad en la organización. Los empleados con este tipo de compromiso están listos para ser parte de la organización. Cómo se sienten los empleados acerca de la empresa, qué los motiva a seguir adelante y eso va más allá de su salario.

2. Compromiso de continuidad: (necesidad) Representa al destinatario del valor (negocio, físico, mental) y reduce el riesgo de encontrar otro trabajo si decide dejar la organización. En otras palabras, los empleados se sienten conectados con la organización porque significa que invierten tiempo, dinero, esfuerzo y lo pierden todo. Así como ve disminuir sus oportunidades fuera del negocio, también lo hace su compromiso con el negocio.

3. Compromiso normativo: (obligación) Es un compromiso, de buena fe, de buscar la creencia en la equidad para con la organización de conformidad con el proyecto de ley. Por ejemplo, si la escuela paga la capacitación; Construir la organización y las relaciones. En este tipo de colaboración, se posibilita un fuerte compromiso con la organización por parte de los empleados que se sienten valorados por la organización que les dio la oportunidad o el regalo que recibieron, (Ross, Reale y Banning, 2022).

Por ende, esto implica quedarse a cumplir una obligación moral de reciprocidad, se dice que cuanto mayor sea este tipo de compromiso, más dispuestos están a hacer lo que es mejor y en el mejor interés de la empresa.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación presenta la siguiente metodología:

Tipo investigación aplicada, según CONCYTEC (2018) la investigación está dirigida a determinar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y

tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica.

Alcance descriptivo correlacional: Descriptivo según Arias (2012) consiste “en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”.

Correlacional: Porque tiene como objetivo conocer el grado de asociación que puede existir entre dos variables suministradas en una determinada muestra Hernández, Fernández y Baptista (2003) y Cancela, Cella, Galindo y Valilla (2010) menciona que es describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables y es mediante el uso de los coeficientes de correlación.

Diseño metodológico es no experimental de corte transversal: No experimental, ya que no se manipularán las variables de estudio durante la investigación, se observarán los fenómenos tal y como ocurren en su contexto natural, para después analizarlos. Es transversal porque se tomarán los datos en un solo momento. (Hernández et al., 2010).

Para esta investigación correspondió a una población de estudio finita porque se conoce la cantidad de unidades que la componen (Arias, 2012). Es decir, la población lo conforman todos los colaboradores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos de la Municipalidad Provincial de San Martín, sin ninguna excepción porque todos cumplen con el único criterio de inclusión que es pertenecer a la gerencia mencionada líneas más arriba.

Según Hernández (2014) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones; de acuerdo a la precisión nuestra población comprende a todos los colaboradores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos de la Municipalidad Provincial de San Martín – 2022. Es decir, cumplen con características de interés del investigador, además de seleccionar intencionalmente a los individuos de la población a los que generalmente se tiene fácil acceso.

Asimismo, en la investigación se utilizó la muestra no probabilística por conveniencia según

Hernández (2014) se da, porque cada colaborador tiene una probabilidad igual de ser seleccionado para el estudio, y en este caso se encuestó el total de la población que son 100 colaboradores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos de la Municipalidad Provincial de San Martín – 2022.

Dentro del modelo de investigación cuantitativa se utilizó la técnica de la encuesta, según el autor López y Fachelli (2015) indica que la encuesta se considera como una técnica de recolección de datos y señala que el cuestionario constituye el instrumento donde aparecen enunciadas preguntas de forma ordenada y sistemática, es por ello que durante el proceso se empleó aplicar la encuesta de manera presencial en un espacio proporcionado por el área en mención a evaluar; donde al finalizar la encuesta nos permitió recoger los datos de una muestra y a través de ella se pudieron obtener información de cifras, porcentajes, estas pueden ser a favor o en contra, respecto a las variables: calidad de vida laboral y compromiso organizacional, ambos con una misma escala (Muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno).

En la variable calidad de vida laboral, consta de 19 ítems y fue elaborado por Verdugo y Schallock (2002) y adaptado de acuerdo a la investigación, posee tres dimensiones: Bienestar emocional (6 ítems), desarrollo personal (7 ítems) y relaciones interpersonales (6 ítems) respectivamente.

