

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE CONTROL MOQUEGUA-
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, 2024**

TESIS

PRESENTADA POR:

SHARON LILY CARDONA WALKAN

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRO EN CIENCIAS (*Magister Scientiae*) CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA

TACNA – PERÚ

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE CONTROL
MOQUEGUA – CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, 2024.**

Tesis sustentada y aprobada el 19 de junio del 2026, estando el jurado calificador integrado por:

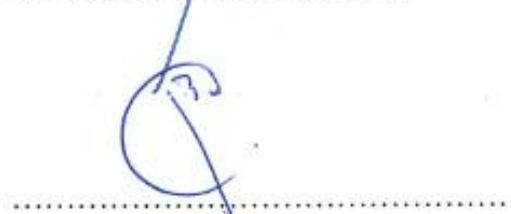
PRESIDENTE:


.....
Dr. Ruperto Layme Uchochoque

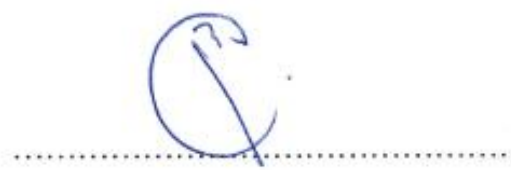
SECRETARIO:


.....
Dr. Hugo Abel Carrillo Zavala

MIEMBRO:


.....
Mgr. Renato Rodolfo Burneo Alvarón

ASESOR:


.....
Mgr. Renato Rodolfo Burneo Alvarón

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Mgr. Renato Rodolfo Burneo Alvarón, en mi condición de asesor acreditado con Resolución Escuela de Posgrado N°14945-2024-ESPG/UNJBG del 5 de diciembre del 2024, del trabajo de tesis titulado: "CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE CONTROL MOQUEGUA – CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, 2024", presentado por la Sra. Sharon Lily Cardona Walkan, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (Magíster Scientiae) con mención en Gerencia Pública.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 3 %.

Por lo que, CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (Magíster Scientiae) con mención en Gerencia Pública.

Tacna, 1 de julio de 2026.

Firma del Asesor
Nombres y apellidos:


Renato Rodolfo Burneo Alvarón
DNI 45697286



Firma del Tesista
Nombres y apellidos:


Sharon Lily Cardona Walkan
DNI 44762428



Active Windows

DEDICATORIA

A mi madre Yolanda, por haberme enseñado amor y unión entre hermanos, perseverancia, sacrificio y ser mi angelita de luz que cuida y guía nuestro camino desde el cielo.

A mi hermano Carlos Eduardo, por cada noche de desvelo para darme una segunda oportunidad de vida, por apoyarme incondicionalmente en todo, así como en tener una profesión, ser mi ejemplo y mayor fuente de fortaleza. Por ser mi superhéroe que me motiva a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincera gratitud a mi familia por su apoyo incondicional en todo este camino.

A mis amigos César y Carlos por su apoyo moral y humano, así como a los compañeros de la Gerencia Regional de Control Moquegua, por su colaboración en el desarrollo del proyecto.

Un agradecimiento especial a mi asesor, Mgr. Renato Burneo Alvarón, por su soporte y constante apoyo a lo largo de este proyecto.

ÍNDICE GENERAL.

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	 2
1.1. Descripción del problema.....	2
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación e importancia	6
1.3.2. Justificación teórica	6
1.3.3. Justificación práctica	7
1.3.4. Justificación social.....	7
1.4. Alcances y limitaciones	8
1.5. Objetivos.....	9
1.5.1. Objetivo General.....	9
1.5.2. Objetivo Específicos.....	9
1.6. Hipótesis	10
1.6.1. Hipótesis General	10
1.6.2. Hipótesis específicas.....	10
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	 11
2.1. Antecedentes del estudio	11
2.1.1. A nivel Internacional	11

2.1.2.	A nivel Nacional.....	12
2.1.3.	A nivel Local	14
2.2.	Bases Teóricas	17
2.2.1.	Calidad de Vida Laboral.....	17
2.2.1.1.	Definiciones de la Calidad de Vida Laboral.....	17
2.2.1.2.	Importancia de la Calidad de Vida Laboral.....	19
2.2.1.3.	Modelos Teóricos de la Calidad de Vida Laboral	21
2.2.1.3.1.	Modelo de Características del Trabajo	21
2.2.2.	Compromiso Organizacional de los Trabajadores.....	33
2.2.2.1.	Definiciones del Compromiso Organizacional de los Trabajadores	33
2.2.2.2.	Importancia del Compromiso Organizacional.....	35
2.2.2.3.	Modelos Teóricos del Compromiso Organizacional	38
2.2.2.3.1.	Modelo de Tres Componentes de Meyer y Allen.....	38
2.3.	Definición de conceptos básicos.....	48
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		52
3.1.	Tipo y Diseño de la investigación	52
3.2.	Nivel de Investigación	52
3.3.	Población y muestra.....	53
3.3.1.	Población	53
3.4.	Operacionalización de variables	53
3.4.1.	Identificación de la variable	53
3.4.2.	Indicadores.....	54
3.4.2.1.	Indicadores de la Variable independiente Calidad de Vida Laboral	54
3.5.	Técnicas e instrumentos para recolección de datos	56
3.6.	Procesamiento y análisis de datos	59

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	60
4.1. Presentación de resultados de la variable independiente.....	60
4.1.1. Análisis general de la variable Calidad de vida laboral.....	60
4.1.2. Análisis por dimensiones.....	62
4.1.2.1. Dimensión: Participación y Control	62
4.2. Presentación de resultados de la variable dependiente Compromiso organizacional.....	74
4.2.1. Análisis general de la variable Compromiso organizacional	74
4.2.2. Análisis por dimensiones.....	76
4.2.2.1. Dimensión: Compromiso afectivo.....	76
4.3. Comprobación de hipótesis	83
4.3.1. Comprobación de hipótesis general.....	87
4.3.2. Comprobación de hipótesis específicas	89
4.3.2.1. Prueba de hipótesis específica 1	89
4.3.2.2. Prueba de hipótesis específica 2	91
4.3.2.3. Prueba de hipótesis específica 3	92
4.3.2.4. Prueba de hipótesis específica 4	94
4.3.2.5. Prueba de hipótesis específica 5	95
4.3.2.6. Prueba de hipótesis específica 6	97
DISCUSIÓN	99
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES.....	109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	112
ANEXOS	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Ficha técnica del instrumento que mida la variable Calidad de vida laboral	57
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento que mida la variable Compromiso laboral	58
Tabla 3	Resultado de la variable Calidad de vida laboral	61
Tabla 4	Resultado de la dimensión Participación y Control.....	63
Tabla 5	Resultado de la dimensión Equidad Económica.....	65
Tabla 6	Resultado de la dimensión Alineación en el trabajo.....	67
Tabla 7	Resultado de la dimensión Medio Ambiente.....	68
Tabla 8	Resultado de la dimensión Satisfacción en el trabajo.....	71
Tabla 9	Resultado de la dimensión Identidad y Autoestima laboral	73
Tabla 10	Resultado de la variable Compromiso organizacional	75
Tabla 11	Resultado de la dimensión Compromiso afectivo	77
Tabla 12	Resultado de la dimensión Compromiso de continuidad	80
Tabla 13	Resultado de la dimensión Compromiso normativo.....	82
Tabla 14	Estadístico Durbin-Watson del modelo de regresión lineal entre economía circular y gestión de residuos	83
Tabla 15	Multicolinealidad (Tolerancia y VIF).....	84
Tabla 16	Resumen de evaluación de los supuestos	86
Tabla 17	Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis general	88
Tabla 18	ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis general	88
Tabla 19	Coeficientes del modelo de regresión para la hipótesis general	88
Tabla 20	Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 1	89
Tabla 21	ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 1	90
Tabla 22	Coeficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 1	90
Tabla 23	Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 2	91
Tabla 24	ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 2	91
Tabla 25	Coeficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 2.....	92
Tabla 26	Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 3	93
Tabla 27	ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 3	93
Tabla 28	Coeficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 3	93

Tabla 29	Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 4....	94
Tabla 30	ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 4	94
Tabla 31	Coeficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 4.....	95
Tabla 32	Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 5	96
Tabla 33	ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 5	96
Tabla 34	Coeficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 5.....	96
Tabla 35	Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 6....	97
Tabla 36	ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 6	97
Tabla 37	Coeficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 6.....	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultado de la variable Calidad de vida laboral	62
Figura 2	Resultado de la dimensión Participación y Control.....	64
Figura 3	Resultado de la dimensión Equidad Económica.....	65
Figura 4	Resultado de la dimensión Alineación en el trabajo.....	67
Figura 5	Resultado de la dimensión Medio Ambiente.....	69
Figura 6	Resultado de la dimensión Satisfacción en el trabajo.....	71
Figura 7	Resultado de la dimensión Identidad y Autoestima laboral	73
Figura 8	Resultado de la variable Compromiso organizacional	75
Figura 9	Resultado de la dimensión Compromiso afectivo	78
Figura 10	Resultado de la dimensión Compromiso de continuidad	80
Figura 11	Resultado de la dimensión Compromiso normativo.....	82
Figura 12	Normalidad de residuos (Histograma del residuo estandarizado)	84
Figura 13	Gráfico P-P normal de regresión: Residuo estandarizado	85
Figura 14	Gráfico de dispersión.....	85

RESUMEN

La investigación titulada Calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024, tuvo como **objetivo** determinar cómo influye la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024. Se consideró en cuanto a la **metodología** una investigación de tipo básica, de nivel explicativo, de diseño no experimental – transversal, de enfoque cuantitativo y empleando el método deductivo, cuya población estuvo constituida por 101 trabajadores y una muestra de 80, siendo la técnica empleada la encuesta y el instrumento el cuestionario de evaluación de la calidad de vida laboral de Murillo et al. (2014), validado mediante el modelo de Lawshe modificado por Tristán, con un CVI global de 0,951 y un Alfa de Cronbach global de 0,93, y la escala de compromiso organizacional de Arciniega y González (2006), basada en el modelo de Meyer y Allen, con validación estructural mediante análisis factorial y una confiabilidad global estimada de 0,92. En cuanto a los **resultados**, se obtuvo que la calidad de vida laboral fue percibida mayormente en nivel regular por el 46,25 % de los trabajadores, resaltando como principal dimensión la satisfacción en el trabajo, con un 41,25 % en nivel alto. Por otro lado, el compromiso organizacional también fue valorado en nivel regular por el 52,5 % de los encuestados, siendo la dimensión compromiso normativo la de mayor calificación, con un 43,75 % en nivel alto. Se **concluyó** que la calidad de vida laboral influye significativamente en el compromiso organizacional, con un valor de significancia de 0,000 en la prueba de regresión lineal, un coeficiente R de 0,452 y un R cuadrado de 0,205.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, compromiso laboral

ABSTRACT

The research titled Quality of Work-Life and Organizational Commitment of Workers at the Moquegua Regional Control Office - Office of the Comptroller General of the Republic, 2024 **aimed to** determine how quality of work-life influences the organizational commitment of workers at the Moquegua Regional Control Office, 2024. The **methodology** considered was a basic, explanatory-level, non-experimental, cross-sectional design, with a quantitative approach and employing the deductive method. The population consisted of 101 workers and a sample of 80. The technique used was the survey, and the instrument was the work life quality assessment questionnaire by Murillo et al. (2014), validated using the Lawshe model modified by Tristán, with a global CVI of 0,951 and a global Cronbach's Alpha of 0,93, and the organizational commitment scale by Arciniega and González (2006), based on the Meyer and Allen model, with structural validation through factor analysis and an estimated global reliability of 0,92. The **results** showed that work life quality was perceived as mostly at a regular level by 46,25 % of the workers, with job satisfaction being the main dimension, at a high level for 41,25 %. On the other hand, organizational commitment was also rated at a moderate level by 52,5% of respondents, with the normative commitment dimension receiving the highest rating, at 43,75 % at a high level. It was **concluded** that the quality of work life significantly influences organizational commitment, with a significance value of 0,000 in the linear regression test, an R coefficient of 0,452, and an R-squared of 0,205.

Keywords: Quality of work-life, organizational commitment

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, marcado por dinámicas laborales exigentes y procesos institucionales complejos, la calidad de vida en el trabajo constituye un factor crítico para la sostenibilidad del desempeño organizacional. Diversas investigaciones a nivel regional evidencian que condiciones precarias en el entorno laboral impactan negativamente en la disposición del personal para involucrarse con los objetivos institucionales, lo cual se traduce en debilitamiento del compromiso organizacional, incremento en la rotación y pérdida de eficiencia. En relación con ello, se han documentado brechas importantes en los espacios laborales del sector público peruano, donde persisten dificultades estructurales relacionadas con la carga de trabajo, la equidad de trato, el reconocimiento del esfuerzo y la comunicación interna.

La Gerencia Regional de Control Moquegua es un órgano desconcentrado de la Contraloría General de la República, donde se ha identificado una problemática referida a la percepción crítica del personal sobre las condiciones en las que desempeña sus funciones. En dicha sede se reportan jornadas extensas a efectos de cumplir con las metas asignadas, presiones por cumplimiento de plazos y escaso reconocimiento institucional, lo que incide en un clima organizacional poco favorable y en señales de distanciamiento afectivo, normativo o de permanencia hacia la institución. A pesar de la trascendencia del control gubernamental en la región, no se cuenta con estudios empíricos previos que expliquen la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal técnico y profesional, lo cual genera un vacío de conocimiento que esta investigación busca atender.

En ese sentido, el propósito de este estudio fue analizar cómo influye la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024. La investigación se desarrolla en cinco capítulos, abordando desde la formulación del problema hasta las conclusiones y recomendaciones, ordenadas en función del análisis estadístico de las variables e indicadores considerados. Todo ello con la finalidad de generar evidencias que aporten al fortalecimiento de la gestión del talento humano en el ámbito de la Contraloría, promoviendo entornos laborales más saludables y sostenibles.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

A nivel mundial, la calidad de vida laboral se vincula con el trabajo decente, entendido como un empleo que ofrece condiciones seguras, protección social, oportunidades de desarrollo y respeto de derechos en el trabajo, en concordancia con el ODS 8 (Organización Internacional del Trabajo, 2010). En esa misma línea, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas establece principios laborales que orientan a las organizaciones a respetar la libertad de asociación y la negociación colectiva, eliminar el trabajo forzoso, erradicar el trabajo infantil y eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, criterios que se relacionan con el bienestar y el trato justo dentro de los centros de trabajo (Pacto Mundial, s.f.). En Asia, Tanuwijaya et al. (2022) explican que la sobrecarga de tareas, la ausencia de incentivos y la inseguridad laboral se asocian con estrés y menor motivación, lo que puede influir en la continuidad y el rendimiento del personal dentro de una organización.

En Latinoamérica, el debate sobre condiciones laborales se relaciona con el fortalecimiento institucional y la confianza ciudadana, debido a que el desempeño de las entidades públicas depende de prácticas de integridad, transparencia y servicios eficaces, aspectos vinculados con el ODS 16, orientado a promover instituciones sólidas, acceso a la justicia y entornos con menor corrupción. En ese marco, las entidades de control cumplen una función relevante para el desarrollo institucional, debido a que su labor se orienta a supervisar el uso de recursos públicos y promover el cumplimiento de normas y procedimientos. En el artículo de Cáceres et al. (2023), basado en las organizaciones de Colombia, concluyeron que, para que las organizaciones dentro de la sociedad sean sostenibles y sustentables, es trascendental el bienestar laboral, que conlleva el compromiso organizacional de los trabajadores y este eleva la eficiencia, eficacia, capacidad productiva y competitividad de las organizaciones y viceversa.

En el Perú, especialmente en el sector público, se reportan condiciones laborales que no siempre atienden de forma suficiente las necesidades del personal, lo cual se asocia con climas organizacionales con limitaciones de comunicación y reconocimiento. A ello se suma que, según reportes basados en Rankmi, en el país se registró una alta intención de cambio de empleo en comparación con otros países de la región, situación asociada con insatisfacción y expectativas no cubiertas en el trabajo (Marínez, 2024). Así mismo, en el estudio de Sajami y Gonzales (2022), sobre la relación de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una entidad pública de San Martín, concluyeron que tienen una relación estadística significativa, donde el verdadero desafío de las entidades del Estado radicaría en mejorar las condiciones laborales, generar capacitaciones por competencias a efectos de mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores por ser valiosos para estas. Este panorama sitúa el análisis de bienestar laboral como un tema pertinente para entidades públicas que requieren continuidad, motivación y estabilidad del personal para cumplir funciones y metas institucionales.

La Gerencia Regional de Control Moquegua, es un órgano desconcentrado de la Contraloría General de la República, cuenta con 11 Órganos de Control Institucional (OCI) en su ámbito territorial para efectuar el control gubernamental de la región, de los cuales el personal de solo 7 tiene dependencia administrativa con el ente fiscalizador. El desempeño del personal se relaciona con el cumplimiento de metas institucionales asociadas a servicios de control y servicios relacionados con actividades vinculadas al seguimiento de disposiciones y recomendaciones, lineamientos que se enmarcan en la normativa general e interna de acuerdo al servicio a ejecutar y en el Plan Nacional de Control anual; para el periodo 2024, dicho plan fue aprobado por Resolución de Contraloría N.º 428-2023-CG (Contraloría General de la República, 2023). Es por ello que es importante conocer si la calidad de vida laboral es influida por el compromiso organizacional.

La definición del problema fue a raíz de lo observado en los distintos órganos de control y de la propia gerencia, en los que para cumplir con las metas institucionales en los 2 últimos trimestres o bimestres del ejercicio anual el personal que se encuentra ejecutando servicios de control y servicios relacionados, realizan jornadas laborales

extensas, con presiones por el cumplimiento de los mismos en plazos menores a los establecidos como se puede advertir de los informes de control publicados en el buscador de informes de servicios de control; en ocasiones un mismo personal tiene sobrecarga laboral con la asignación de la ejecución de servicios paralelos, en algunos casos se realiza movilidad intempestiva de trabajadores entre los OCI y la gerencia y escaso reconocimiento institucional, lo que incide en un clima organizacional poco favorable y en señales de distanciamiento afectivo, normativo o de permanencia hacia la institución.

En ese contexto, la presión por atender programaciones, plazos y productos del control gubernamental demanda un análisis específico sobre cómo las condiciones del entorno de trabajo se vinculan con el compromiso del personal, debido a que un nivel limitado de bienestar laboral puede relacionarse con menor identificación institucional y menor disposición a sostener el vínculo con la entidad, aspecto que constituye el núcleo del problema abordado en la presente investigación.

De acuerdo con Garzón et al. (2023), la calidad de vida laboral se entiende como la satisfacción del trabajador ante las actividades, recursos y resultados que surgen de su participación en el lugar de trabajo, asociándose con disposición para realizar sus funciones. En relación con ello, Coronado et al. (2020) definen el compromiso organizacional como la preocupación recíproca entre el trabajador y la institución, expresada en identificación, permanencia y sentido de deber hacia la organización.

De esta manera, surge la necesidad de analizar, con base empírica, la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, considerando las exigencias institucionales del control gubernamental y la importancia de contar con personal con estabilidad, identificación y disposición sostenida para el cumplimiento de metas y funciones públicas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo influye la participación y control en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024?
- b) ¿Cómo influye la equidad económica en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, ¿2024?
- c) ¿Cómo influye la alineación en el trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024?
- d) ¿Cómo influye el medio ambiente laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024?
- e) ¿Cómo influye la satisfacción en el trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024?
- f) ¿Cómo influye la identidad y autoestima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024?