En la variable compromiso organizacional, consta de 9 ítems y fue elaborado por Meyer y Allen (1991) y adaptado de acuerdo a la investigación, posee tres dimensiones: Compromiso afectivo (3 ítems), compromiso de continuidad (3 ítems) y compromiso normativo (3 ítems) respectivamente. En la medición de la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo indicador debe ser por encima de 7, para que un instrumento o constructo sea confiable según Pallant (2018), Ambos instrumentos son confiables ya que el instrumento para medir la calidad de vida laboral, obtuvo un indicador de .847 y el instrumento para medir el compromiso organizacional obtuvo un indicador de .839.

Después de haber aplicado la encuesta y recolectado los datos de forma presencial; se procedió a ingresar los datos recolectados al programa estadístico SPSS Versión 23.00, a fin de procesar la información para luego proceder a interpretar los resultados.

Para determinar si los datos de la muestra son paramétricos, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov y Smirnov, teniendo como criterios que, si el valor de la significancia es mayor a 0.05 los datos son paramétricos y si es menor a .05 los datos son no paramétricos (Vallejos, 2010).

Para la obtención de los niveles de las variables y sus dimensiones se realizó a través de sus estadísticas descriptivos como las tablas de frecuencia y las tablas personalizadas. Con respecto a las pruebas de hipótesis se calculará a través de la correlación de Rho Spearman.

RESULTADOS

A continuación, en la tabla 1, se presenta las técnicas estadísticas que se utilizó para el procesamiento de datos.

TABLA 1
Técnicas Estadísticas

Técnica	Indicador de aceptación	Indicador de rechazo	Autor
Rho Spearman	Nivel: bajo, medio, alto. Significancia (p) menor (<) a 0.05	Significancia (Sig.) mayor (>) a 0.05	Charles Spearman (1943)
Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	Significancia (p) mayor o igual (\geq) a 0.05 – datos paramétricos normales	Significancia (p) menor (<) a 0.05 datos no paramétricos	Andrey Kolmogorov y Nikolai Smirnov (1933)

A continuación, presentamos los resultados de nuestra investigación.

TABLA 2
Información Socioeconómica

Variable sociodemográfica	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	80	80%
	Femenino	20	20%
	Total	100	100%
Edad	18 a 30 años	29	29%
	31 a 40 años	43	43%
	41 a 50 años	23	23%
	51 a 60 años	4	4%
	61 a más años	1	1%
	Total	100	100%
Condición laboral	Nombrado	8	8%
	Contratado	82	82%

En la tabla 2 se observa la información sociodemográfica de los colaboradores de la

Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos de la Municipalidad Provincial de San

Martín - 2022. De los cuales el 80% es masculino y sólo el 20% es femenino, el mayor rango de edades de los colaboradores esta entre 31 a 40 años con el 43% seguido del rango de 18 a 30 años con el 29% respectivamente.

La Tabla 3 muestra que los colaboradores perciben en un nivel medio – alto la calidad de vida laboral con 46% y 45% respectivamente, mientras que para bienestar emocional está en un nivel medio con un 60%. Así también, para

desarrollo personal que tuvo una calificación de alto con 46%. Para las relaciones interpersonales tuvo una calificación de medio – alto. Asimismo, muestra que los colaboradores están en un nivel bajo con 7%, medio 46% y alto 47%. Para compromiso afectivo, están en bajo con 10%, medio 40% y alto 50% respectivamente. Para compromiso de continuidad, en un nivel bajo con 7%, medio 40% y alto con 53% y finalmente para compromiso normativo, está en un nivel bajo con 7%, medio 43% y alto con 50% respectivamente.

TABLA 3
Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Calidad de vida laboral	Bajo	9	9%
	Medio	45	45%
	Alto	46	46%
	Total	100	100%
Bienestar emocional	Bajo	10	10%
	Medio	60	60%
	Alto	30	30%
	Total	100	100%
Desarrollo personal	Bajo	9	9%
	Medio	45	45%
	Alto	46	46%
	Total	100	100%
Relaciones interpersonales	Bajo	11	11%
	Medio	60	60%
	Alto	29	29%
	Total	100	100%
Compromiso organizacional	Bajo	7	7%
	Medio	46	46%
	Alto	47	47%
	Total	100	100%
Compromiso afectivo	Bajo	10	10%
	Medio	40	40%
	Alto	50	50%
	Total	100	100%
Compromiso de continuidad	Bajo	7	7%
	Medio	40	40%
	Alto	53	53%
	Total	100	100%
Compromiso normativo	Bajo	7	7%
	Medio	43	43%
	Alto	50	50%
	Total	100	100%

TABLA 4
Análisis de correlación de calidad de vida laboral y compromiso organizacional

Calidad de vida laboral	Compromiso organizacional		
	Rho Spearman	p-valor	n
	0.330	0.001	100

Con base en la información presentada en la Tabla 4, se presenta la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2022, mediante el análisis de la Estadística Rho de Spearman, un valor de 0,330 (p -valor $< 0,05$), relación media positiva. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de que existe una relación

significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores. Esto significa que, a mayor calidad de vida laboral, los empleados esperan un mayor nivel de compromiso organizacional.

TABLA 5
Análisis de correlación de bienestar emocional y compromiso organizacional

Bienestar emocional	Compromiso organizacional		
	Rho Spearman	p-valor	n
	0.275	0.006	100

De acuerdo con los datos de la Tabla 5, que representa la relación entre el bienestar emocional y el compromiso organizacional, utilizando el análisis de correlación de Spearman Para el estudio, un valor de 0.275 (p -valor $< 0,05$) significa que se obtiene una relación. Por lo tanto,

se aceptó la correlación entre el bienestar emocional de los colaboradores y el compromiso organizacional. Esto significa que un mayor nivel de satisfacción emocional significa un mayor nivel de implicación con el personal.

TABLA 6
Análisis de correlación de desarrollo personal y compromiso organizacional

Desarrollo personal	Compromiso organizacional		
	Rho Spearman	p-valor	n
	0.360	0.000	100

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 6, se ha presentado la relación entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos de la Municipalidad Provincial de San Martín – 2022, ha sido presentada, con resultados similares en el análisis estadístico Rho de Spearman. Se alcanzó 0,360 (p -valor $< 0,05$), media de correlación. Por lo tanto, se adopta otra forma de pensar sobre la relación entre el desarrollo personal y el compromiso de los colaboradores. Esto significa

que, a un nivel más alto de superación personal, los empleados quieren involucrarse más.

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 7, la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos de la Municipalidad Provincial de San Martín – 2022. La asociación presentó resultados similares para el alcance en la revisión Rho de Spearman. 0,223 (p y $< 0,05$), correlación positiva media. Esto

significa que se necesita una mayor implicación por parte del personal de relaciones interpersonales.

TABLA 7
Análisis de correlación de relaciones interpersonales y compromiso organizacional

Relaciones interpersonales	Compromiso organizacional		
	Rho Spearman	p-valor	n
	0.223	0.000	100

DISCUSIÓN

Este estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos de la Municipalidad Provincial de San Martín.

En ese sentido, los resultados muestran que existe una correlación media positiva, mediante el análisis de la Estadística Rho de Spearman, un valor de 0,330 (p-valor < 0,05). Lo cual concuerda con una investigación de Cerón (2020) que tuvo como conclusión una correlación positiva ($r=0.48$) y estadísticamente significativa entre las variables. Asimismo, Ríos (2016) en su investigación concluye la existencia de relación positiva y significativa entre las variables con un chi cuadrado de 21.867 a una confianza del 95%. Estos resultados dan consistencia a esta investigación.

Estos resultados concuerdan con Grote y Guest (2017) quienes encontraron en su estudio una relación significativa y positiva entre la calidad de la vida laboral de los empleados y su desempeño laboral, el sistema de trabajo, las políticas corporativas, los métodos de dirección y gerencia, las estrategias organizacionales y la productividad. Por su parte, Kim y Ryu (2015) hallaron relación directa entre las variables salud física y mental y la actuación profesional con el desempeño laboral y la entrega de resultados. Al establecer estrategias enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, esto se refleja en el rendimiento y beneficio de la

organización a corto, mediano o largo plazo. Los mismos autores encontraron una fuerte relación entre la calidad de vida laboral y los productos de las organizaciones donde se manifiesta que a mayor calidad de vida laboral, mejor rentabilidad empresarial, gracias al desempeño del personal.