1.3. Justificación e importancia

El estudio tiene como finalidad ver el grado de influencia que tiene la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua de la Contraloría General de la República

La investigación se justifica de acuerdo a su relevancia en un plano metodológico, teórico, práctico y social (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

1.3.1. Justificación metodológica

El estudio tiene justificación metodológica porque aplicó instrumentos previamente validados para medir las variables de investigación en una entidad pública. Para la variable calidad de vida laboral se empleó el cuestionario de Murillo et al. (2014), elaborado a partir del modelo de calidad de vida laboral de Lares, el cual organiza la variable en las dimensiones participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. Para la variable compromiso organizacional se utilizó la escala adaptada por Arciniega y González (2006), basada en el modelo tridimensional de Meyer y Allen, que evalúa el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. La aplicación de ambos instrumentos en los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua hizo posible obtener información cuantitativa ordenada, procesarla mediante estadística descriptiva y contrastar las hipótesis mediante regresión lineal. De esta forma, el estudio aporta una ruta metodológica aplicable a investigaciones similares en entidades públicas, especialmente cuando se busque analizar la relación estadística entre condiciones laborales internas y compromiso organizacional.

1.3.2. Justificación teórica

El estudio tiene justificación teórica porque aborda la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional desde modelos reconocidos en la literatura académica. La calidad de vida laboral fue analizada tomando como referencia el modelo empleado por Murillo et al. (2014), sustentado en Lares, el cual considera la experiencia laboral del trabajador desde dimensiones vinculadas con participación, equidad,

ambiente, satisfacción, alineación e identidad laboral. Por su parte, el compromiso organizacional fue abordado mediante la propuesta de Arciniega y González (2006), derivada del modelo de Meyer y Allen, que diferencia el vínculo del trabajador con la institución en tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa. A partir de estos modelos, la investigación aporta información empírica sobre cómo las condiciones laborales percibidas por el personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua se asocian con su vínculo institucional. Asimismo, el estudio amplía la aplicación de dichos modelos en el ámbito del control gubernamental, un espacio poco estudiado respecto a la relación entre bienestar laboral y compromiso organizacional.

1.3.3. Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, este estudio tiene su justificación debido a que, a partir de los hallazgos, puede beneficiar directamente a las instituciones públicas y privadas interesadas en mejorar el ambiente laboral y el compromiso de sus trabajadores. En el caso específico de la Gerencia Regional de Control de Moquegua, los resultados permitirán identificar áreas que requieren mejoras en la calidad de vida laboral y generar propuestas de mejora que fortalezcan el compromiso organizacional. Estas propuestas, a su vez, se verán plasmadas en una mayor eficiencia y efectividad en la gestión del control regional, mejorando los resultados institucionales a favor de la población. En ese sentido, el estudio debe servir como una fuente de información primaria para que la Contraloría General de la República tome decisión sobre la necesidad de implementar mejoras en la región Moquegua, mediante su dependencia, y con ello ejecutar estrategias que permitan aportar a sus procesos y gestión institucional.

1.3.4. Justificación social

Por último, en el ámbito social, la investigación es relevante porque el bienestar de los trabajadores y su compromiso organizacional son variables asociadas que se asocian no solo en el rendimiento laboral, sino también en la calidad de vida a nivel personal y familiar. Al abordar el estudio sobre la calidad de vida laboral, la investigación tiene como propósito generar conciencia sobre la importancia de entornos laborales saludables y equilibrados, contribuyendo así a la mejora del bienestar de los trabajadores

en general. De esta manera, los resultados podrían servir de referencia para otras gerencias de la Contraloría General de la República e instituciones públicas que requieran fortalecer el compromiso organizacional y mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

1.4. Alcances y limitaciones

El estudio tuvo un alcance conceptual centrado en dos variables: calidad de vida laboral y compromiso organizacional, comprendidas desde sus dimensiones establecidas en los instrumentos aplicados. La calidad de vida laboral se analizó a través de participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. El compromiso organizacional se analizó mediante compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. El alcance espacial correspondió a la Gerencia Regional de Control Moquegua de la Contraloría General de la República, y el alcance temporal se circunscribió al año 2024. El alcance metodológico correspondió a una investigación de tipo básica, nivel explicativo, con diseño no experimental y corte transversal, utilizando encuesta y cuestionarios con escala tipo Likert, con análisis estadístico descriptivo y comprobación de hipótesis mediante regresión lineal.

Entre las limitaciones afrontadas durante la ejecución de la investigación, se presentaron demoras en la autorización institucional para la aplicación de los cuestionarios, debido a los procedimientos administrativos internos requeridos para acceder al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua. Asimismo, la recolección de datos estuvo condicionada por la disponibilidad de los trabajadores, dado que algunos se encontraban ausentes por vacaciones, licencias médicas, licencias sin goce de remuneraciones, licencia por atención de familiar con enfermedad grave o modalidad de teletrabajo. A ello se sumó que algunos trabajadores no aceptaron participar en el estudio, mientras que otros demoraron en devolver los cuestionarios, lo que exigió reprogramar fechas de aplicación y ampliar el periodo destinado al trabajo de campo. Estas situaciones no alteraron la validez del estudio, pero sí condicionaron el acceso oportuno a toda la población inicialmente considerada.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar cómo influye la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.

1.5.2. Objetivo Específicos

- a) Determinar cómo influye la participación y control en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.
- b) Establecer cómo influye la equidad económica en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.
- c) Medir cómo influye la alineación en el trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.
- d) Determinar cómo influye el medio ambiente laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.
- e) Establecer cómo influye la satisfacción en el trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.
- f) Analizar cómo influye la identidad y autoestima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

La calidad de vida laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) La participación y control influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.
- b) La equidad económica influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.
- c) La alineación en el trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.
- d) El medio ambiente laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.
- e) La satisfacción en el trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.
- f) La identidad y autoestima laboral influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua – Contraloría General de la República, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel Internacional

Pant (2025) desarrolló el artículo “Quality of Work Life and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction”. El objetivo fue examinar la influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional, considerando la satisfacción laboral como variable mediadora, en trabajadores del sector de comunicaciones de la provincia de Karnali, Nepal. La investigación tuvo diseño descriptivo y causal-comparativo, con enfoque cuantitativo, aplicándose cuestionarios con escala Likert de 5 puntos a 405 trabajadores. Los resultados mostraron que la calidad de vida laboral influyó en la satisfacción laboral con $\beta = 0,711$, $t = 21,760$ y $p = 0,000$; asimismo, la calidad de vida laboral influyó directamente en el compromiso organizacional con $\beta = 0,366$, $t = 6,406$ y $p = 0,000$. También se obtuvo que la satisfacción laboral influyó en el compromiso organizacional con $\beta = 0,482$, $t = 7,694$ y $p = 0,000$. Respecto al efecto mediador, la ruta calidad de vida laboral $\rightarrow$ satisfacción laboral $\rightarrow$ compromiso organizacional presentó $\beta = 0,343$, $t = 7,100$ y $p = 0,000$. Además, el modelo explicó el 50,5 % de la varianza de la satisfacción laboral y el 61,8 % de la varianza del compromiso organizacional. Se concluyó que la calidad de vida laboral influye directa e indirectamente en el compromiso organizacional, mediante la satisfacción laboral como variable mediadora.

Mera y Padilla (2024) desarrollaron la tesis titulada “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Neva-Ecuador SA”. El objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en el personal de la empresa. La investigación fue de tipo cuantitativo, con diseño transversal y alcance correlacional, aplicada a 65 trabajadores. Los resultados mostraron que el 36,21 % de los encuestados calificó la calidad de vida laboral como buena, mientras que el compromiso organizacional se ubicó principalmente en la categoría algunas veces con 48,15 %. Asimismo, la prueba de correlación permitió

obtener un coeficiente de Pearson de 0,925, con lo cual se determinó una relación positiva alta entre las variables. Los autores concluyeron que una mejor calidad de vida laboral se asocia con un mayor compromiso organizacional, por lo que propusieron estrategias de reconocimiento y mejora del entorno laboral.

González (2022) realizó la tesis "Investigación sobre las relaciones entre la compensación total, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de trabajadores y mandos intermedios en España". Tuvo como objetivo investigar las relaciones entre la compensación total y el compromiso organizacional. La metodología fue cuantitativa, con encuestas a una población de 246 trabajadores y mandos intermedios. Los resultados muestran una fuerte influencia sobre la satisfacción laboral proveniente del apoyo del superior jerárquico y del equilibrio entre la vida laboral y personal, así como que los sistemas de evaluación del desempeño influyen en el compromiso de forma positiva. La principal conclusión fue que la compensación total influye positivamente en el compromiso organizacional.

2.1.2. A nivel Nacional

Santiago et al. (2025) desarrollaron el artículo *titulado Incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes*, publicado en la Revista Tribunal. El objetivo fue determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de docentes de una institución educativa particular de Chiclayo, 2024. La investigación tuvo diseño no experimental y alcance explicativo causal, con una muestra de 128 educadores. Para medir la calidad de vida laboral se empleó la escala de Easton y Van Laar de 19 ítems, mientras que para el compromiso organizacional se aplicó un cuestionario de 18 ítems. Los resultados indicaron que la calidad de vida laboral incide en el compromiso organizacional, con p valor de 0,002 y un valor de Nagelkerke de 36,5 %. Se concluyó que la calidad de vida laboral permite explicar parte del comportamiento del compromiso organizacional docente, especialmente en el vínculo emocional y el sentido de pertenencia hacia la institución.

Castañeda (2022), en su tesis "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". El objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal docente. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, aplicando instrumentos adaptados para medir ambas variables en una muestra de 60 docentes. Los resultados indicaron un nivel regular de calidad de vida laboral (62 %) y un bajo nivel de compromiso organizacional (43 %). La correlación entre ambas variables fue negativa moderada, lo que explica que ciertos aspectos de la calidad de vida laboral no se relacionen positivamente con el compromiso organizacional.

Amasifuén y Murayai (2022) elaboraron el artículo titulado “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2022”. El objetivo fue identificar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en servidores públicos. El estudio fue aplicado, con diseño transversal y muestra de 100 trabajadores. Los resultados permitieron obtener una correlación positiva media entre las variables mediante Rho de Spearman, con un valor de 0,330 y p menor a 0,05. Asimismo, en el análisis de relaciones interpersonales y compromiso organizacional se obtuvo Rho de Spearman de 0,223 y p valor de 0,000. Los autores concluyeron que la calidad de vida laboral se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de la institución pública estudiada.

Guillén (2022) desarrolló la tesis titulada “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021”. El objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Ancash. La investigación fue cuantitativa, de tipo correlacional y diseño no experimental. Los resultados mostraron una relación directa entre ambas variables mediante Rho de Spearman, con coeficiente de 0,570 y p menor a 0,05. Asimismo, se identificó relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. Se concluyó que una mejor calidad de vida laboral se asocia con mayor compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública regional.

Herrera y García (2022) presentaron la investigación "Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021". Su objetivo

fue establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la UGEL de Tayacaja. La investigación fue de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal y correlacional, con una muestra no probabilística por conveniencia integrada por 37 trabajadores. Los resultados descriptivos mostraron que la calidad de vida laboral se ubicó principalmente en nivel medio con 70,3 %, seguido del nivel alto con 16,2 % y nivel bajo con 13,5 %. Asimismo, el compromiso organizacional se ubicó principalmente en el nivel medio con 69,6 %, seguido del nivel alto con 19,6 % y el nivel bajo con 10,8 %. En cuanto al resultado inferencial, se obtuvo una correlación directa mediante Tau b de Kendall de 0,803, con $p = 0,000 < 0,05$, lo que permitió determinar una correlación muy buena entre ambas variables. Se concluyó que la calidad de vida laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la UGEL de Tayacaja.

Viton (2022), presentaron la tesis "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo" presentada en la Universidad César Vallejo; el objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, tipo básico, alcance correlacional, diseño no experimental y corte transversal, con una muestra de 76 servidores públicos sujetos al Decreto Legislativo N.º 276. Los resultados descriptivos indicaron que la calidad de vida laboral se ubicó principalmente en nivel regular con 90,8 %, mientras que el compromiso organizacional también se ubicó principalmente en nivel regular con 88,2 %. En cuanto al resultado inferencial, se concluyó que existe una relación directa entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Chiclayo.

2.1.3. A nivel Local

Valverde (2024) desarrolló la tesis titulada "Clima laboral y su relación con la calidad de vida laboral en los trabajadores del área de créditos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna, agencias de Tacna, año 2024". El objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la calidad de vida laboral en trabajadores del área de créditos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna. Metodológicamente, el

estudio fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal; la población estuvo conformada por 49 trabajadores y se trabajó mediante censo, aplicando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron que el clima laboral se relaciona con la calidad de vida laboral, lo cual fue comprobado mediante la prueba Rho de Spearman, con un coeficiente de correlación de 0,252 y un p valor de 0,038, menor a 0,05. Además, el autor precisó que las dimensiones del clima laboral consideradas fueron trabajo en equipo, liderazgo, orientación a resultados, retroalimentación y motivación, las cuales se asociaron con la calidad de vida laboral; sin embargo, no todas las dimensiones individuales presentaron relación estadística. Se concluyó que el clima laboral se relaciona con la calidad de vida laboral en los trabajadores del área de créditos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna.

Gonzalo (2024) desarrolló la tesis titulada “Capacidad de liderazgo y su relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022”. El objetivo fue establecer la relación entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna. La investigación fue de tipo pura, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal, empleando encuestas procesadas en SPSS. Los resultados indicaron una correlación positiva fuerte entre capacidad de liderazgo y compromiso organizacional, con Rho de Spearman de 0,729 y $p = 0,001$. Se concluyó que la capacidad de liderazgo se relaciona positivamente con el compromiso organizacional del personal administrativo, lo que permite considerarlo como antecedente local reciente, debido a que analiza el compromiso organizacional en una entidad pública de Tacna.

Velásquez (2023) desarrolló la tesis titulada “El compromiso laboral y su relación con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna 2022”. El objetivo fue determinar la relación entre el compromiso laboral y la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna. La investigación empleó información primaria obtenida mediante cuestionario, con diseño no experimental y alcance relacional, aplicándose la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la

comprobación de hipótesis. Los resultados mostraron una relación positiva entre compromiso laboral y productividad, con Rho de Spearman de 0,717 y $p = 0,020$, en una muestra de 78 trabajadores. Asimismo, el compromiso afectivo se relacionó con la productividad con Rho de 0,714 y $p = 0,011$; el compromiso de continuidad con Rho de 0,697 y $p = 0,009$; y el compromiso normativo con Rho de 0,684 y $p = 0,003$. Se concluyó que el compromiso laboral se relaciona con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, siendo pertinente como antecedente local por abordar el compromiso en una entidad pública regional.

Miranda (2024) desarrolló la tesis titulada “Clima organizacional y compromiso laboral en el personal docente y administrativo de las Instituciones Educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022”, presentada en la Universidad Privada de Tacna. El objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en docentes y administrativos de dichas instituciones educativas. La investigación fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional, desarrollada en las sedes de Tacna, Arequipa y Moquegua, con una población de 179 trabajadores y una muestra probabilística estratificada de 123 participantes. Los resultados descriptivos indicaron que el compromiso laboral se presentó principalmente en nivel regular con 69,9 %, seguido del nivel bueno con 30,1 %; según sede, en Tacna se registró 64 % en nivel regular y 36 % en nivel bueno, en Arequipa 59,3 % en nivel regular y 40,7 % en nivel bueno, y en Moquegua 76,1 % en nivel regular y 23,9 % en nivel bueno. En cuanto al contraste inferencial, se obtuvo una relación entre clima organizacional y compromiso laboral mediante Rho de Spearman de 0,264 y $p = 0,000$; asimismo, la dimensión liderazgo se relacionó con el compromiso laboral con Rho de 0,262 y $p = 0,000$, motivación con Rho de 0,292 y $p = 0,000$, reciprocidad con Rho de 0,239 y $p = 0,001$, y participación con Rho de 0,199 y $p = 0,008$. Se concluyó que el clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral en el personal docente y administrativo evaluado, siendo pertinente para la presente investigación por abordar el compromiso laboral en sedes de Tacna y Moquegua.

Navarrete (2021) desarrolló la tesis titulada “La relación del compromiso organizacional y el clima laboral en la Entidad Prestadora de Servicio de Saneamiento

Tacna – EPS S.A., año 2021”. El objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una entidad prestadora de servicios de saneamiento de Tacna. La investigación fue de tipo básica, relacional, de diseño no experimental y de corte transversal, aplicándose cuestionarios a 221 trabajadores. Para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman. Los resultados mostraron que el compromiso organizacional se relacionó de manera positiva con el clima organizacional, con un coeficiente de 0,712 y un valor de significancia de 0,000. Asimismo, se obtuvo relación entre el compromiso de continuidad y el compromiso organizacional, con coeficiente de 0,654 y significancia de 0,000; entre el compromiso normativo y el compromiso organizacional, con coeficiente de 0,578 y significancia de 0,000; y entre el compromiso afectivo y el compromiso organizacional, con coeficiente de 0,741 y significancia de 0,000. Se concluyó que el clima laboral mantiene relación directa con el compromiso organizacional en la EPS Tacna, siendo el compromiso afectivo el que presentó mayor asociación dentro de los contrastes específicos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Calidad de Vida Laboral

2.2.1.1. Definiciones de la Calidad de Vida Laboral

De acuerdo con Garzón et al. (2023), la calidad de vida laboral es la satisfacción de los trabajadores ante la variedad de actividades, recursos y resultados generados de la participación en el lugar de trabajo. Cuando los colaboradores perciben un gusto por su puesto de trabajo, se estimula la capacidad de trabajar.

Por otro lado, según Pluxee (2024), la calidad de vida laboral es una forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven las personas en relación con su trabajo, y que incluye tareas, motivación, satisfacción, balance entre vida personal y laboral y niveles de estrés laboral.

Según Aguilar et al. (2023), el concepto de calidad de vida laboral tiene relación con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, así como con el entorno laboral

De acuerdo con Rojas et al. (2021), la calidad de vida laboral explica cómo el empleo cubre las necesidades de seguridad, satisfacción, bienestar y desarrollo personal/laboral del trabajador.

Según Mosadeghard (2013), la calidad de vida laboral se refiere a las condiciones que aseguran el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores dentro de una organización. Su importancia radica en su capacidad de influir positivamente en diversos aspectos del entorno laboral, como el rendimiento, la satisfacción y el compromiso organizacional. Al mejorar la calidad de vida en el trabajo, se promueve un ambiente que favorece la motivación y la productividad, generando así un mayor nivel de compromiso entre los trabajadores, quienes se sienten valorados y respaldados por la organización. Esto no solo reduce los índices de rotación de personal, sino que también impacta en la lealtad y el sentido de pertenencia hacia la empresa.

Nanjundeswaraswamy y Swamy (2013) describen la calidad de vida laboral como un aspecto global que aborda las necesidades físicas, sociales y psicológicas de los trabajadores en el lugar de trabajo. Esto implica un equilibrio entre las demandas laborales y las necesidades personales, asegurando que los trabajadores se sientan valorados y respetados, y que tengan oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Martel y Dupuis (2006) definen la calidad de vida laboral (CVL) como la satisfacción que los trabajadores sienten en relación con una variedad de necesidades que son satisfechas por medio de los recursos, actividades y resultados derivados de su participación en el lugar de trabajo. La CVL se centra en la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral y su bienestar general en el trabajo, lo que incluye factores como el equilibrio entre vida personal y trabajo, las condiciones laborales, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional.

Sirgy et al. (2001) señalan que la calidad de vida laboral se refiere al grado de satisfacción que los trabajadores experimentan en función de la satisfacción de una amplia gama de necesidades laborales, incluyendo necesidades económicas, sociales y de seguridad. La CVL incluye aspectos como la seguridad en el empleo, la equidad salarial,

la salud y seguridad ocupacional, el desarrollo personal y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Danna y Griffin (1999) plantean que la calidad de vida laboral es un constructo multidimensional que incluye factores relacionados con el entorno de trabajo, la salud y el bienestar de los trabajadores. Incluye elementos como la satisfacción laboral, el apoyo organizacional, las políticas de seguridad y salud ocupacional, y la conciliación entre vida laboral y personal.

Hackman y Oldham (1976) desde su perspectiva teórica, la calidad de vida laboral es un reflejo de las condiciones de trabajo que afectan el bienestar de los trabajadores. Destacan la importancia de la variedad de habilidades, la identidad y la significación de la tarea, la autonomía y la retroalimentación como dimensiones que contribuyen a una experiencia laboral enriquecedora y significativa.

2.2.1.2. Importancia de la Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral (CVL) es un factor importante tanto para el bienestar de los trabajadores como para el éxito a largo plazo de cualquier organización. La CVL hace referencia a la percepción de los trabajadores sobre su entorno de trabajo y cómo esto afecta su bienestar físico, emocional y social. Cuando los trabajadores sienten que su lugar de trabajo promueve un equilibrio adecuado entre sus necesidades personales y profesionales, tienden a estar más satisfechos, comprometidos y motivados para realizar sus tareas de manera efectiva.

Según Chiavenato (2020), una alta calidad de vida laboral se manifiesta en trabajadores más motivados y productivos, lo que resulta en una organización más eficiente y eficaz. Este aumento en la motivación no solo mejora la productividad, sino que también reduce problemas comunes como el ausentismo y la rotación de personal, que son costosos para las organizaciones en términos de tiempo y recursos.

El bienestar y la satisfacción laboral, dos componentes esenciales de la CVL, son particularmente importantes en la era moderna, donde el trabajo puede convertirse en una fuente de estrés significativo. Shani y Pizam (2009) destacan que un ambiente de trabajo

que promueve una buena calidad de vida laboral puede ayudar a reducir los niveles de estrés en los trabajadores, lo que a su vez se traduce en menores tasas de ausentismo y una mayor retención del talento. El estrés laboral crónico puede llevar a problemas de salud a largo plazo y disminuir la productividad, por lo que la implementación de políticas de bienestar laboral puede ser una inversión rentable para las empresas. En este sentido, los elementos que contribuyen a mejorar un entorno de trabajo saludable no solo mejoran el bienestar de sus trabajadores, sino que fortalecen su compromiso con la organización.

Walton (1973) fue uno de los primeros en conceptualizar la calidad de vida laboral como un factor multidimensional. Su modelo se centró en la importancia de ofrecer condiciones de trabajo seguras y justas, junto con oportunidades para el desarrollo personal y profesional. Walton argumentó que cuando los trabajadores perciben que tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de una organización, su lealtad hacia la empresa aumenta significativamente. Esto se debe a que los trabajadores que se sienten valorados y ven un futuro dentro de la organización son menos propensos a buscar oportunidades en otros lugares. Además, un entorno laboral que fomenta el desarrollo personal promueve una mayor autoconfianza y satisfacción, lo que mejora el rendimiento laboral.

La CVL no solo se enfoca en el bienestar físico y emocional, sino que también tiene un componente social importante. Según Greenhaus y Allen (2011), el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es una dimensión importante de la calidad de vida laboral. Este equilibrio permite a los trabajadores atender sus responsabilidades personales sin que esto afecte negativamente su desempeño en el trabajo. Un desequilibrio entre la vida laboral y personal puede generar fatiga, estrés y agotamiento, lo que, a su vez, impacta negativamente en la productividad y el compromiso. Por tanto, las empresas que implementan políticas de conciliación entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles o la posibilidad de teletrabajar, tienden a tener trabajadores más satisfechos y comprometidos.

Otro aspecto de la CVL es la equidad en las condiciones laborales. Hackman y Oldham (1976), a través de su modelo de características del trabajo, destacaron que los trabajadores se sienten más comprometidos cuando tienen un sentido de autonomía en su

trabajo, reciben retroalimentación constante y encuentran variedad y significado en sus tareas. Cuando estos elementos están presentes, los trabajadores no solo están más motivados, sino que también sienten un mayor grado de responsabilidad y control sobre sus resultados laborales, lo que fortalece su compromiso con la organización.

De esta forma, la calidad de vida laboral es un concepto amplio que abarca desde la seguridad y el bienestar físico hasta el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Chiavenato (2020) y otros estudiosos coinciden en que una alta CVL contribuye no solo al bienestar individual de los trabajadores, sino también al éxito organizacional en su conjunto. Las empresas que invierten en mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores suelen ver mejoras en el rendimiento, la satisfacción laboral y la retención de talento, lo que les permite mantenerse competitivas y sostenibles a largo plazo.

2.2.1.3. Modelos Teóricos de la Calidad de Vida Laboral

2.2.1.3.1. Modelo de Características del Trabajo

Hackman y Oldham (1976), citado por Moses y Cheche (2021), desarrollaron uno de los modelos más influyentes para comprender cómo las características del trabajo afectan la satisfacción laboral, la motivación y, por extensión, la calidad de vida laboral. Este modelo propone que ciertos aspectos del diseño del trabajo pueden llevar a una mayor motivación intrínseca y satisfacción laboral. Los autores identifican cinco características esenciales del trabajo que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores:

Variedad de habilidades: Esta característica se refiere a la medida en que un trabajo requiere una variedad de actividades diferentes que implican el uso de diversas habilidades y talentos del trabajador. Un trabajo con alta variedad de habilidades tiende a ser más satisfactorio, ya que permite al trabajador utilizar múltiples competencias, evitando la monotonía y el aburrimiento. Según Hackman y Oldham, cuando los trabajadores pueden aplicar diferentes habilidades y talentos, experimentan una mayor motivación y satisfacción, lo que contribuye a un sentido de logro personal y profesional.

- **Identidad de la tarea:** Se refiere al grado en que un trabajo requiere completar una "unidad de trabajo" identificable, es decir, hacer algo de principio a fin con un resultado visible. Los trabajos que permiten a los trabajadores ver el resultado tangible de sus esfuerzos son más significativos y satisfactorios. Por ejemplo, un carpintero que construye una mesa desde el diseño hasta el producto final tiene una alta identidad de la tarea. Grant (2008) indica que cuando los trabajadores pueden ver el impacto de su trabajo, es más probable que se sientan comprometidos y motivados.
- **Significación de la tarea:** Esta característica se refiere al impacto que el trabajo tiene en la vida de otras personas, ya sea dentro de la organización o en la sociedad en general. Los trabajadores que perciben que su trabajo es importante y tiene un impacto positivo en los demás tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral. El modelo sostiene que la percepción de que el trabajo tiene un propósito significativo contribuye a que los trabajadores se sientan más motivados y comprometidos con sus roles.
- **Autonomía:** Se refiere al grado en que el trabajo proporciona libertad, independencia y discreción al trabajador para planificar y realizar sus tareas. Los trabajos con alta autonomía permiten a los trabajadores tomar decisiones y responsabilizarse de los resultados, lo que puede aumentar su sentido de propiedad y compromiso con el trabajo. Deci y Ryan (2000), a través de su Teoría de la Autodeterminación, también han respaldado la importancia de la autonomía para la motivación intrínseca. Cuando los trabajadores tienen control sobre cómo realizan sus tareas, son más propensos a estar intrínsecamente motivados y a experimentar una mayor satisfacción laboral.
- **Retroalimentación:** Esta característica se refiere al grado en que los trabajadores reciben información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño. La retroalimentación puede provenir directamente de la tarea misma o de otras fuentes, como supervisores y compañeros de trabajo. La retroalimentación permite a los trabajadores evaluar su progreso y mejorar sus habilidades, lo que puede aumentar su motivación y sentido de competencia.

Según el modelo, la retroalimentación es importante para que los trabajadores comprendan el impacto de su trabajo y se sientan motivados a mejorar y alcanzar sus objetivos.

Estas cinco características del trabajo influyen en tres estados psicológicos críticos propuestos por Hackman y Oldham:

- **Experiencia significativa del trabajo:** Los trabajadores experimentan su trabajo como algo significativo y valioso cuando perciben que sus tareas tienen importancia y propósito. Esto se logra cuando un trabajo ofrece una variedad de habilidades, identidad y significación de la tarea.
- **Responsabilidad de los resultados:** Cuando los trabajadores tienen autonomía en su trabajo, sienten una mayor responsabilidad por los resultados de su labor. Este sentido de responsabilidad aumenta su compromiso y motivación para realizar su trabajo de manera efectiva.
- **Conocimiento de los resultados:** La retroalimentación proporciona a los trabajadores información sobre su desempeño, permitiéndoles saber si están cumpliendo con las expectativas. Este conocimiento es fundamental para la autoevaluación y el desarrollo continuo.
- Estos tres estados psicológicos críticos conducen a resultados positivos, como la alta motivación intrínseca, la satisfacción laboral, el bajo absentismo y un mejor rendimiento laboral. Los autores de este modelo también desarrollaron el Job Diagnostic Survey (JDS), un instrumento de medición que evalúa las cinco características del trabajo y los estados psicológicos asociados. Este modelo y su instrumento han sido ampliamente utilizados en la investigación y en la práctica organizacional para mejorar el diseño del trabajo y la calidad de vida laboral.

2.2.1.3.2. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Walton (1973)

Alves et al. (2013), en una revisión sistemática de las teorías de dicha variable, hacen cita del planteamiento de Walton (1973), el cual elaboró un modelo para entender y evaluar la calidad de vida laboral (CVL) en las organizaciones. Walton identifica ocho dimensiones que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores, destacando la importancia de un entorno de trabajo que promueva tanto el bienestar como la satisfacción laboral. A continuación, se describen estas ocho dimensiones:

- **Compensación Adecuada y Justa:** Esta dimensión se refiere a la percepción de los trabajadores de que su salario y beneficios son justos en comparación con el esfuerzo, las habilidades y la experiencia requeridos para su trabajo. Según el modelo, la compensación debe ser competitiva y equitativa, considerando tanto las condiciones del mercado laboral como las responsabilidades y demandas del puesto. Un sistema de compensación justo es fundamental para mantener la motivación y el compromiso de los trabajadores, así como para minimizar la insatisfacción y la rotación laboral.
- **Condiciones Seguras y Saludables de Trabajo:** Walton precisa la importancia de proporcionar un entorno laboral que garantice la seguridad física y mental de los trabajadores. Esto incluye la prevención de accidentes, la protección contra riesgos ocupacionales y la promoción de un ambiente de trabajo saludable. Tay y Nesher (2023), en concordancia con autores clásicos como Danna y Griffin (1999), también respaldan esta dimensión al señalar que las condiciones laborales seguras y saludables son esenciales para el bienestar de los trabajadores, ya que reducen el estrés y el riesgo de enfermedades laborales, contribuyendo así a una mayor calidad de vida laboral.
- **Oportunidad para el Desarrollo Humano:** Esta dimensión se enfoca en la posibilidad de que los trabajadores utilicen y desarrollen sus habilidades y talentos en el trabajo. Walton destaca que las tareas laborales deben ser significativas, ofrecer variedad y permitir la autonomía y la toma de decisiones. Hackman y Oldham (1976), en su modelo de características del

trabajo, también sostienen que la oportunidad de desarrollo humano es importante para la motivación intrínseca, ya que permite a los trabajadores experimentar un sentido de logro y crecimiento personal.

- **Integración Social en la Organización:** Walton propone que un entorno laboral positivo debe fomentar la integración social, promoviendo la igualdad, el respeto y la colaboración entre los trabajadores. Un ambiente donde los trabajadores se sientan valorados y parte de un equipo cohesionado mejora la satisfacción y el compromiso laboral. Maslach y Leiter (2016) indican que las relaciones interpersonales saludables en el trabajo son fundamentales para prevenir el agotamiento y promover el bienestar.
- **Constitución del Espacio de Trabajo:** Esta dimensión se refiere a la estructura organizacional y las políticas que afectan el equilibrio entre la libertad personal y la disciplina organizativa. Walton argumenta que las organizaciones deben establecer políticas y prácticas justas que permitan la participación de los trabajadores en las decisiones que afectan su trabajo. Esto incluye la claridad en las expectativas, las normas de comportamiento y el respeto a los derechos individuales, lo cual contribuye a un sentido de justicia y equidad en el entorno laboral.
- **Oportunidad de Crecimiento Continuo y Seguridad en el Trabajo:** Walton destaca la importancia de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y seguridad laboral para fomentar una calidad de vida laboral positiva. Los trabajadores deben tener acceso a la capacitación y al desarrollo de habilidades que les permitan avanzar en sus carreras. Además, la seguridad en el empleo proporciona un sentido de estabilidad y reduce el estrés relacionado con la inseguridad laboral. Greenhaus y Allen (2011) también respaldan esta idea, señalando que las oportunidades de crecimiento y la seguridad en el trabajo están vinculadas a un mayor compromiso y satisfacción laboral.
- **Equilibrio entre Vida Laboral y No Laboral:** Este aspecto se centra en la necesidad de los trabajadores de equilibrar sus responsabilidades laborales con

sus actividades personales y familiares. Walton sostiene que las organizaciones deben facilitar horarios de trabajo flexibles, tiempo libre y políticas que apoyen la vida familiar. El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es fundamental para evitar el agotamiento y promover el bienestar general. Kossek y Ozeki (1998) encontraron que las políticas de conciliación trabajo-vida contribuyen a reducir el conflicto entre el trabajo y la vida personal, lo que mejora la satisfacción laboral.

- **Relevancia Social del Trabajo en la Vida:** Finalmente, Walton indica la importancia de que los trabajadores sientan que su trabajo tiene un impacto positivo en la sociedad. Cuando los trabajadores perciben que sus tareas laborales contribuyen al bienestar de la comunidad o tienen un propósito significativo, experimentan un mayor sentido de orgullo y satisfacción en su trabajo. Grant (2008) también destaca que el significado del trabajo está relacionado con una mayor motivación y compromiso.

Importancia del Modelo

El modelo de Walton abarca aspectos tanto internos (como la seguridad laboral y las oportunidades de desarrollo) como externos (como el equilibrio trabajo-vida y la relevancia social del trabajo) que afectan la calidad de vida laboral. Al abordar estas dimensiones, las organizaciones pueden crear un entorno que no solo mejora la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye al rendimiento y la retención de talento. La aplicación de este modelo puede ayudar a las organizaciones a identificar áreas de mejora y a desarrollar estrategias efectivas para mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

2.2.1.3.3. Modelo de las Necesidades de Maslow Adaptado al Trabajo

Rojas et al. (2023) realizó una revisión del modelo de la teoría de la motivación humana propuesta por Maslow (1954). En este modelo, que organiza las necesidades humanas en una jerarquía, se sostiene que las necesidades humanas se presentan en cinco niveles: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

Al aplicar esta teoría al contexto laboral, se precisa que la calidad de vida laboral (CVL) depende de la capacidad de la organización para satisfacer estas necesidades de manera progresiva, desde las más básicas hasta las más elevadas. Cuando las necesidades de los trabajadores se satisfacen en cada nivel, se alcanza una mayor satisfacción laboral, lo que impacta positivamente en la calidad de vida laboral y en el compromiso organizacional.

- **Necesidades Fisiológicas:** Estas son las necesidades más básicas y esenciales para la supervivencia, como la alimentación, el descanso y la salud. En el contexto laboral, estas necesidades se traducen en un salario adecuado que permita a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas, así como en condiciones de trabajo que garanticen un entorno seguro y saludable. Chiavenato (2020) señala que un salario justo y suficiente es fundamental para mantener la motivación de los trabajadores. Además, aspectos como pausas adecuadas, acceso a instalaciones sanitarias y un entorno físico cómodo (temperatura, iluminación, ergonomía) también contribuyen a satisfacer estas necesidades fisiológicas en el trabajo.
- **Necesidades de Seguridad:** Una vez que las necesidades fisiológicas están satisfechas, los trabajadores buscan estabilidad y seguridad en su entorno laboral. Esto incluye la seguridad laboral, la estabilidad del empleo, un entorno de trabajo seguro y políticas organizacionales claras. Greenberg y Baron (2008) afirman que cuando los trabajadores sienten que su trabajo es seguro y que existen medidas para proteger su salud y seguridad, es más probable que se sientan satisfechos y comprometidos con la organización. La seguridad en el empleo, como la confianza en la continuidad del puesto y la ausencia de amenazas de despido injustificado, es fundamental para que los trabajadores se sientan seguros y puedan centrarse en su desarrollo y desempeño.
- **Necesidades Sociales:** Una vez que las necesidades de seguridad están cubiertas, los trabajadores buscan satisfacer sus necesidades sociales, que incluyen la pertenencia, las relaciones interpersonales y la aceptación dentro

del grupo de trabajo. En el entorno laboral, esto se manifiesta en la necesidad de establecer relaciones positivas con compañeros y supervisores, de sentirse parte de un equipo y de ser valorado por los demás. Robbins y Judge (2013) indican que las relaciones interpersonales positivas en el trabajo, la integración social y un ambiente de apoyo pueden mejorar significativamente la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral. La inclusión de los trabajadores en actividades sociales y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo son esenciales para satisfacer estas necesidades.

- **Necesidades de Estima:** Este nivel se refiere al deseo de los trabajadores de ser reconocidos y valorados por sus logros y contribuciones. Las necesidades de estima en el trabajo se satisfacen a través del reconocimiento, el respeto, la responsabilidad y las oportunidades de ascenso. Maslow (1954) indica que cuando los trabajadores sienten que su trabajo es valorado y que sus logros son reconocidos, experimentan un mayor sentido de autoestima y confianza. Herzberg (1968) también destaca la importancia del reconocimiento y el logro como factores motivacionales que contribuyen a la satisfacción laboral. La retroalimentación positiva, los programas de reconocimiento y las oportunidades de promoción son formas en que las organizaciones pueden satisfacer las necesidades de estima de sus trabajadores.
- **Necesidades de Autorrealización:** Este es el nivel más alto en la jerarquía de Maslow y se refiere al deseo de los trabajadores de alcanzar su máximo potencial y de realizarse personal y profesionalmente. En el contexto laboral, la autorrealización se relaciona con la oportunidad de utilizar plenamente las habilidades, la creatividad y el talento, así como con el crecimiento personal y el desarrollo profesional. Hackman y Oldham (1976) precisan que los trabajadores que encuentran significado en su trabajo y que tienen la oportunidad de asumir tareas desafiantes y significativas experimentan un mayor sentido de autorrealización. Las organizaciones pueden fomentar la autorrealización ofreciendo programas de desarrollo profesional, capacitación continua y oportunidades para asumir roles desafiantes y creativos.

Implicaciones del Modelo en la Calidad de Vida Laboral

Según el modelo de Maslow, la calidad de vida laboral mejora a medida que las organizaciones satisfacen las necesidades de sus trabajadores en cada uno de estos niveles. Cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad están cubiertas, los trabajadores están en una posición más favorable para desarrollar relaciones interpersonales positivas y contribuir a la dinámica social de la organización. A medida que se satisfacen las necesidades sociales y de estima, los trabajadores experimentan una mayor motivación y compromiso, lo que se traduce en una mayor productividad y satisfacción laboral. Finalmente, cuando los trabajadores tienen la oportunidad de alcanzar la autorrealización, experimentan un alto nivel de bienestar y satisfacción en su trabajo.

El modelo de Maslow adaptado al trabajo es útil para las organizaciones al ofrecer una guía sobre cómo estructurar su entorno laboral y políticas de recursos humanos para satisfacer las diversas necesidades de los trabajadores. Este modelo holístico no solo aporta a mejorar la calidad de vida laboral, sino que también ayuda a las organizaciones a retener talento, mejorar el desempeño y fomentar una cultura organizacional positiva.

2.2.1.3.4. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Sirgy et al.

Reyes et al. (2024) realizaron un análisis sistemático de las teorías de calidad de vida laboral, resaltando el modelo propuesto por Sirgy et al. (2001), quienes desarrollaron un modelo de calidad de vida laboral que indica un equilibrio entre las demandas laborales y las necesidades individuales. Sirgy y sus colegas proponen que la CVL no solo se basa en factores relacionados con el trabajo, como la satisfacción laboral y el bienestar en el lugar de trabajo, sino que también abarca dimensiones relacionadas con la vida personal, la realización personal y la conciliación entre el trabajo y la vida privada. Este modelo adopta un modelo holístico, sugiriendo que la verdadera calidad de vida laboral se alcanza cuando se encuentran en armonía los múltiples aspectos que afectan a los trabajadores.