Miño (2016) muestra que el 43 % de los colaboradores considera que su calidad de vida es regular, la relación muestra que existe una correlación positiva considerable entre la calidad de vida y la gestión municipal. Dichos antecedentes coinciden con los resultados de esta investigación.

Gonzales y Monry, (2018) en su artículo perciben un nivel media alta de calidad de vida laboral con una media aritmética de 3,8 que indica una apreciación media alta por parte de los encuestados; la dimensión más baja fue el nivel de remuneración, con una media de 3,3 se puede observar que los trabajadores perciben que su compensación es moderadamente equitativa y competitiva pero no es suficiente para satisfacer sus necesidades; este nivel puede estar más asociado con la situación económica del país que con las estrategias de la empresa. Mientras que la dimensión más alta, condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo con una media de 4,2 representa un nivel alto que indica una percepción positiva, donde el individuo siente que la organización dedica gran parte de sus acciones al establecimiento y mejora de sus condiciones de trabajo físico, minimizando así el riesgo de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales.

En esta misma línea, Nunes (2016), en cuanto a que los trabajadores tengan una calidad de vida laboral, indica que todas las empresas están obligadas a mejorar la seguridad y salud de sus trabajadores a través de la prevención de riesgos laborales, evitando que se produzcan accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que pueden afectar la calidad de vida de los trabajadores y además pueden ocasionar costos para la empresa. Asimismo, en su investigación, menciona que para un trabajador este satisfecho en todos los aspectos el evaluó los dimensiones salariales ; y con respecto a las dimensiones que presentan una media por debajo de la obtenida en la variable de calidad de vida laboral, en esta investigación se ubica la dimensión de nivel de remuneración con un valor de 3.32 que señala un nivel medio alto de la escala de interpretación, lo cual indica que los trabajadores no están totalmente satisfechos con las políticas salariales establecidas en sus organizaciones.

En el caso del trabajo de Amez, (2022), muestra un resultado de que no existe relación entre las variables de calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Por otro lado, Sí existe relación entre la dimensión nivel de remuneración de la variable de calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Esta se caracteriza por ser negativa y débil. A diferencia de esta investigación que, si existe relación entre las dos variables presentadas, puesto que en el trabajo de Amez se puede analizar que existió opiniones dispersadas en cuanto a la calidad de vida laboral y en el compromiso organizacional.

Asimismo en la investigación de Cerón (2020) muestra como resultado que la Calidad de Vida Laboral(CVL) tiene una relación significativa y positiva con el Compromiso Organizacional(CO) ($r=0.48$); es por ello que al igual que la investigación que se realizó en el área; se obtuvo un resultado similar ya que las variables presentadas son las mismas y el método de recolección de datos se ejecutó de la misma manera; hay una probabilidad de que el resultado si tenga relación con las 2 variables que se presenta en mención, claro está que la muestra siempre va a presentar una opinión diferente, de acuerdo al tipo de población a investigar.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados presentados líneas más arriba, podemos concluir que la calidad de vida laboral ha tomado importancia porque se relaciona con el compromiso organizacional. El desafío de las entidades del estado en sí, sería mejorar las condiciones laborales, generar capacitaciones por competencias en vista de mejorar la calidad de vida funcionaria y entregar servicios de calidad a la comunidad; Y hacer una investigación de este tipo, demuestra que las personas son valiosas para la organización y demuestra también que la gestión de la Municipalidad Provincial de San Martín se preocupa por conocer a su gente.

Asimismo, se encontró que la calidad de vida laboral en un predictor muy importante del compromiso organizacional y de los mismos. Se podría decir que en la medida en que los colaboradores de la población estudiada se preocupen por mantener una buena calidad de vida laboral influirá en un mejor rendimiento en sus labores diarias.

Es importante en una entidad pública conocer el nivel del compromiso organizacional, porque es un mecanismo para los funcionarios y servidores públicos conocer y analizar la lealtad y la vinculación de los colaboradores con la entidad.