- **Satisfacción Laboral:** En el modelo de Sirgy et al., la satisfacción laboral es una dimensión de la calidad de vida laboral. La satisfacción laboral se refiere

a la percepción positiva que los trabajadores tienen de su trabajo, incluidas las condiciones laborales, las responsabilidades y las oportunidades de desarrollo. Según Locke (1976), la satisfacción laboral es el resultado de la congruencia entre las expectativas del trabajador y la realidad de su experiencia laboral. Sirgy et al. consideran que una alta satisfacción laboral contribuye significativamente a la calidad de vida laboral, ya que cuando los trabajadores están satisfechos con su trabajo, experimentan un mayor bienestar y están más motivados para contribuir al éxito de la organización.

- **Bienestar en el Trabajo:** Este aspecto se relaciona con la salud física y mental de los trabajadores en el entorno laboral. El modelo de Sirgy et al. sostiene que el bienestar en el trabajo es esencial para la CVL, ya que los trabajadores necesitan sentirse seguros, saludables y apoyados en su entorno laboral para rendir al máximo. Danna y Griffin (1999) destacan que el bienestar en el trabajo implica la ausencia de estrés y el acceso a recursos que promuevan la salud, como un entorno laboral seguro y políticas organizacionales de apoyo. El bienestar también incluye la percepción de los trabajadores de que sus necesidades básicas de salud y seguridad están cubiertas, lo que reduce el riesgo de agotamiento y mejora su calidad de vida laboral.
- **Realización Personal:** Sirgy et al. abordan la idea de la autorrealización en el trabajo, refiriéndose a la capacidad de los trabajadores para alcanzar su máximo potencial y experimentar un sentido de logro personal a través de sus tareas laborales. Este concepto está estrechamente relacionado con el nivel más alto de la jerarquía de necesidades de Maslow (1954), donde la autorrealización implica el uso pleno de las capacidades y talentos de los trabajadores. La realización personal en el trabajo puede lograrse mediante la asignación de tareas significativas, la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y el reconocimiento de los logros. Cuando los trabajadores sienten que su trabajo les permite crecer y desarrollarse, experimentan una mayor satisfacción y calidad de vida laboral.

- **Relaciones Interpersonales:** Este modelo denota la importancia de las relaciones sociales y la integración en el lugar de trabajo. Las relaciones interpersonales positivas con compañeros, supervisores y subordinados pueden mejorar la calidad de vida laboral al crear un entorno de apoyo, colaboración y respeto mutuo. Kahn (1990) señala que las relaciones laborales saludables y el sentido de pertenencia son fundamentales para el compromiso y la satisfacción laboral. Un entorno laboral donde los trabajadores sienten apoyo social y pueden establecer relaciones positivas contribuye a un sentido de comunidad y mejora su bienestar general.
- **Apoyo Organizacional:** Según Sirgy et al., el apoyo organizacional es importante para la CVL. Esto incluye las políticas y prácticas de la organización que facilitan el desarrollo profesional, la seguridad en el empleo y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Eisenberger et al. (1986) proponen que cuando los trabajadores perciben un alto nivel de apoyo organizacional, están más comprometidos y muestran una mayor satisfacción laboral. Las organizaciones que implementan políticas de apoyo, como horarios de trabajo flexibles, oportunidades de desarrollo profesional y programas de bienestar, contribuyen a mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores.
- **Conciliación entre Trabajo y Vida Personal:** El modelo de Sirgy et al. enfatiza la importancia del equilibrio entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales. La conciliación entre trabajo y vida personal se refiere a la capacidad de los trabajadores para gestionar eficazmente sus roles laborales y personales sin que un área afecte negativamente a la otra. Greenhaus y Allen (2011) señalan que un buen equilibrio trabajo-vida es esencial para evitar el agotamiento y el estrés, mejorando la satisfacción laboral y el bienestar general. Las organizaciones que facilitan este equilibrio mediante la implementación de políticas como horarios flexibles, teletrabajo y licencias parentales contribuyen a una mayor calidad de vida laboral.

Aplicación del Modelo

El modelo de Sirgy et al. presenta un modelo holístico para comprender la calidad de vida laboral al abordar aspectos tanto del entorno laboral como de la vida personal. Este modelo es fundamental, ya que la CVL no se limita solo a la experiencia laboral, sino que también está influenciada por la capacidad de los trabajadores para equilibrar sus responsabilidades y necesidades fuera del trabajo. Este modelo multidimensional permite a las organizaciones identificar áreas específicas para mejorar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Al abordar de manera proactiva las dimensiones propuestas por Sirgy et al., las organizaciones pueden crear un entorno que fomente la productividad, el compromiso y el bienestar de los trabajadores, lo que resulta en beneficios a largo plazo para la empresa y su personal.

2.2.1.3.5. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Murillo et. al.

El modelo teórico planteado por Murillo et al. (2014) establece que la calidad de vida laboral se compone de las siguientes dimensiones, cada una con su propio modelo dentro del contexto laboral:

- **Participación y Control:** Esta dimensión evalúa el grado de implicación que los trabajadores tienen en la toma de decisiones dentro de la organización. Un mayor nivel de participación y control en el proceso de toma de decisiones permite a los trabajadores sentir mayor autonomía y relevancia en su labor, lo cual está directamente relacionado con una mejor percepción de su calidad de vida laboral.
- **Equidad Económica:** Se refiere a la percepción de los trabajadores sobre la justicia y equidad en la compensación económica que reciben por su trabajo. Incluye no solo los salarios, sino también otros beneficios y compensaciones que deben ser percibidos como justos y equitativos en relación con las tareas desempeñadas y el mercado laboral.
- **Alineación en el Trabajo:** Esta dimensión trata sobre la congruencia entre los valores y metas personales del trabajador y los objetivos de la organización.

Un nivel bajo de alineación puede generar sentimientos de alienación o desconexión, mientras que una alineación alta contribuye a una mayor satisfacción y compromiso organizacional.

- **Medio Ambiente:** Hace referencia a las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, tales como la iluminación, la ergonomía, la temperatura y la seguridad. Un entorno laboral adecuado es esencial para mantener la salud y el bienestar de los trabajadores, influyendo directamente en su percepción de la calidad de vida laboral.
- **Satisfacción en el Trabajo:** Esta dimensión evalúa el nivel de satisfacción del trabajador con las tareas que desempeña, las oportunidades de desarrollo y la valoración de su desempeño por parte de la organización. Una mayor satisfacción laboral está relacionada con una mayor motivación y compromiso con la organización.
- **Identidad y Autoestima Laboral:** Indica el grado en que el trabajador se identifica con la misión y valores de la organización, así como la medida en que siente que su trabajo es valorado. Una autoestima laboral elevada y un fuerte sentido de identidad organizacional son indicadores de una buena calidad de vida en el trabajo.

Este modelo aborda tanto dimensiones objetivas, como la equidad económica y el medio ambiente, como dimensiones subjetivas, como la satisfacción y la autoestima, ofreciendo una visión multidimensional de la calidad de vida laboral. La combinación de estas dimensiones permite evaluar el bienestar general de los trabajadores en su entorno laboral, y corresponde al modelo teórico que se empleará para la presente investigación.

2.2.2. Compromiso Organizacional de los Trabajadores

2.2.2.1. Definiciones del Compromiso Organizacional de los Trabajadores

De acuerdo a Macetas y Carhuancho (2024), el compromiso organizacional se refiere a la actitud positiva y la conexión emocional o psicológica entre un individuo y la

organización en la que trabaja, lo que impacta directamente en la retención, el desempeño y la satisfacción laboral de los colaboradores.

Chiang et al. (2024) indican que el compromiso organizacional considera diferentes aspectos, como el apego afectivo a la organización y los costos percibidos por el trabajador.

Por otro lado, según Peralta et al. (2023), el compromiso organizacional es la actitud que un trabajador tiene hacia la organización a la que pertenece, actitudes positivas que repercuten en desempeño, ausentismo, rotación de personal y la intención de partir.

Coronado et al. (2020) definen el compromiso organizacional como aquella preocupación del trabajador respecto a la empresa y viceversa.

El compromiso organizacional también se puede definir como el grado de identificación y lealtad que un trabajador tiene hacia la organización. Este compromiso se traduce en una voluntad de esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos de la empresa, lo cual genera beneficios como la retención de talento, el aumento de la eficiencia y un menor índice de rotación. La identificación con los valores de la empresa y la alineación de los objetivos personales con los organizacionales son importantes para fomentar este compromiso, el cual es un elemento determinante para el éxito a largo plazo de cualquier organización (Pinela & Donawa, 2019).

En revisión de conceptos clásicos, autores reconocidos como Meyer y Allen (1991), citado por Gastelu y Arce (2021), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación del trabajador con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o no en la misma. Proponen tres aspectos del compromiso: afectivo (emocional y de identificación con la organización), de continuidad (percepción de los costos asociados con dejar la organización) y normativo (sentimiento de obligación de permanecer en la organización).

En línea con ello, Mowday, Porter y Steers (1982), citado por Bishop et al. (2023), describen el compromiso organizacional como la fuerza relativa de la identificación y participación de un individuo con una organización en particular. Según ellos, el

compromiso se presenta en tres aspectos: una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización, un deseo de hacer un esfuerzo considerable en nombre de la organización y un fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización.

Becker (1960), citado por Mouse (2021), define el compromiso organizacional desde una perspectiva de "inversión", sugiriendo que los trabajadores desarrollan un compromiso basado en las inversiones personales que han hecho en la organización. Estas inversiones pueden incluir tiempo, esfuerzo y recursos que se perderían si el individuo dejara la organización.

O'Reilly y Chatman (1986), citados por Latha y Kiranmayi (2023), consideran que el compromiso organizacional puede surgir a partir de tres bases distintas: cumplimiento (el individuo acepta la influencia de la organización para obtener recompensas específicas), identificación (el individuo siente orgullo de ser parte de la organización) e internalización (el individuo adopta los valores de la organización como propios).

Scholl (1981), citado por Phuong et al. (2023), indica que el compromiso organizacional es una fuerza estabilizadora que mantiene la membresía de los trabajadores en la organización. Esta fuerza puede ser una función de las inversiones realizadas por el trabajador, la disponibilidad de alternativas y el cumplimiento normativo, entre otros factores.

2.2.2.2. Importancia del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es un factor que influye directamente en el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de una organización. Meyer y Allen (1997), citado por Rodrigues et al. (2022), identifican tres aspectos del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo. El compromiso afectivo, que implica un apego emocional del trabajador a la organización, es especialmente importante, ya que los trabajadores con altos niveles de compromiso afectivo tienden a estar más motivados, mostrar comportamientos prosociales y contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales. Estos trabajadores están más dispuestos a ir más allá de sus

responsabilidades formales, lo que se traduce en una mayor productividad, una mejor calidad del trabajo y una actitud proactiva hacia los desafíos que enfrenta la organización.

Robbins y Judge (2013), citado por Romi et al. (Romi, Soetjipto, Widaningsih, Manik, & Riswanto, 2021), enfatizan que el compromiso organizacional está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral, el desempeño y la retención de trabajadores. Cuando los trabajadores están comprometidos con la organización, es más probable que experimenten una mayor satisfacción laboral, lo que a su vez puede conducir a un rendimiento laboral superior. Además, los trabajadores comprometidos muestran una mayor intención de permanecer en la organización a largo plazo, lo que reduce los costos asociados con la rotación de personal, como la contratación, la capacitación y la integración de nuevos trabajadores. La reducción de la rotación no solo ahorra costos, sino que también mejora la continuidad y la estabilidad de los equipos de trabajo, lo que es vital para el desarrollo de un conocimiento organizacional sólido y una cultura organizacional positiva.

La importancia del compromiso organizacional también se manifiesta en la capacidad de la organización para adaptarse al cambio. Cohen (2009) indica que los trabajadores comprometidos son más resilientes y adaptables en situaciones de cambio. En un entorno empresarial en constante evolución, las organizaciones deben ser ágiles y capaces de adaptarse a nuevas circunstancias. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso organizacional tienden a ser más receptivos a los cambios y a trabajar activamente para implementar nuevas estrategias y procesos. Esto no solo facilita la adaptación organizacional, sino que también mejora la capacidad de la empresa para innovar y mantenerse competitiva en el mercado.

El compromiso organizacional también tiene implicaciones significativas para el clima organizacional y la cultura corporativa. Schein (2010), como citan Alankarage et al. (2024), plantea que los trabajadores comprometidos contribuyen a la construcción de una cultura organizacional fuerte y cohesiva. Una cultura organizacional sólida, basada en valores compartidos y en el compromiso de los trabajadores, puede fomentar la cooperación, el respeto mutuo y un sentido de comunidad dentro de la organización. Esto, a su vez, crea un entorno laboral en el que los trabajadores se sienten valorados y

motivados para contribuir al éxito de la empresa. Un clima organizacional positivo también atrae y retiene el talento, lo que es fundamental para la sostenibilidad y el crecimiento de la organización.

Además, el compromiso organizacional influye en el comportamiento de los trabajadores fuera del ámbito de sus responsabilidades laborales directas. Organ (1988), como cita Wang et al. (2021), introduce el concepto de Comportamiento Ciudadano Organizacional (CCO), que se refiere a las acciones voluntarias de los trabajadores que no están directamente reconocidas por el sistema de recompensas de la organización, pero que contribuyen al funcionamiento efectivo de la organización. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso organizacional son más propensos a participar en comportamientos ciudadanos, como ayudar a sus compañeros, apoyar las iniciativas de la organización y mostrar lealtad, lo que mejora el desempeño general de la organización y su capacidad para alcanzar sus objetivos.

El compromiso organizacional también está relacionado con la satisfacción del cliente y el rendimiento financiero. Harter et al. (2002), citado por Lakshmi et al. (2022), realizaron un metaanálisis que demostró una correlación positiva entre el compromiso de los trabajadores y los resultados de negocio, incluida la satisfacción del cliente, la productividad y la rentabilidad. Los trabajadores comprometidos están más motivados para brindar un excelente servicio al cliente y para trabajar de manera eficiente, lo que puede mejorar la reputación de la organización y conducir a un mayor éxito financiero.

Así, el compromiso organizacional es esencial para crear una fuerza laboral motivada, productiva y leal, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral, una menor rotación de trabajadores y un desempeño organizacional mejorado. Además, contribuye a la resiliencia y adaptabilidad de la organización en un entorno empresarial cambiante, fomenta una cultura organizacional fuerte y cohesiva, y mejora el rendimiento financiero y la satisfacción del cliente. Por lo tanto, invertir en estrategias que fomenten el compromiso organizacional es importante para el éxito sostenible de cualquier organización.

2.2.2.3. Modelos Teóricos del Compromiso Organizacional

2.2.2.3.1. Modelo de Tres Componentes de Meyer y Allen

El modelo de tres componentes de Meyer y Allen (1991), citado y abordado por Haque et al. (2021), es uno de los marcos teóricos más influyentes en la literatura sobre compromiso organizacional. Este modelo postula que el compromiso de los trabajadores hacia una organización se compone de tres dimensiones distintas pero interrelacionadas: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Cada uno de estos componentes representa un aspecto diferente de la relación entre el trabajador y la organización, y contribuye a explicar por qué los trabajadores deciden permanecer en una organización y cómo se comportan en el entorno laboral.

- **Compromiso Afectivo:** Este componente se refiere al apego emocional de un trabajador hacia la organización. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso afectivo permanecen en la organización porque quieren hacerlo. Se sienten identificados con los valores y objetivos de la empresa y experimentan un sentido de pertenencia y lealtad. Según el modelo de tres componentes, el compromiso afectivo se desarrolla a partir de experiencias laborales positivas, como el apoyo organizacional, el reconocimiento y las relaciones interpersonales saludables en el lugar de trabajo. Los trabajadores comprometidos afectivamente están más motivados, muestran comportamientos prosociales y tienden a ir más allá de sus responsabilidades laborales. Mowday et al. (1979), citados por Mohsin et al. (2023), también señalan que el compromiso afectivo está relacionado con una mayor satisfacción laboral y un desempeño más alto, ya que los trabajadores comprometidos afectivamente sienten una conexión emocional con la organización que les impulsa a contribuir al logro de sus objetivos.
- **Compromiso de Continuidad:** Este componente se basa en la percepción de los trabajadores sobre los costos asociados con dejar la organización. Los trabajadores con un alto compromiso de continuidad permanecen en la organización porque sienten que deben hacerlo, debido a las inversiones que

han realizado, como el tiempo, el esfuerzo y el desarrollo de habilidades específicas para la empresa. Becker (1960) introduce el concepto de "inversión lateral," que conlleva que los trabajadores evalúan las pérdidas potenciales que enfrentarían si dejaran la organización, como la pérdida de beneficios, antigüedad y oportunidades de promoción. En este sentido, el compromiso de continuidad se caracteriza por una evaluación racional y económica de los costos y beneficios de permanecer en la organización. Sin embargo, este tipo de compromiso no necesariamente se traduce en un alto rendimiento o satisfacción laboral, ya que los trabajadores pueden permanecer en la organización debido a la falta de alternativas viables o al temor a los riesgos asociados con la transición a un nuevo empleo.

- **Compromiso Normativo:** Este componente se refiere al sentimiento de obligación de los trabajadores para permanecer en la organización. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deberían quedarse porque es lo correcto. Este sentido de obligación puede surgir de la internalización de valores y normas organizacionales, así como de experiencias laborales previas, como la socialización en la organización y la reciprocidad percibida. Wiener (1982), tal como citan Lee y Kim (2023), plantea que el compromiso normativo puede estar influenciado por la cultura organizacional y las prácticas de recursos humanos, como los programas de formación y desarrollo, que pueden generar un sentido de deuda o lealtad hacia la organización. Los trabajadores con un fuerte compromiso normativo tienden a experimentar un conflicto menor entre sus valores personales y los valores organizacionales, lo que sustenta su disposición a permanecer en la empresa.

Medición del Modelo: Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)

Para medir estos tres componentes del compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991), son estudiados y citado también por Chiang y Candia (2021), desarrollaron la escala de medición conocida como el "Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)." El OCQ ha sido validado en múltiples estudios y se ha convertido en una

herramienta ampliamente utilizada para evaluar el compromiso organizacional en diversos contextos laborales. La escala incluye ítems diseñados para evaluar la intensidad de cada componente del compromiso. Por ejemplo, para el compromiso afectivo, se incluyen afirmaciones como "Me siento como parte de la familia en esta organización." Para el compromiso de continuidad, se consideran ítems como "Sería muy difícil para mí dejar mi organización en este momento." Y para el compromiso normativo, se incluyen afirmaciones como "Siento que tengo una obligación moral de permanecer en mi organización."

Aplicaciones del Modelo

El Modelo de Tres Componentes de Meyer y Allen ha tenido importantes implicaciones prácticas y teóricas en la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional. Comprender las distintas formas en que los trabajadores se sienten comprometidos con la organización puede ayudar a los gerentes a diseñar estrategias más efectivas para fomentar un entorno de trabajo positivo y reducir la rotación de personal. Por ejemplo, las organizaciones pueden centrarse en mejorar el compromiso afectivo mediante la creación de un entorno de trabajo que ofrezca apoyo, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, pueden trabajar en el compromiso normativo a través de la promoción de una cultura organizacional basada en valores compartidos y en la promoción de la lealtad.

Por otro lado, la dependencia exclusiva del compromiso de continuidad puede ser riesgosa, ya que los trabajadores pueden permanecer en la organización por razones puramente económicas o por falta de alternativas, lo que no garantiza un alto nivel de desempeño o satisfacción laboral. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones busquen un equilibrio y desarrollen una estrategia que promueva los tres aspectos del compromiso de manera coherente.

Este modelo presenta una versión adaptada y validada en español por Arciniega y González (2006), la cual es empleada para efectos de la presente investigación.

2.2.2.3.2. Modelo de Inversión de Becker

El modelo de inversión de Becker (1960), el cual fue también abordado por Mouse (2021), se basa en la teoría económica y de la toma de decisiones para explicar el compromiso organizacional. Este modelo sostiene que los trabajadores desarrollan un compromiso con una organización en función de las inversiones que han realizado en ella. Estas inversiones incluyen tiempo, esfuerzo, habilidades, conocimientos y recursos personales que se acumulan a lo largo de la relación laboral. Según Becker (1960), estas inversiones crean un "costo de salida" para el trabajador, lo que significa que dejar la organización implicaría una pérdida significativa de las inversiones realizadas. Cuanto mayor sea la inversión del trabajador, mayor será el compromiso de continuidad, ya que el individuo percibe que abandonar la organización resultaría en la pérdida de beneficios y oportunidades vinculadas a dichas inversiones.

El modelo de Becker se enfoca en un tipo de compromiso denominado "compromiso de continuidad", el cual se basa en una evaluación racional y económica de los costos y beneficios de permanecer en una organización. Meyer y Allen (1991), en su Modelo de Tres Componentes del Compromiso Organizacional, abordan el concepto de Becker al definir el compromiso de continuidad como la percepción de los trabajadores sobre los costos asociados con dejar la organización. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso de continuidad pueden sentir que abandonar la organización sería demasiado costoso, no solo en términos económicos, sino también en términos de las inversiones emocionales y sociales que han realizado, como las relaciones interpersonales y la reputación profesional.

Componentes de la Inversión

Inversiones Tangibles: Estas incluyen elementos como la remuneración, los beneficios, la antigüedad y las oportunidades de promoción. Por ejemplo, un trabajador que ha trabajado durante muchos años en una organización puede haber acumulado beneficios de jubilación, bonos y otras ventajas económicas que se perderían si decide cambiar de empleo. Blau (1964), en su teoría del intercambio social, sostiene que los trabajadores consideran estos beneficios como parte de un intercambio continuo con la

organización. Cuanto más hayan invertido en términos de tiempo y recursos, mayor será su compromiso de continuidad, ya que la posibilidad de perder estas ventajas actúa como un disuasivo para abandonar la empresa.

Inversiones Intangibles: Estas incluyen las relaciones interpersonales, la reputación, el desarrollo de habilidades específicas de la organización y el capital social. Por ejemplo, un trabajador que ha establecido una sólida red de contactos dentro de la organización puede dudar en irse, ya que perdería esas conexiones valiosas. Además, las habilidades y conocimientos específicos adquiridos en un contexto organizacional particular pueden no ser fácilmente transferibles a otro entorno laboral, lo que crea una barrera para la movilidad. Thibaut y Kelley (1959) indican que las inversiones intangibles también incluyen la satisfacción emocional y el sentido de logro personal que los trabajadores obtienen a través de su trabajo. Estas inversiones generan un apego que va más allá de los beneficios económicos y contribuye a fortalecer el compromiso de continuidad.

Implicaciones del Modelo

El Modelo de Inversión de Becker destaca la importancia de las percepciones de los trabajadores sobre sus inversiones y los costos de salida. La decisión de permanecer en una organización no solo se basa en el apego emocional o las obligaciones normativas, sino también en una evaluación racional de lo que se perdería al partir. Este modelo indica que el compromiso puede ser visto como un "contrato psicológico" en el que los trabajadores evalúan constantemente el valor de su relación con la organización. Mowday et al. argumentan que cuando las inversiones de los trabajadores se consideran significativas y valiosas, es menos probable que estos consideren la posibilidad de buscar oportunidades laborales fuera de la organización.

Sin embargo, el compromiso basado en la inversión también tiene limitaciones. Un alto nivel de compromiso de continuidad no siempre se traduce en un alto desempeño o satisfacción laboral. Los trabajadores pueden permanecer en la organización no porque estén motivados o satisfechos, sino porque sienten que no tienen otra opción viable. Esto puede llevar a una situación en la que los trabajadores están físicamente presentes, pero

psicológicamente desvinculados, lo que Kahn (1990) denomina como "descompromiso personal". Por lo tanto, las organizaciones deben ser conscientes de que el compromiso de continuidad por sí solo no es suficiente para garantizar la motivación y el rendimiento óptimo de los trabajadores.

Aplicaciones Prácticas

Las organizaciones pueden utilizar el Modelo de Inversión de Becker para desarrollar estrategias de retención de trabajadores. Por ejemplo, pueden centrarse en aumentar las inversiones que los trabajadores hacen en la organización, como ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, beneficios a largo plazo, programas de reconocimiento y oportunidades de promoción interna. Al crear un entorno en el que los trabajadores perciben que están realizando inversiones valiosas, las organizaciones pueden aumentar el compromiso de continuidad y reducir la rotación de personal. Sin embargo, es importante equilibrar este modelo con la promoción del compromiso afectivo y normativo para asegurar que los trabajadores no solo se quedan porque deben hacerlo, sino porque quieren y sienten que es lo correcto.

2.2.2.3.3. Modelo de Compromiso y Exitoso de O'Reilly y Chatman

O'Reilly y Chatman (1986), tal como citan Latha y Kiramanyi (2023), proponen que el compromiso organizacional puede entenderse a través de tres dimensiones: cumplimiento, identificación e internalización. Este modelo es ampliamente reconocido y ha sido utilizado para comprender cómo las estrategias de gestión de recursos humanos influyen en el compromiso de los trabajadores, abordando las distintas formas en que las personas se conectan con sus organizaciones.

- **Cumplimiento:** Esta dimensión se refiere a la conformidad del individuo con las normas organizacionales para obtener recompensas específicas. En este nivel, el compromiso del trabajador no necesariamente se basa en un apego emocional a la organización o sus valores, sino en la motivación para cumplir con las reglas para obtener incentivos tangibles o evitar sanciones. O'Reilly y Chatman argumentan que el cumplimiento es la forma más superficial de

compromiso, ya que el comportamiento del trabajador está motivado por un intercambio instrumental. Los trabajadores aceptan las políticas y procedimientos de la organización, pero su lealtad está ligada principalmente a los beneficios que obtienen, como el salario o el estatus. Este tipo de compromiso puede ser temporal y, si desaparecen las recompensas o aparecen mejores alternativas, el trabajador podría buscar oportunidades en otra organización.

- **Identificación:** En esta dimensión, el trabajador se siente orgulloso de pertenecer a la organización y percibe que existe una alineación entre sus propios valores y los de la empresa. La identificación ocurre cuando los trabajadores comienzan a asociar su identidad personal con la organización, lo que les motiva a actuar de manera que beneficia a la organización. Ashforth y Mael (2024) indican que esta identificación organizacional puede crear un sentido de pertenencia y orgullo que mejore el compromiso a largo plazo. Los trabajadores que se identifican con la organización están más inclinados a mostrar comportamientos que van más allá de las expectativas, como la participación en actividades organizacionales y la adopción de iniciativas que benefician a la empresa en general. Este tipo de compromiso es más profundo que el cumplimiento, ya que implica una conexión emocional entre el trabajador y la organización.
- **Internalización:** Esta es la forma más profunda de compromiso, en la que el individuo adopta los valores y objetivos de la organización como propios. En esta etapa, el compromiso no es meramente instrumental o basado en la identificación, sino que los trabajadores realmente creen en los valores y principios fundamentales de la organización y alinean su comportamiento con esos valores. O'Reilly y Chatman argumentan que cuando los trabajadores internalizan los valores de la organización, su comportamiento no es impulsado por recompensas externas, sino por una creencia intrínseca en lo que representa la organización. Los trabajadores que internalizan los valores organizacionales muestran un alto grado de lealtad y compromiso, incluso

cuando las condiciones externas (como los incentivos o las recompensas) no son favorables. Este tipo de compromiso fomenta comportamientos prosociales, como el trabajo en equipo y la iniciativa personal, que son fundamentales para el éxito organizacional a largo plazo.

Medición del Modelo

Para evaluar el grado de compromiso en estas tres dimensiones, O'Reilly y Chatman desarrollaron una escala de medición basada en cuestionarios diseñados para capturar las diferencias entre el cumplimiento, la identificación y la internalización. A través de esta escalada, los investigadores pueden medir qué tan comprometidos están los trabajadores con la organización y cómo varían estas formas de compromiso. Los ítems de la escala se enfocan en evaluar la motivación de los trabajadores para seguir las reglas, su sentido de orgullo al pertenecer a la organización y su alineación con los valores y creencias fundamentales de la empresa.

Esto es útil para los profesionales de recursos humanos y académicos que estudian el compromiso organizacional, ya que permite identificar cómo diferentes estrategias pueden influir en los niveles de compromiso en función de las dimensiones propuestas. Por ejemplo, una organización que se centra en recompensar el comportamiento de cumplimiento puede desarrollar trabajadores con altos niveles de compromiso instrumental, pero podría necesitar implementar programas de socialización y comunicación de valores organizacionales para fomentar la identificación y la internalización.

Implicaciones Prácticas

El modelo de O'Reilly y Chatman tiene importantes implicaciones para la gestión organizacional. Las empresas que buscan mejorar el compromiso organizacional deben reconocer que el simple cumplimiento de las normas puede no ser suficiente para garantizar la lealtad y el rendimiento a largo plazo. Las organizaciones deben esforzarse por fomentar un entorno en el que los trabajadores puedan identificarse con los objetivos y valores de la empresa y, eventualmente, internalizarlos. Esto puede lograrse a través de estrategias de comunicación efectiva, programas de desarrollo profesional y un fuerte

liderazgo que modela los valores organizacionales. Collins y Porras (1994), en su libro *Built to Last*, indican que las organizaciones que son exitosas a largo plazo son aquellas que han logrado que sus trabajadores internalicen sus valores y metas, generando un compromiso duradero que trasciende las recompensas inmediatas.

Por lo tanto, este modelo ofrece una perspectiva completa sobre las diferentes formas en que los trabajadores pueden estar comprometidos con una organización, proporcionando a los líderes herramientas para medir y desarrollar el compromiso en los niveles más profundos.

2.2.2.3.4. Modelo de Mowday, Porter y Steers (1982):

Mowday et al. (1982), citados por Mohsin et al. (2023), elaboraron un modelo que permite comprender el compromiso organizacional y sus implicaciones en el comportamiento de los trabajadores. Este modelo se basa en la idea de que el compromiso organizacional es una actitud psicológica que refleja la relación del trabajador con su organización, y se expresa a través de tres componentes principales:

Fuerte creencia en los valores y objetivos de la organización: Este componente se refiere al grado en que los trabajadores se identifican con la misión, los valores y los objetivos de la organización. Cuando los trabajadores comparten y creen en los principios y metas de la empresa, es más probable que desarrollen un sentido de lealtad y pertenencia. Según el modelo, esta identificación con los valores organizacionales es de importancia para fomentar un compromiso afectivo. Los trabajadores comprometidos ven sus propias metas y valores alineados con los de la organización, lo que genera una mayor motivación para contribuir activamente al éxito de la empresa.

Disposición a realizar un esfuerzo considerable por la organización: El segundo componente del modelo implica que los trabajadores comprometidos están dispuestos a realizar un esfuerzo adicional en su trabajo en beneficio de la organización. Este esfuerzo puede traducirse en comportamientos como la iniciativa, la proactividad y el trabajo en equipo. Los trabajadores comprometidos no solo cumplen con sus responsabilidades mínimas, sino que también están motivados para ir más allá de lo esperado. Los autores

sostienen que este nivel de esfuerzo es un reflejo del compromiso afectivo y conductual que los trabajadores desarrollan cuando se sienten valorados y reconocidos por la organización. Esta disposición a contribuir de manera significativa se asocia con una mayor productividad, mejor rendimiento laboral y una mejora en la calidad del trabajo.

Deseo de mantener la membresía en la organización: El tercer componente se refiere a la intención de los trabajadores de permanecer en la organización a largo plazo. Los trabajadores que están comprometidos con su organización tienen una menor intención de abandonar su puesto de trabajo y buscan continuar contribuyendo al éxito de la empresa. Porter et al. (1974) sostienen que el compromiso organizacional es un factor importante para reducir la rotación de trabajadores, ya que aquellos que sienten un fuerte apego a la organización son menos propensos a buscar oportunidades laborales externas. Además, los trabajadores comprometidos son más resilientes y tienden a superar mejor los desafíos organizacionales, lo que sostiene su intención de permanecer en la empresa.

Medición del Compromiso: Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)

Para evaluar el nivel de compromiso organizacional, Mowday, Porter y Steers (1982) desarrollaron el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), una herramienta ampliamente utilizada en la investigación organizacional para medir el compromiso de los trabajadores. El OCQ incluye una serie de preguntas diseñadas para evaluar los tres componentes del compromiso organizacional: la creencia en los valores de la organización, la disposición a hacer un esfuerzo considerable y el deseo de mantener la membresía en la organización. Los ítems en la escala cubren temas como la lealtad del trabajador, el orgullo de pertenecer a la organización y el deseo de continuar trabajando en ella. El cuestionario ha sido validado en numerosos estudios y ha demostrado ser una medida confiable del compromiso organizacional.

El OCQ ha permitido a los investigadores y profesionales de recursos humanos obtener una mejor comprensión de los factores que influyen en el compromiso de los trabajadores. Los resultados obtenidos a través de esta escala pueden ayudar a las organizaciones a identificar áreas en las que pueden mejorar su clima organizacional,

aumentar la satisfacción laboral y fomentar un mayor compromiso de los trabajadores. Mowday et al. (1982) argumentan que el uso del OCQ puede proporcionar a las empresas una herramienta valiosa para medir la salud organizacional y diseñar intervenciones que mejoren el compromiso y la retención de trabajadores.

Aplicaciones e Implicaciones del Modelo

El modelo de Mowday, Porter y Steers ha tenido importantes implicaciones en la gestión organizacional. Comprender cómo los trabajadores desarrollan compromiso a través de su identificación con los valores organizacionales, su disposición a realizar un esfuerzo considerable y su deseo de permanecer en la empresa, ha permitido a las organizaciones diseñar estrategias más efectivas para fomentar una cultura de compromiso. Las empresas que logran alinear los valores de sus trabajadores con los de la organización y que reconocen y recompensan el esfuerzo adicional tienen más probabilidades de desarrollar un equipo comprometido, lo que puede conducir a un mejor desempeño organizacional y una mayor retención de talento.

Asimismo, el uso del OCQ ha permitido a los investigadores identificar diversos factores que influyen en el compromiso organizacional, como el liderazgo, el apoyo organizacional percibido y las oportunidades de desarrollo profesional. Las organizaciones que invierten en estos aspectos pueden crear un entorno en el que los trabajadores no solo estén satisfechos con su trabajo, sino que también se sientan emocionalmente comprometidos con la organización y sus metas.

2.3. Definición de conceptos básicos

Alineación en el trabajo

Congruencia entre los valores y metas personales del trabajador y los objetivos de la organización, lo que genera mayor satisfacción y compromiso organizacional (Murillo et al., 2014).

Autonomía

Grado en que el trabajo proporciona libertad y control para planificar y ejecutar tareas, lo que aumenta la motivación y la responsabilidad del trabajador (Hackman & Oldham, 1976).

Calidad de vida laboral (CVL)

Percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral y bienestar general en el trabajo, influyendo en aspectos como el equilibrio vida-trabajo, condiciones laborales y satisfacción laboral (Martel & Dupuis, 2006; Sirgy et al., 2001).

Compensación justa y adecuada

Percepción de los trabajadores sobre la equidad de su salario y beneficios en relación con sus responsabilidades y el mercado laboral (Walton, 1973).

Compromiso afectivo

Apego emocional del trabajador hacia la organización, basado en la identificación con los valores y metas de la empresa (Meyer & Allen, 1991).

Compromiso de continuidad

Percepción de los trabajadores sobre los costos asociados con dejar la organización, como la pérdida de inversiones personales (Becker, 1960; Meyer & Allen, 1991).

Compromiso normativo

Sentimiento de obligación moral de los trabajadores para permanecer en la organización debido a valores y normas internalizadas (Meyer & Allen, 1991).

Condiciones de trabajo

Características físicas y organizacionales del entorno laboral, como la seguridad, el horario laboral y la ergonomía, que influyen en el bienestar de los trabajadores (Morin, 2004).

Equidad económica

Justicia percibida por los trabajadores respecto a la compensación económica que reciben, en relación con sus responsabilidades y el mercado (Murillo et al., 2014).

Identificación organizacional

Sentimiento de orgullo y pertenencia del trabajador hacia la organización, debido a la alineación entre sus propios valores y los de la empresa (O'Reilly & Chatman, 1986).

Identidad y autoestima laboral

Grado en que los trabajadores se identifican con la organización y sienten que su trabajo es valorado, lo que influye en su autoestima (Murillo et al., 2014).

Medio ambiente laboral

Condiciones físicas del lugar de trabajo, como iluminación, ergonomía y temperatura, que influyen en la calidad de vida laboral (Murillo et al., 2014).

Participación y control

Grado de implicación de los trabajadores en la toma de decisiones organizacionales, lo que sustenta su autonomía y sentido de relevancia en la empresa (Murillo et al., 2014).

Realización personal

Capacidad de los trabajadores para alcanzar su máximo potencial y experimentar un sentido de logro a través de su trabajo (Sirgy et al., 2001; Maslow, 1954).

Retroalimentación

Grado en que los trabajadores reciben información sobre su desempeño laboral, lo que influye en su sentido de competencia y motivación (Hackman & Oldham, 1976).

Satisfacción en el trabajo

Percepción de los trabajadores sobre las tareas que desempeñan, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento que reciben (Murillo et al., 2014).

Seguridad laboral

Estabilidad en el empleo y medidas para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral (Greenberg & Baron, 2008).

Síndrome de burnout

Estado de agotamiento físico y emocional causado por un estrés laboral crónico, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución del sentido de logro personal (Maslach & Leiter, 2016).

Variedad de habilidades

Grado en que un trabajo implica el uso de diversas habilidades y talentos del trabajador, lo que contribuye a la satisfacción laboral (Hackman & Oldham, 1976).

Equilibrio trabajo-vida

Capacidad de los trabajadores para cumplir con las demandas laborales y personales de manera equilibrada, sin que una interfiera con la otra (Greenhaus & Allen, 2011).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y Diseño de la investigación

La investigación fue de tipo básica, ya que tuvo como finalidad ampliar el conocimiento sobre las variables "calidad de vida laboral" y "compromiso organizacional" sin la intención de aplicar de manera inmediata los hallazgos a situaciones prácticas específicas que impliquen cambios en el contexto. El objetivo es aportar nuevos conocimientos al campo de la gestión organizacional y el comportamiento laboral a partir de las teorías preexistentes y comprobar su aplicabilidad en el caso de la Gerencia Regional de Control Moquegua.

Por otro lado, en cuanto al diseño, la investigación fue no experimental, debido a que durante el desarrollo del estudio no se generaron intervenciones ni cambios deliberados que hayan implicado inferir sobre las percepciones de los trabajadores ni el contexto en el que ellos se desenvuelven, respetando en todo momento dicho entorno. Así mismo, presentó un diseño transversal, puesto que el estudio fue llevado a cabo en un único momento en el tiempo, es decir, que la toma de datos se realizó tomando en cuenta un único proceso de acuerdo al periodo de estudio planteado.