REFERENCIAS

- Abbas, M., Raja, U., Anjum, M., & Bouckenooghe, D. (2019). Perceived competence and impression management: Testing the mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Psychology*, 54(5), 668–677. <https://doi.org/10.1002/ijop.12515>
- Álvarez, Porraspita y Ganchozo, (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia; Vol. IX. Año 2018. Abril-Junio. Revista Didasc@lia: D&E. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>

- Andrade MC, Urgilés PT, Estrella MA. Information and communication technologies in the development of stochastic models applied to the health sector. *Medicina* 2020;80(1):31-38.
- Araya, Diaz y Rojas (2020), Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. link: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Castellano y López (2021), Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral; Vis. futuro Miguel Lanus ene. 2021 <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Chiang y Candia (2021), Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales; *Revista Científica de la UCSA*, Abril, 2021: 14-25 [10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014)
- Cruz (2018), The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables; *pensamiento y gestión*, N.º 45 ISSN 1657-6276. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Guartan, Torres y Ollague, (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores; Año 4 / N.º. 6 / Quito (Ecuador) / Noviembre - Diciembre 2019 / ISSN 2588-0705. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Grote GyGD. The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*. 2017; 70(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-21000200316&script=sci_arttext
- Harter J, Schmidt F, Hayer T. (2002) Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes a meta-analysis. *APA PsycNet for institutions by the American Psychological Association*. *J Appl Psychol*. 87(2): 268-279.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. 3ª edición. Colombia: Editorial McGraw Hill
- Hernandez, Ruiz, Ramirez, Sandoval y Mendez (2018), Reasons and factors involved in the organizational commitment, Vol. 8, Núm. 16. DOI: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Katebi, Hossain y Masoud (2022). La relación entre la "satisfacción laboral" y el "desempeño laboral": un metanálisis ", *Global Journal of Flexible Systems Management*, Springer; Instituto Global de Sistemas Flexibles Gestión, vol. 23(1), páginas 21-42, marzo. DOI: [10.1007/s40171-021-00280-y](https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y)
- Kim MyRE. Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2015; 45(6). <https://www.redalyc.org/journal/559/559697966/html/>
- Lobato, D. (2017). "Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017" Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/10081/lobato_rd.pdf?sequence=1&isAllo wed=y
- Meyer, J. y Allen, N. (1991) *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 45-55. Muñoz y Casallas (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*,

(64), 241-280.

<https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>

Muñoz, Matabanchoy, Pérez y López (2021). Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: estudio instrumental con mototaxistas en Colombia; *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2021; 30(4): 452-466; <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n4/1132-6255-medtra-30-04-452.pdf>

Nair, S. (2013). A study on the effect of quality of work life (QWL) on organizational citizenship behaviour (OCB) - With Special reference to College Teachers in Thrissur District, Kerala . *Integral Review- A Journal of Management*. 6(1), 34-46.

Puma y Entrada (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional; <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>

Reyes, J. (2009). Fortalecimiento de capacidades de funcionarios y servidores públicos en el Perú. Recuperado de: http://www.arcastilla.org/articulos/desarrollo_de_capacidades.

Robbins S, Judge T. (2009) *Comportamiento organizacional*. 13a ed. México: Pearson; 2009.

Ross, Reale y Banning,(2022). A value-based model of job performance. *PLoS ONE* 17(1): e0262430.<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262430>

Ugarte, M, Celle, M. & Sotomarino, N. (2011). *Gestión pública* (1ra ed.). Lima, Perú: Consorcio de investigación económica y social.

Vásquez y Guzmán (2021), Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos; *Univ. Salud* vol.23 no.3 Pasto Sep./Dec. 2021 Epub Sep 01, 2021, <https://doi.org/10.22267/rus.212303.237>

Verdugo, M y Schalock, R. (2002 -2003). *Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid.

Yasnó, Correa, Morales y Veloza (2020). Percepción de calidad de vida en trabajadores víctimas de accidente laboral que terminó en amputación. *Hacia. Promoc. Salud*. 2021; 26 (1): 23-36 DOI: 10.17151/hpsal.2021.26.1.4

Zabala y Córdova (2017). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román*. Vol. 5, Numero 1, 2018.*Revista De Investigación Valor Agregado*, 2(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v2i1.842>