3.2. Nivel de Investigación

El nivel de la investigación es explicativo (causa-efecto), ya que el estudio permitirá determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua en el año 2024. A través de este planteamiento metodológico, se espera identificar cómo una variable influye sobre la otra, estableciéndose causalidades directas.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de estudio está compuesta por 101 trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, quienes representan el total de trabajadores de dicha área en la institución en el año 2024.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua. No se aplicó muestreo probabilístico ni se utilizó fórmula de cálculo muestral, debido a que se trabajó con un criterio de censo por exclusión, considerando a todos los trabajadores disponibles y accesibles para la aplicación del instrumento durante el periodo de levantamiento de información. En ese sentido, 21 trabajadores no fueron encuestados por motivos de ausencia o condiciones de disponibilidad institucional, de los cuales 7 se encontraban de vacaciones, 6 con licencia por descanso médico, 4 con licencia por 1 año sin goce de remuneraciones, 2 con licencia por tener un familiar con enfermedad grave y 1 con teletrabajo. De esta manera, la muestra efectiva correspondió al personal que se encontró presencial y habilitado para participar en la investigación en el momento de la recolección de datos.

3.4. Operacionalización de variables

3.4.1. Identificación de la variable

Variable independiente: Calidad de vida laboral

Variable dependiente: Compromiso organizacional

3.4.2. Indicadores

3.4.2.1. Indicadores de la Variable independiente Calidad de Vida Laboral

Operacionalización de la variable independiente: Calidad de vida laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable independiente: Calidad de vida laboral	Garzón et al. (2023) definen la calidad de vida laboral como la satisfacción de los trabajadores ante la variedad de actividades, recursos y resultados generados de la participación en el lugar de trabajo. Cuando los colaboradores perciben un gusto por su puesto de trabajo, se estimula la capacidad de trabajar.	Medir la calidad de vida laboral se compone de las siguientes dimensiones: Participación y control, la equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral.	Participación y Control	Información Contenido y asunto Nivel de participación y control	Ordinal
			Equidad Económica	Beneficios y retorno económico Sentimientos de importancia o falta de poder	
			Alineación en el trabajo	Aislamiento Social Ausencia de significado Percepción ambiental	
			Medio Ambiente	Salud Ocupacional Oportunidades de desarrollo en la organización	
			Satisfacción en el trabajo	Reconocimiento Logro Características del Trabajo	
			Identidad y Autoestima laboral	Supervisión Sueldos y salarios Identidad Organizacional Identidad y autoestima laboral	

Nota. Elaborado a partir de Murillo et al (2014)

Se consideró la escala ordinal, a partir de la escala de Likert, donde:

- 1: Totalmente en desacuerdo / Muy bajo grado
- 2: En desacuerdo / Bajo grado
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo / Regular
- 4: De acuerdo / Alto grado
- 5: Totalmente de acuerdo / Muy alto grado

3.4.2.2. Indicadores de la Variable dependiente Compromiso Organizacional

Operacionalización de la variable dependiente: Compromiso Organizacional

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable dependiente: Compromiso organizacional	Según Peralta et al. (2023), el compromiso organizacional es la actitud que un trabajador tiene hacia la organización a la que pertenece, actitudes positivas que repercuten en desempeño, ausentismo, rotación de personal y la intención de partir.	Medir el compromiso organizacional, que se compone de tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo.	Compromiso afectivo	Motivación intrínseca Sentido de pertenencia Significado personal Identificación familiar Compromiso emocional Orgullo empresarial Satisfacción a largo plazo Beneficios económicos Limitación de oportunidades laborales	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Dificultad para encontrar alternativas Dificultad emocional para desvincularse Impacto personal y estabilidad Obligación moral Compromiso ético Sentimiento de culpa Obligación hacia los compañeros Lealtad Gratitud	
			Compromiso normativo		

Nota. Elaborado a partir de Arciniega y González (2006)

Se aplicó la escala de Likert, cuyos valores fueron:

- 1: Totalmente en desacuerdo / Muy bajo grado
- 2: En desacuerdo / Bajo grado
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo / Regular
- 4: De acuerdo / Alto grado
- 5: Totalmente de acuerdo / Muy alto grado

3.5. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

La técnica principal para la recolección de datos será la encuesta, que permitirá obtener información directa de los trabajadores sobre las variables en estudio. La encuesta será autoadministrada y recogerá información sobre la percepción de la calidad de vida laboral y el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores.

El instrumento utilizado será un cuestionario que incluirá ítems relacionados con las dos variables principales del estudio: "calidad de vida laboral" y "compromiso organizacional".

Para medir la calidad de vida laboral, se aplicará un cuestionario basado en el modelo de Murillo et al. (2014), que evalúa las siguientes dimensiones: Participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral.

La ficha técnica del instrumento citado es:

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento que mida la variable Calidad de vida laboral

Ítem de ficha técnica	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la Calidad de Vida Laboral
Variable que evalúa	Calidad de vida laboral
Modelo teórico	Modelo Integral de Calidad de Vida en el Trabajo propuesto por Lares (1998)
Autores de la validación	Murillo Solís, Ramírez Barón, Maldonado Radillo y García Rivera (2014)
Tipo de instrumento	Cuestionario psicométrico de autoinforme
Población objetivo	Trabajadores de organizaciones públicas o privadas
Número total de ítems	46 ítems (versión final validada)
Dimensiones evaluadas	Participación y control (7 ítems); Equidad económica (2 ítems); Alineación en el trabajo (8 ítems); Medio ambiente (11 ítems); Satisfacción en el trabajo (12 ítems); Identidad y autoestima laboral (6 ítems)
Escala de medición	Escala tipo Likert de 5 puntos: 1 = Totalmente en desacuerdo / Muy bajo grado; 2 = En desacuerdo / Bajo grado; 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo / Regular; 4 = De acuerdo / Alto grado; 5 = Totalmente de acuerdo / Muy alto grado
Forma de aplicación	Autoaplicado, de forma individual o colectiva
Tiempo estimado de aplicación	15 a 20 minutos
Sistema de puntuación	Suma directa de los puntajes obtenidos en cada ítem; se obtiene una puntuación por dimensión y una puntuación total
Evidencia de validez	Validez de contenido, determinada mediante el modelo de Lawshe (1975) modificado por Tristán (2008), alcanzando un Índice de Validez de Contenido Global (CVI) de 0.951, considerado altamente satisfactorio. Asimismo, se sustenta validez de constructo, al evidenciar coherencia conceptual y empírica entre los ítems y las seis dimensiones propuestas por el modelo teórico de Lares (1998).
Evidencia de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento fue estimada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose una confiabilidad global elevada ($\alpha \approx 0.93$). Por dimensiones: participación y control $\alpha \approx 0.76$; equidad económica $\alpha \approx 0.72$; alineación en el trabajo $\alpha \approx 0.53$; medio ambiente $\alpha \approx 0.69$; satisfacción en el trabajo $\alpha \approx 0.86$; identidad y autoestima laboral $\alpha \approx 0.66$.
Tipo de estudio psicométrico	Estudio de validación con análisis de validez de contenido, validez de constructo y consistencia interna
Uso académico	Instrumento validado y apto para investigaciones científicas, tesis de pregrado y posgrado
Observaciones metodológicas	El instrumento es de naturaleza multidimensional e integra componentes objetivos y subjetivos de la calidad de vida laboral. Dado que se ha realizado una adecuación contextual a una entidad pública específica, se recomienda recalcular el Alfa de Cronbach en la muestra de estudio para confirmar la consistencia interna en el nuevo contexto.

Nota. Elaborado a partir de Murillo et al. (2014)

Para medir el compromiso organizacional, se utilizará el cuestionario adaptado del modelo de Meyer y Allen (1991), que evalúa las tres dimensiones del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo. Se trabajará con la versión adaptada y validada en español por Arciniega y González (2006).

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento que mida la variable Compromiso laboral

Ítem de ficha técnica	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el Compromiso Organizacional
Variable que evalúa	Compromiso organizacional
Modelo teórico	Modelo tridimensional del compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen (1991, 1997)
Fuente de la adaptación al español	Arciniega y González (2006), basada en la versión original de Meyer y Allen
Tipo de instrumento	Cuestionario psicométrico de autoinforme
Población objetivo	Trabajadores de organizaciones públicas o privadas
Número total de ítems	18 ítems
Dimensiones evaluadas	Compromiso afectivo (7 ítems); Compromiso de continuidad (5 ítems); Compromiso normativo (6 ítems)
Escala de medición	Escala tipo Likert de 5 puntos: 1 = Totalmente en desacuerdo / Muy bajo grado; 2 = En desacuerdo / Bajo grado; 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo / Regular; 4 = De acuerdo / Alto grado; 5 = Totalmente de acuerdo / Muy alto grado
Forma de aplicación	Autoaplicado, de manera individual o colectiva
Tiempo estimado de aplicación	10 a 15 minutos
Sistema de puntuación	Suma directa de los puntajes obtenidos en cada ítem; se obtiene una puntuación por dimensión y una puntuación total
Evidencia de validez	Validez de constructo, sustentada mediante análisis factorial, el cual permitió contrastar la estructura teórica del compromiso organizacional con los datos empíricos. Los resultados evidenciaron coherencia interna entre los ítems y las dimensiones del constructo, identificándose un ajuste empírico que agrupa el compromiso afectivo y normativo en un mismo factor y mantiene el compromiso de continuidad como dimensión diferenciada, lo que respalda la validez estructural del instrumento.
Evidencia de confiabilidad	La confiabilidad fue estimada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores elevados que evidencian una adecuada consistencia interna del instrumento (α global ≈ 0.92). Por dimensiones: compromiso afectivo $\alpha \approx 0.89$; compromiso de continuidad $\alpha \approx 0.77$; compromiso normativo $\alpha \approx 0.82$.
Tipo de estudio psicométrico	Estudio de validación con análisis factorial y consistencia interna
Uso académico	Instrumento validado y apto para investigaciones científicas, tesis de pregrado y posgrado

Ítem de ficha técnica	Descripción
Observaciones metodológicas	La versión utilizada corresponde a una adaptación contextual del instrumento original. Dado el cambio en la escala de respuesta y el contexto institucional específico, se recomienda estimar nuevamente la confiabilidad en la muestra de estudio para asegurar su adecuación psicométrica.

Nota. Elaborado a partir de Arciniega y González (2006)

Tal como se presentan, ambos cuestionarios fueron previamente y son pertinentes para su aplicación en el contexto de investigación.

3.6. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se emplearán dos tipos de análisis estadístico:

Estadística descriptiva: Se utilizará para organizar y resumir los datos recolectados. Los resultados se presentarán a través de tablas y gráficos que muestren frecuencias, porcentajes y otras medidas descriptivas que permitan comprender la distribución de las respuestas según variables, dimensiones e indicadores.

Estadística inferencial: Se llevará a cabo un análisis explicativo que establece una asociación de causa-efecto entre las variables estudiadas. Para ello se aplicará la prueba de regresión lineal estadística, con la cual se calculará el valor de significancia que determine la existencia de una relación significativa, a partir de la cual también se calcula el coeficiente R^2 , el que permite determinar el grado de influencia de la variable independiente sobre la dependiente y el R , que determina el grado y dirección de la asociación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados de la variable independiente

4.1.1. Análisis general de la variable Calidad de vida laboral

La variable Calidad de vida laboral fue evaluada a partir de seis dimensiones: participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. Estas dimensiones permitieron conocer las percepciones del personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua respecto a su entorno laboral, el equilibrio entre sus funciones y beneficios, la valoración personal y profesional, así como las condiciones físicas y organizacionales en las que se desenvuelven.

A nivel general, los resultados muestran que el 46,25 % del personal percibe la calidad de vida laboral en un nivel regular, seguido por un 37,5 % que la califica como alta. Esto indica que la mayoría de los trabajadores tiene una percepción moderada respecto a su experiencia laboral, con una proporción importante que la considera favorable, lo cual explica que la calidad de vida laboral se mantiene entre niveles intermedios y altos dentro de la institución.

En la dimensión participación y control, el 51,25 % manifestó una percepción regular, mientras que el 27,5 % indicó una percepción alta, lo que explica una participación aceptable del personal en la toma de decisiones y en el acceso a información institucional. En cuanto a la dimensión equidad económica, el 47,5 % expresó una percepción alta y el 23,75 % la calificó como baja, lo que indica que una parte considerable del personal considera adecuada la correspondencia entre lo que realiza y lo que recibe.

En la dimensión alineación en el trabajo, el 45 % de los trabajadores señaló una percepción regular y el 35 %, una percepción alta, lo cual muestra una valoración intermedia a favorable respecto al sentido, la interacción y la importancia de sus

funciones. En cuanto a la dimensión medio ambiente, el 52,5 % manifestó una percepción regular y el 26,25 %, una percepción alta, lo que permite entender que las condiciones físicas del entorno de trabajo son aceptables para la mayoría, aunque no necesariamente destacadas.

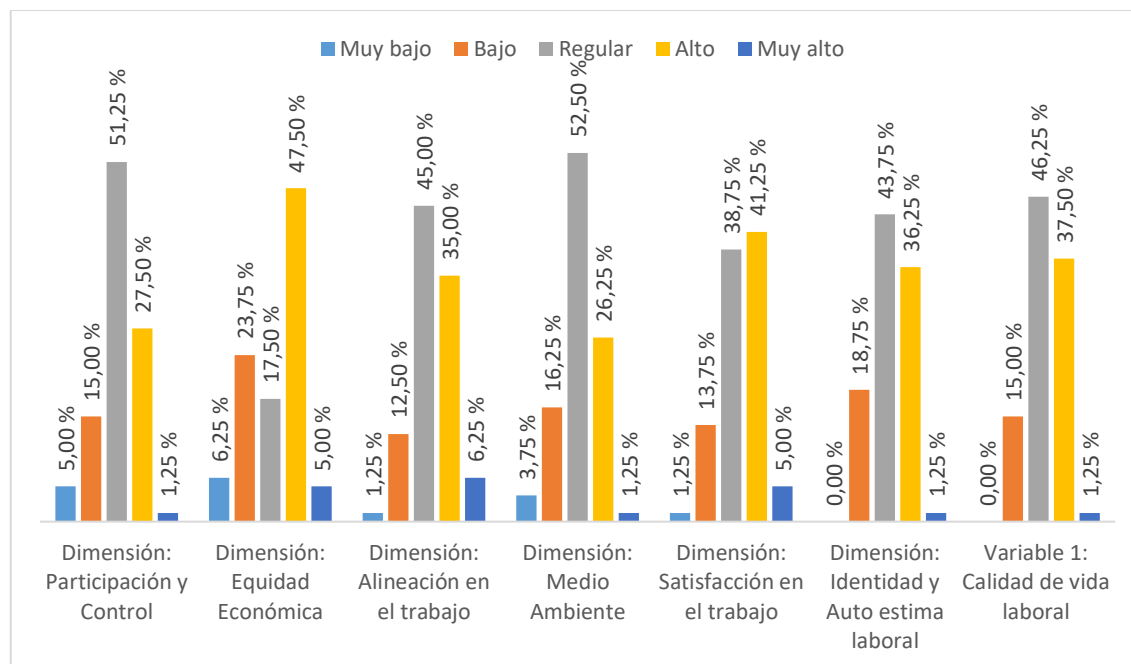
Respecto a la dimensión satisfacción en el trabajo, el 41,25 % indicó una percepción alta y el 38,75 % la consideró regular, lo cual muestra que existe un grado importante de conformidad con las funciones, reconocimientos y condiciones internas del trabajo. Finalmente, en la dimensión identidad y autoestima laboral, el 43,75 % manifestó una percepción regular y el 36,25 % una percepción alta, lo que indica que los trabajadores se sienten valorados y reconocidos en términos personales, aunque la identificación plena con la institución presenta variaciones. En conjunto, estos resultados explican que la calidad de vida laboral presenta una tendencia favorable, con mayor presencia en niveles regulares y altos.

Tabla 3

Resultado de la variable Calidad de vida laboral

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión: Participación y Control	4	5,00	12	15,00	41	51,25	22	27,50	1	1,25	80	100
Dimensión: Equidad Económica	5	6,25	19	23,75	14	17,50	38	47,50	4	5,00	80	100
Dimensión: Alineación en el trabajo	1	1,25	10	12,50	36	45,00	28	35,00	5	6,25	80	100
Dimensión: Medio Ambiente	3	3,75	13	16,25	42	52,50	21	26,25	1	1,25	80	100
Dimensión: Satisfacción en el trabajo	1	1,25	11	13,75	31	38,75	33	41,25	4	5,00	80	100
Dimensión: Identidad y Autoestima laboral	0	0,00	15	18,75	35	43,75	29	36,25	1	1,25	80	100
Variable 1: Calidad de vida laboral	0	0,00	12	15,00	37	46,25	30	37,50	1	1,25	80	100

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Figura 1*Resultado de la variable Calidad de vida laboral*

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

4.1.2. Análisis por dimensiones

4.1.2.1. Dimensión: Participación y Control

La dimensión Participación y Control fue evaluada mediante tres indicadores: información, contenido y asunto, y nivel de participación y control. Esta dimensión permite identificar la percepción del personal respecto a su acceso a la información institucional, la relación entre sus responsabilidades y condiciones laborales, así como su involucramiento en la toma de decisiones dentro de la Gerencia Regional de Control Moquegua.

A nivel general, los resultados indican que el 51,25 % del personal percibe un nivel regular en esta dimensión, mientras que un 27,5 % lo considera alto. Esto permite entender que más de la mitad de los trabajadores perciben una participación y control moderados, y que una parte importante también los considera favorables, lo cual explica un nivel medio a alto en esta área de la calidad de vida laboral.

En el indicador información, el 41,25 % de los trabajadores manifestó una percepción alta, seguido por un 26,25 % que lo calificó como bajo, lo que indica que existe una percepción favorable en cuanto a la claridad y difusión de la información institucional, aunque también se observa un sector que identifica deficiencias. En cuanto al indicador contenido y asunto, el 50 % de los encuestados expresó una percepción alta, mientras que el 21,25 % la calificó como regular, lo que indica que existe una valoración positiva respecto a la adecuación entre las responsabilidades laborales y las condiciones en las que se ejecutan.

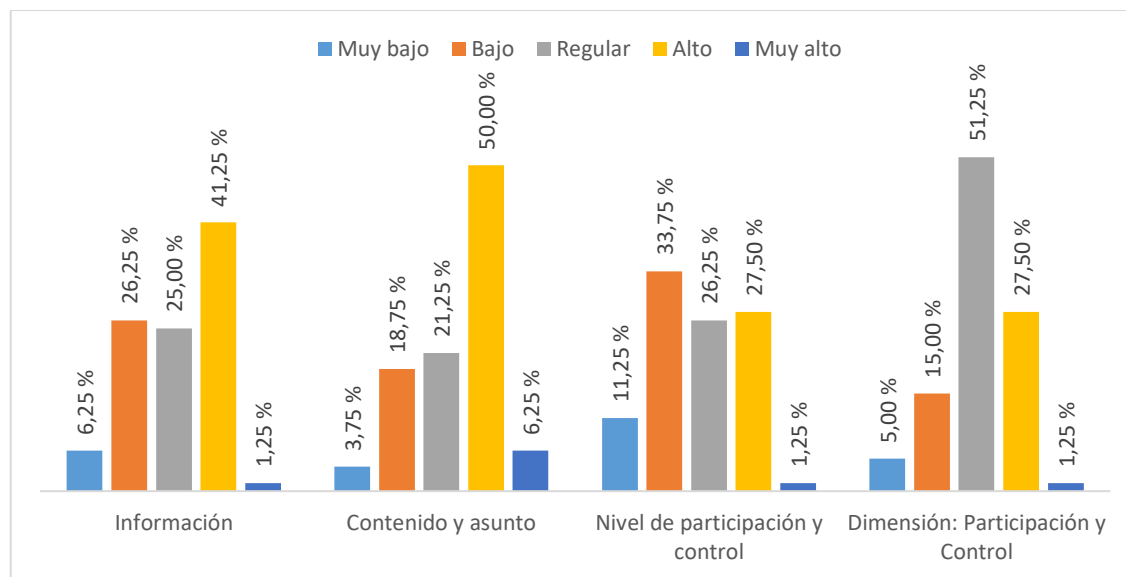
En el indicador nivel de participación y control, el 33,75 % manifestó una percepción baja y el 27,5 %, una percepción alta, mientras que el 26,25 % la ubicó como regular, lo que indica que la participación en decisiones institucionales presenta un nivel más variable, con una concentración entre lo moderado y lo limitado. Estos resultados explican que, si bien existe una percepción positiva en los aspectos relacionados con el contenido laboral y la comunicación, la participación directa en decisiones aún no es percibida como amplia por todos los trabajadores.

Tabla 4

Resultado de la dimensión Participación y Control

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Información	5	6,25	21	26,25	20	25,00	33	41,25	1	1,25	80	100
Contenido y asunto	3	3,75	15	18,75	17	21,25	40	50,00	5	6,25	80	100
Nivel de participación y control	9	11,25	27	33,75	21	26,25	22	27,50	1	1,25	80	100
Dimensión: Participación y Control	4	5,00	12	15,00	41	51,25	22	27,50	1	1,25	80	100

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Figura 2*Resultado de la dimensión Participación y Control*

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

4.1.2.2. Dimensión: Equidad Económica

La dimensión Equidad Económica fue evaluada a través del indicador beneficios y retorno económico, el cual busca identificar la percepción del personal respecto a la equidad en la distribución de espacios, condiciones físicas del trabajo y la correspondencia entre las funciones desempeñadas y la retribución recibida.

A nivel general, los resultados muestran que el 47,5 % del personal manifestó una percepción alta en esta dimensión, seguido por un 23,75 % que la calificó como baja. Esto indica que la mayor parte de los trabajadores percibe una equidad favorable en términos económicos y de beneficios laborales, aunque también se observa una proporción relevante que tiene una percepción menos favorable.

En el indicador beneficios y retorno económico, el 47,5 % expresó una percepción alta y el 17,5 %, una percepción regular, lo que explica que los trabajadores encuentran una correspondencia aceptable entre lo que reciben y lo que aportan a la institución, siendo este un aspecto que contribuye de forma positiva a su calidad de vida laboral. A

pesar de ello, un 23,75 % lo valoró como bajo, lo que indica que aún existen diferencias en la percepción de equidad que conviene considerar.

Tabla 5

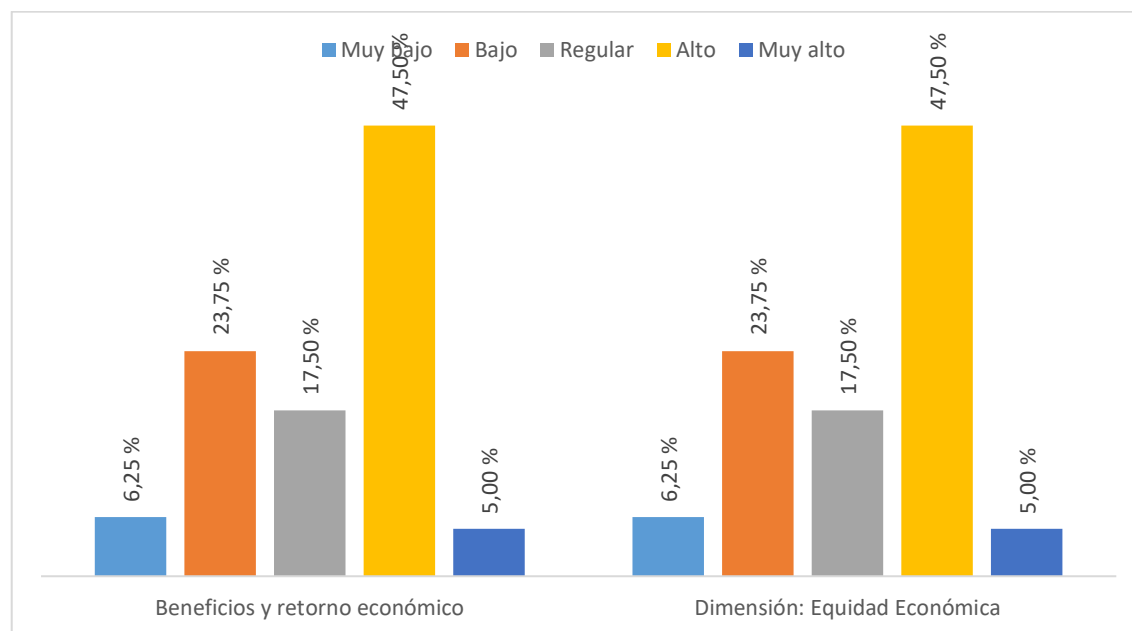
Resultado de la dimensión Equidad Económica

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Beneficios y retorno económico	5	6,25	19	23,75	14	17,50	38	47,50	4	5,00	80	100
Dimensión: Equidad Económica	5	6,25	19	23,75	14	17,50	38	47,50	4	5,00	80	100

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Figura 3

Resultado de la dimensión Equidad Económica



Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

4.1.2.3. Dimensión: Alineación en el trabajo

La dimensión Alineación en el trabajo fue evaluada a través de tres indicadores: sentimientos de importancia o falta de poder, aislamiento social y ausencia de significado.

Esta dimensión permite conocer cómo los trabajadores perciben su relevancia dentro de la institución, el nivel de interacción social que experimentan y si su labor tiene un sentido personal y profesional.

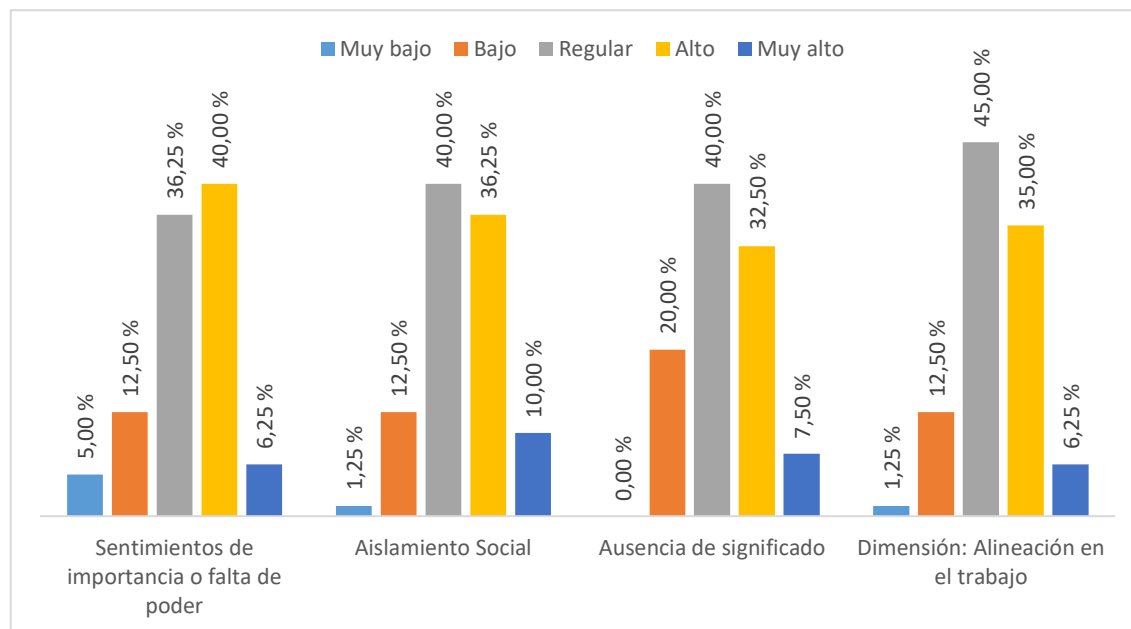
A nivel general, los resultados muestran que el 45 % del personal percibe un nivel regular en esta dimensión, mientras que el 35 % la califica como alta. Esto indica que la mayoría de los trabajadores presenta una percepción intermedia a favorable sobre su alineación con el trabajo que desempeñan en la Gerencia Regional de Control Moquegua.

En el indicador sentimientos de importancia o falta de poder, el 40 % de los encuestados expresó una percepción alta y el 36,25 % una percepción regular, lo cual explica que una parte considerable del personal se siente valorada y con poder de acción dentro de su entorno laboral. En cuanto al aislamiento social, el 40 % manifestó una percepción regular y el 36,25 % la consideró alta, lo que indica que la interacción social en el entorno de trabajo es percibida como aceptable por la mayoría, aunque también existen percepciones más limitadas en algunos casos.

Respecto al indicador ausencia de significado, el 40 % del personal indicó una percepción regular y el 32,5 % una percepción alta, mientras que un 20 % la valoró como baja, lo que permite entender que, si bien una buena parte de los trabajadores encuentra sentido a su labor, también existe un grupo que no percibe con claridad el impacto de su trabajo en su desarrollo profesional o en los objetivos institucionales. Estos resultados explican una alineación moderada con el trabajo que realizan, con espacios de reconocimiento y socialización que en su mayoría son percibidos como positivos.

Tabla 6*Resultado de la dimensión Alineación en el trabajo*

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sentimientos de importancia o falta de poder	4	5,00	10	12,50	29	36,25	32	40,00	5	6,25	80	100
Aislamiento Social	1	1,25	10	12,50	32	40,00	29	36,25	8	10,00	80	100
Ausencia de significado	0	0,00	16	20,00	32	40,00	26	32,50	6	7,50	80	100
Dimensión: Alineación en el trabajo	1	1,25	10	12,50	36	45,00	28	35,00	5	6,25	80	100

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua**Figura 4***Resultado de la dimensión Alineación en el trabajo**Nota.* Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua**4.1.2.4. Dimensión: Medio Ambiente**

La dimensión Medio Ambiente fue evaluada mediante dos indicadores: percepción ambiental y salud ocupacional. Esta dimensión busca conocer cómo valoran

los trabajadores las condiciones físicas de su entorno laboral, así como los efectos que dicho entorno puede tener sobre su bienestar y salud dentro de la Gerencia Regional de Control Moquegua.

A nivel general, los resultados muestran que el 52,5 % del personal percibe esta dimensión en un nivel regular, seguido por un 26,25 % que la considera alta. Esto explica que, en conjunto, las condiciones medioambientales del entorno laboral son vistas de forma intermedia, con una tendencia mayoritaria hacia percepciones moderadas por parte del personal.

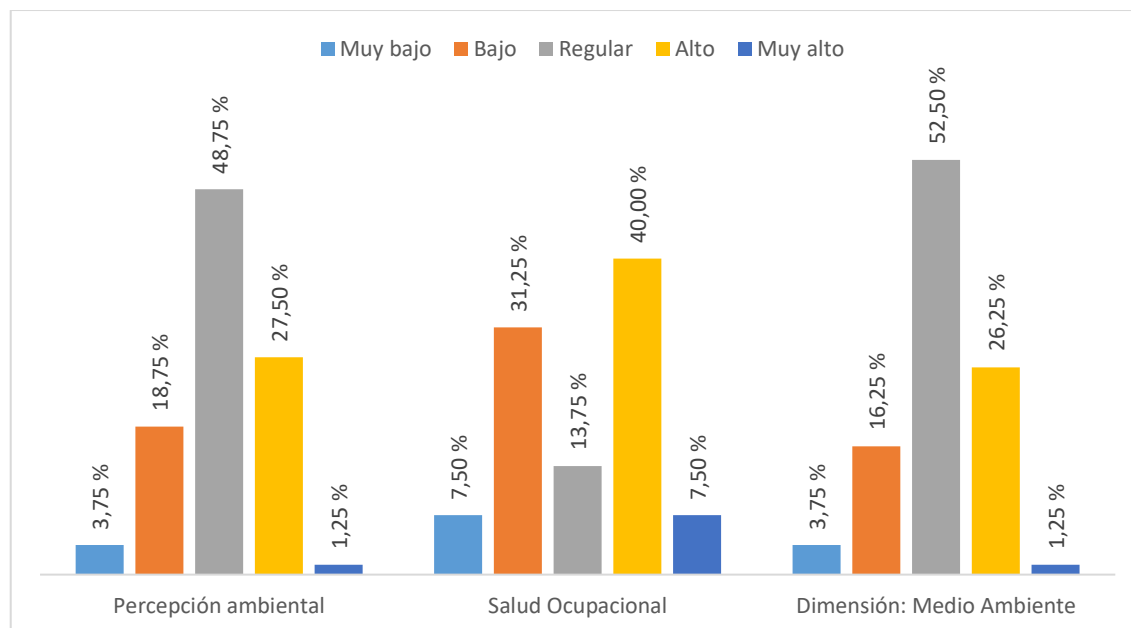
En el indicador percepción ambiental, el 48,75 % de los trabajadores manifestó una percepción regular y el 27,5 %, una percepción alta, lo que indica que las condiciones de iluminación, temperatura, espacios de descanso y comodidad son consideradas adecuadas por algunos trabajadores, aunque para otros todavía se sitúan en un plano medio. Por su parte, en el indicador salud ocupacional, el 40 % del personal indicó una percepción alta, mientras que el 31,25 % la valoró como baja, lo cual muestra una diferencia significativa entre quienes consideran que las condiciones laborales no afectan su salud y quienes sí perciben un impacto negativo. Estos resultados explican que, si bien existen aspectos favorables en el entorno de trabajo, también se identifican factores que generan preocupación en relación con el bienestar físico del personal.

Tabla 7

Resultado de la dimensión Medio Ambiente

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Percepción ambiental	3	3,75	15	18,75	39	48,75	22	27,50	1	1,25	80	100
Salud Ocupacional	6	7,50	25	31,25	11	13,75	32	40,00	6	7,50	80	100
Dimensión: Medio Ambiente	3	3,75	13	16,25	42	52,50	21	26,25	1	1,25	80	100

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Figura 5*Resultado de la dimensión Medio Ambiente*

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

4.1.2.5. Dimensión: Satisfacción en el trabajo

La dimensión Satisfacción en el trabajo fue evaluada a través de seis indicadores: oportunidades de desarrollo en la organización, reconocimiento, logro, características del trabajo, supervisión y sueldos y salarios. Esta dimensión permite conocer la percepción del personal sobre aspectos que influyen directamente en su bienestar y realización dentro del entorno laboral de la Gerencia Regional de Control Moquegua.

A nivel general, los resultados muestran que el 41,25 % del personal percibe esta dimensión en un nivel alto, seguido por un 38,75 % que la califica como regular. Esto indica que una parte considerable de los trabajadores manifiesta una percepción favorable respecto a su satisfacción laboral, mientras que otra proporción también mantiene una valoración intermedia.

En el indicador oportunidades de desarrollo en la organización, el 41,25 % del personal manifestó una percepción alta y el 30 %, una percepción regular, lo que indica que las posibilidades de crecimiento profesional y participación en capacitaciones son

valoradas de forma positiva por la mayoría. En cuanto al reconocimiento, el 35 % expresó una percepción alta, mientras que el 28,75 % la calificó como baja, lo que indica que, aunque existe una valoración positiva en este aspecto, también hay una parte importante del personal que no percibe reconocimiento suficiente por sus funciones.

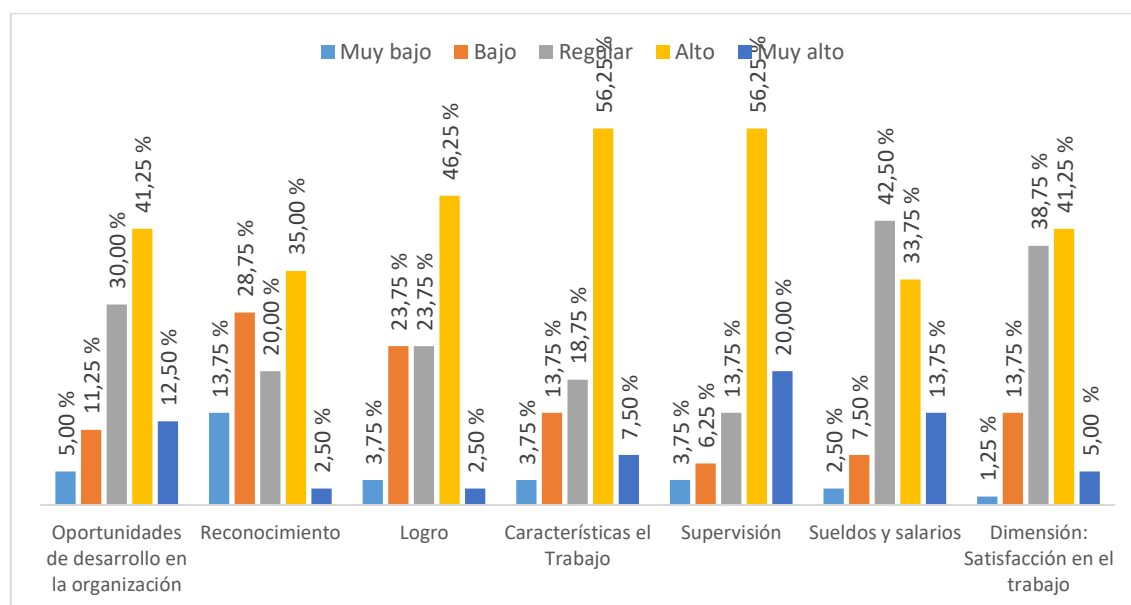
Respecto al indicador logro, el 46,25 % de los trabajadores indicó una percepción alta y el 23,75 %, una percepción regular, lo que explica que las actividades desarrolladas y los resultados obtenidos generan satisfacción en una parte considerable del personal. En el caso de las características del trabajo, el 56,25 % manifestó una percepción alta, seguido por un 18,75 % que la calificó como regular, lo que indica una valoración positiva respecto al nivel de complejidad y estructura de las tareas asignadas.

En el indicador supervisión, el 56,25 % expresó una percepción alta y el 20 %, una percepción muy alta, siendo este uno de los indicadores mejor valorados dentro de la dimensión, lo que indica una relación favorable con los jefes inmediatos. Finalmente, en sueldos y salarios, el 42,5 % del personal manifestó una percepción regular y el 33,75 %, una percepción alta, lo que indica que la remuneración recibida es considerada medianamente adecuada, aunque con una valoración que tiende hacia lo positivo. Estos resultados explican que la satisfacción laboral se mantiene en niveles intermedios y altos, con mejores valoraciones en las condiciones del trabajo y la supervisión directa.

Tabla 8*Resultado de la dimensión Satisfacción en el trabajo*

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Oportunidades de desarrollo en la organización	4	5,00	9	11,25	24	30,00	33	41,25	10	12,50	80	100
Reconocimiento	11	13,75	23	28,75	16	20,00	28	35,00	2	2,50	80	100
Logro	3	3,75	19	23,75	19	23,75	37	46,25	2	2,50	80	100
Características el Trabajo	3	3,75	11	13,75	15	18,75	45	56,25	6	7,50	80	100
Supervisión	3	3,75	5	6,25	11	13,75	45	56,25	16	20,00	80	100
Sueldos y salarios	2	2,50	6	7,50	34	42,50	27	33,75	11	13,75	80	100
Dimensión: Satisfacción en el trabajo	1	1,25	11	13,75	31	38,75	33	41,25	4	5,00	80	100

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Figura 6*Resultado de la dimensión Satisfacción en el trabajo*

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

4.1.2.6. Dimensión: Identidad y Autoestima laboral

La dimensión Identidad y Autoestima laboral fue evaluada mediante dos indicadores: identidad organizacional e identidad y autoestima laboral. Esta dimensión busca conocer cómo se perciben los trabajadores dentro de la institución en términos de pertenencia, reconocimiento y valoración personal por el trabajo que desempeñan en la Gerencia Regional de Control Moquegua.

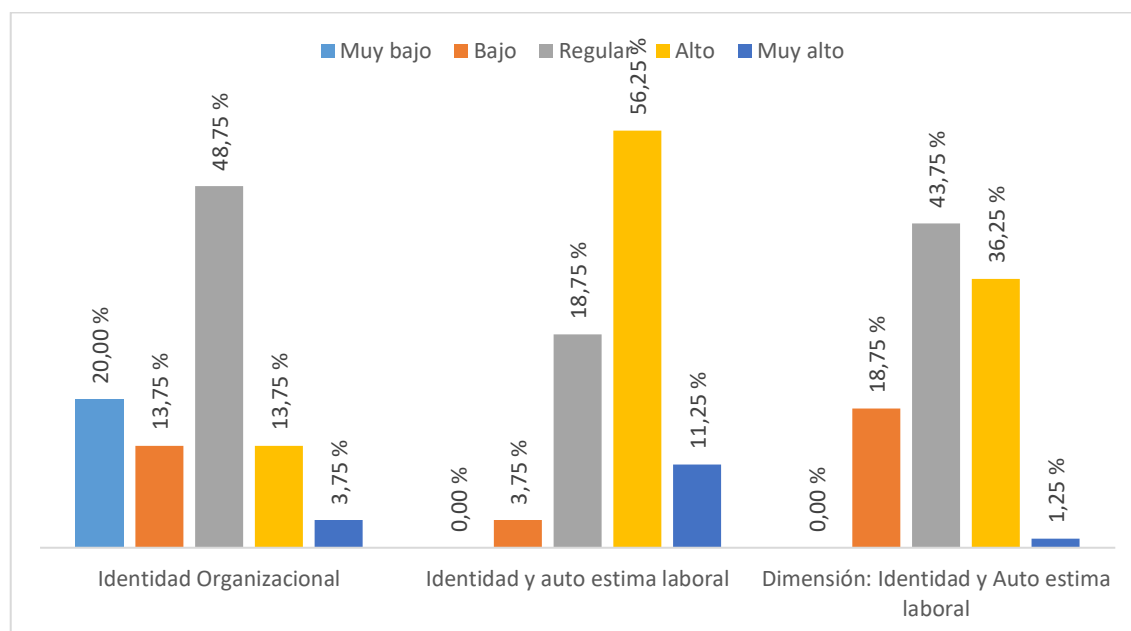
A nivel general, los resultados indican que el 43,75 % del personal percibe esta dimensión en un nivel regular, mientras que el 36,25 % la calificó como alta. Esto permite comprender que la mayoría de los trabajadores mantiene una valoración intermedia respecto a su sentido de identidad y autoestima en el entorno institucional, con una proporción importante que la considera favorable.

En el indicador identidad organizacional, el 48,75 % del personal manifestó una percepción regular, mientras que el 20 % la ubicó en nivel muy bajo y el 13,75 % en nivel alto, lo que indica una distribución amplia de percepciones, aunque con mayor concentración en una valoración intermedia. Esto explica que, si bien existe reconocimiento de los valores y lineamientos de la institución, no todos los trabajadores se sienten plenamente identificados con ellos.

En el indicador identidad y autoestima laboral, el 56,25 % expresó una percepción alta y el 28,75 % una percepción regular, lo que explica una percepción positiva respecto al reconocimiento y valoración personal que reciben por su trabajo. Este resultado muestra que el personal se siente apreciado dentro de la institución y valora su desempeño y aportes a nivel individual. Así, se observa que la dimensión se sostiene principalmente por la valoración personal más que por la identificación institucional.

Tabla 9*Resultado de la dimensión Identidad y Autoestima laboral*

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Identidad Organizacional	16	20,00	11	13,75	39	48,75	11	13,75	3	3,75	80	100
Identidad y autoestima laboral	0	0,00	3	3,75	23	28,75	45	56,25	9	11,25	80	100
Dimensión: Identidad y Autoestima laboral	0	0,00	15	18,75	35	43,75	29	36,25	1	1,25	80	100

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua**Figura 7***Resultado de la dimensión Identidad y Autoestima laboral**Nota.* Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

4.2. Presentación de resultados de la variable dependiente Compromiso organizacional

4.2.1. Análisis general de la variable Compromiso organizacional

La variable Compromiso organizacional fue evaluada a través de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Estas dimensiones permitieron conocer el vínculo que mantienen los trabajadores con la Gerencia Regional de Control Moquegua, considerando aspectos emocionales, razones de permanencia y sentido de obligación hacia la institución.

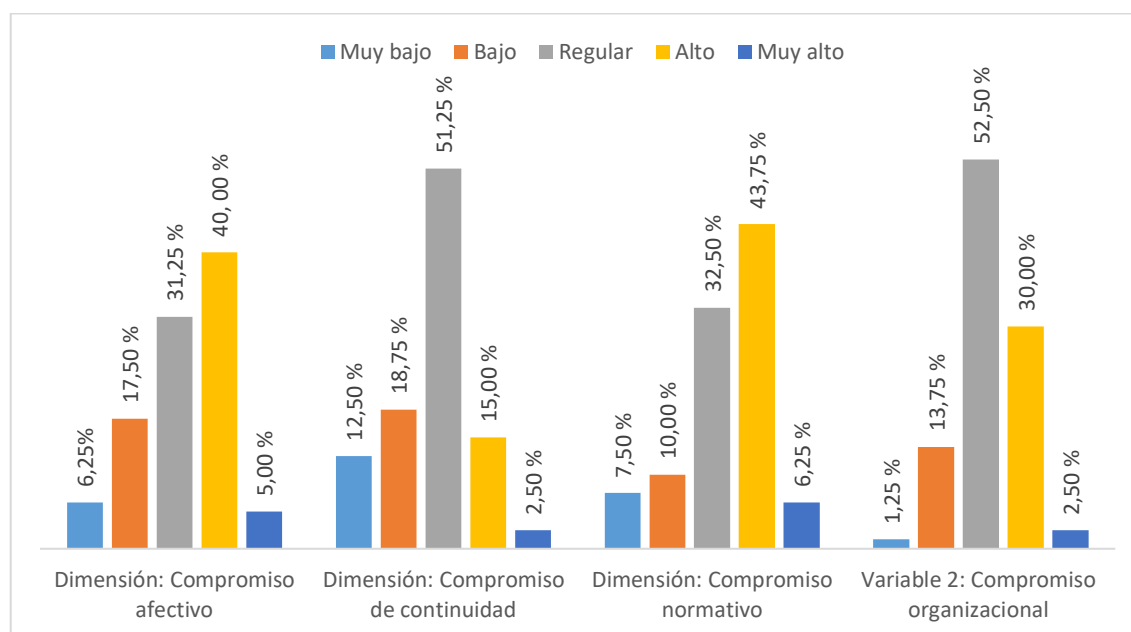
A nivel general, los resultados muestran que el 52,5 % del personal percibe esta variable en un nivel regular, seguido por un 30 % que la calificó como alta. Esto explica que la mayoría de los trabajadores mantiene una relación laboral caracterizada por un compromiso intermedio, con una proporción considerable que manifiesta una conexión más fuerte con la organización.

En la dimensión compromiso afectivo, el 40 % de los trabajadores expresó una percepción alta y el 31,25 %, una percepción regular, lo que indica una tendencia positiva hacia el vínculo emocional que los trabajadores desarrollan con la institución, motivados por la satisfacción, el orgullo y la identificación personal con la organización. En cuanto a la dimensión compromiso de continuidad, el 51,25 % manifestó una percepción regular, mientras que el 18,75 % la consideró baja, lo que indica que la permanencia en la organización se basa en razones moderadas, más que en una decisión plenamente afirmativa.

Respecto a la dimensión compromiso normativo, el 43,75 % del personal indicó una percepción alta y el 32,5 % una percepción regular, lo que indica que muchos trabajadores sienten que deben permanecer en la institución por razones de deber, gratitud o lealtad, lo que influye directamente en su disposición a seguir colaborando con la entidad. De esta forma, el compromiso organizacional se sostiene principalmente en una percepción de moderada a favorable, con mayores niveles de compromiso en el plano emocional y normativo.

Tabla 10*Resultado de la variable Compromiso organizacional*

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión: Compromiso afectivo	5	6,25	14	17,50	25	31,25	32	40,00	4	5,00	80	100
Dimensión: Compromiso de continuidad	10	12,50	15	18,75	41	51,25	12	15,00	2	2,50	80	100
Dimensión: Compromiso normativo	6	7,50	8	10,00	26	32,50	35	43,75	5	6,25	80	100
Variable 2: Compromiso organizacional	1	1,25	11	13,75	42	52,50	24	30,00	2	2,50	80	100

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua**Figura 8***Resultado de la variable Compromiso organizacional**Nota.* Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

4.2.2. Análisis por dimensiones

4.2.2.1. Dimensión: Compromiso afectivo

La dimensión Compromiso afectivo fue evaluada a través de siete indicadores: motivación intrínseca, sentido de pertenencia, significado personal, identificación familiar, compromiso emocional, orgullo empresarial y satisfacción a largo plazo. Cada uno de estos aspectos permite conocer el nivel de conexión emocional que el personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua mantiene con su institución, lo cual constituye una de las formas de medir el compromiso organizacional.

En términos generales, los resultados obtenidos muestran que el 40 % de los trabajadores perciben un nivel alto de compromiso afectivo con la institución, seguido por un 31,25 % que lo considera regular. Este resultado indica que, en su conjunto, los trabajadores manifiestan un compromiso afectivo que se ubica principalmente entre niveles altos y regulares, lo que explica una tendencia favorable en cuanto a la conexión emocional que mantienen con su lugar de trabajo.

En el indicador de motivación intrínseca, el 40 % de los encuestados expresó una percepción regular y otro 40 % indicó un nivel alto, lo que indica que las razones personales y emocionales para continuar en la institución están presentes en una proporción equilibrada entre lo regular y lo favorable. En el indicador sentido de pertenencia, el 37,5 % señaló un nivel regular, mientras que el 33,75 % lo calificó como alto, lo cual indica una identificación aceptable con la organización. En cuanto al significado personal, el 57,5 % de los trabajadores expresó una percepción alta y el 18,75 %, muy alta, siendo este uno de los indicadores con mayor concentración en los niveles superiores de evaluación, lo cual indica una valoración positiva de la relación personal con la institución.

En el caso de la identificación familiar, el 42,5 % de los trabajadores manifestó una percepción alta, seguido por un 32,5 % que la considera regular, lo que permite entender que existe una relación emocional próxima con la institución. Respecto al compromiso emocional, los niveles regular y alto se encuentran en igual proporción, con un 37,5 % cada uno, lo que explica una conexión emocional sostenida con los asuntos

institucionales. En el indicador de orgullo empresarial, el 38,75 % indicó un nivel regular, mientras que el 28,75 % lo calificó como alto, lo que indica una percepción moderada hacia favorable en cuanto a la disposición para compartir positivamente sobre la entidad con otros.

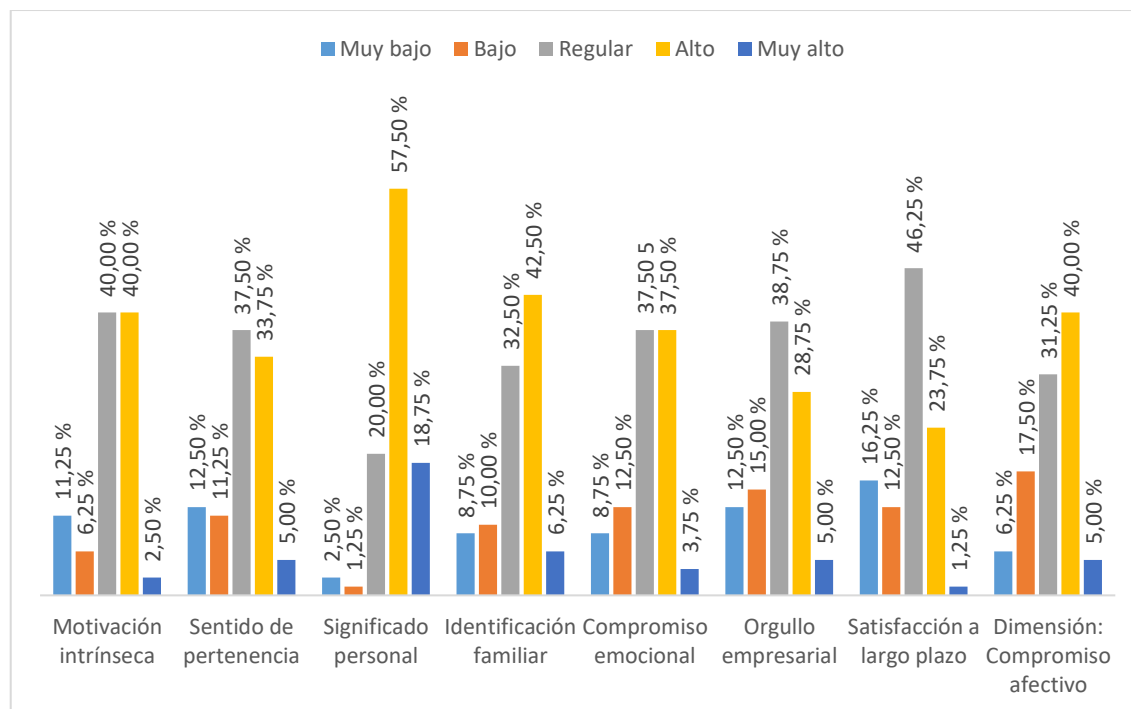
Finalmente, en la satisfacción a largo plazo, el 46,25 % calificó su percepción como regular y el 23,75 % como alta, lo que muestra una disposición favorable, aunque más moderada, hacia la permanencia laboral en la Gerencia Regional de Control Moquegua. Estos resultados explican que, aunque existen variaciones entre indicadores, el compromiso afectivo se mantiene en niveles estables y positivos en la mayoría de los aspectos evaluados.

Tabla 11

Resultado de la dimensión Compromiso afectivo

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación intrínseca	9	11,25	5	6,25	32	40,00	32	40,00	2	2,50	80	100
Sentido de pertenencia	10	12,50	9	11,25	30	37,50	27	33,75	4	5,00	80	100
Significado personal	2	2,50	1	1,25	16	20,00	46	57,50	15	18,75	80	100
Identificación familiar	7	8,75	8	10,00	26	32,50	34	42,50	5	6,25	80	100
Compromiso emocional	7	8,75	10	12,50	30	37,50	30	37,50	3	3,75	80	100
Orgullo empresarial	10	12,50	12	15,00	31	38,75	23	28,75	4	5,00	80	100
Satisfacción a largo plazo	13	16,25	10	12,50	37	46,25	19	23,75	1	1,25	80	100
Dimensión: Compromiso afectivo	5	6,25	14	17,50 %	25	31,25 %	32	40,00 %	4	5,00	80	100

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Figura 9*Resultado de la dimensión Compromiso afectivo*

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

4.2.2.2. Dimensión: Compromiso de continuidad

La dimensión Compromiso de continuidad fue evaluada en función de cinco indicadores: beneficios económicos, limitación de oportunidades laborales, dificultad para encontrar alternativas, dificultad emocional para desvincularse e impacto personal y estabilidad. Cada uno de estos aspectos busca identificar las razones por las cuales los trabajadores permanecen en la institución, considerando factores tanto económicos como emocionales y de contexto laboral externo.

A nivel general, los resultados muestran que el 51,25 % del personal percibe un nivel regular en su compromiso de continuidad, mientras que un 18,75 % lo ubica en nivel bajo. Esta tendencia indica que, en conjunto, los trabajadores se mantienen vinculados a la institución principalmente por razones que no son determinantes, sino más bien moderadas, lo que explica una permanencia con fundamentos intermedios.

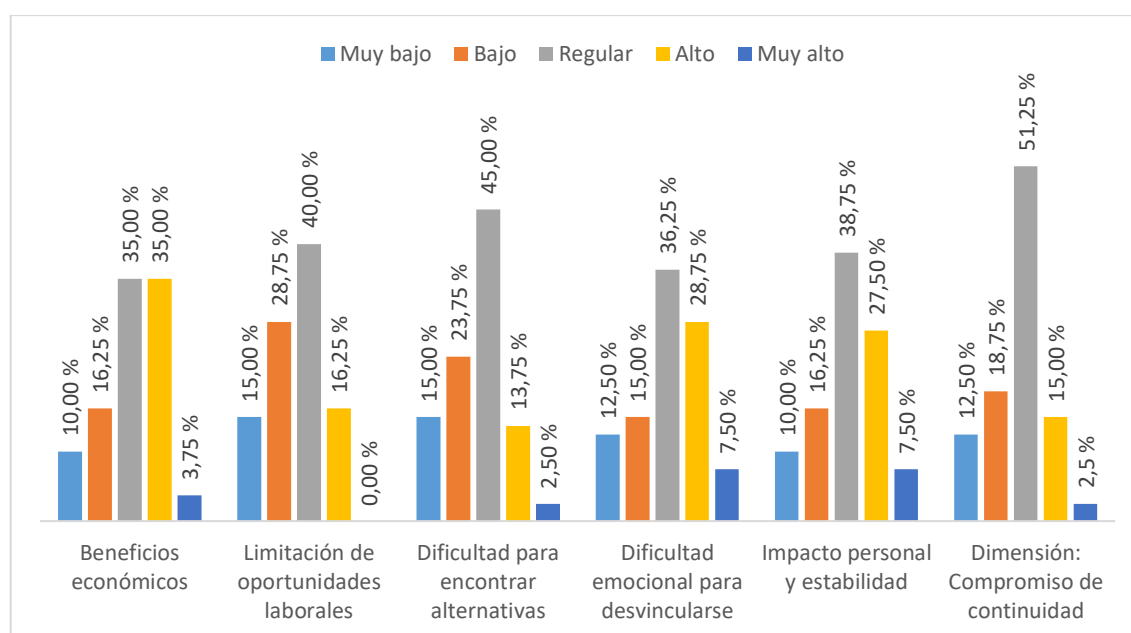
Respecto al indicador beneficios económicos, el 35 % calificó su percepción como regular y otro 35 % la ubicó en nivel alto, lo que indica que los beneficios económicos son un motivo de continuidad para una parte considerable del personal, aunque también se observa una proporción de 16,25 % que los valora como bajos. En cuanto a la limitación de oportunidades laborales, el 40 % de los trabajadores expresó una percepción regular, seguido por un 28,75 % que lo considera bajo, lo que indica que la permanencia no necesariamente se debe a una imposibilidad clara de acceder a otras oportunidades.

En el indicador dificultad para encontrar alternativas, el 45 % señaló una percepción regular, mientras que un 23,75 % la calificó como baja, lo que explica que la mayoría considera que existen limitaciones para cambiar de trabajo, aunque sin representar una barrera severa. En cuanto a la dificultad emocional para desvincularse, el 36,25 % indicó un nivel regular y el 28,75 %, un nivel alto, lo que permite identificar una conexión emocional moderada con la institución que influye en la decisión de mantenerse en ella. Finalmente, en el indicador impacto personal y estabilidad, el 38,75 % de los encuestados manifestó una percepción regular y el 27,5 %, una percepción alta, lo que indica que los efectos personales de una desvinculación laboral son considerados como factores que influyen, aunque no de forma determinante, en la decisión de continuar perteneciendo a la Gerencia Regional de Control Moquegua.

Tabla 12*Resultado de la dimensión Compromiso de continuidad*

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Beneficios económicos	8	10,00	13	16,25	28	35,00	28	35,00	3	3,75	80	100
Limitación de oportunidades laborales	12	15,00	23	28,75	32	40,00	13	16,25	0	0,00	80	100
Dificultad para encontrar alternativas	12	15,00	19	23,75	36	45,00	11	13,75	2	2,50	80	100
Dificultad emocional para desvincularse	10	12,50	12	15,00	29	36,25	23	28,75	6	7,50	80	100
Impacto personal y estabilidad	8	10,00	13	16,25	31	38,75	22	27,50	6	7,50	80	100
Dimensión: Compromiso de continuidad	10	12,50	15	18,75	41	51,25	12	15,00	2	2,50	80	100

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Figura 10*Resultado de la dimensión Compromiso de continuidad*

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

4.2.2.3. Dimensión: Compromiso normativo

La dimensión Compromiso normativo fue evaluada en función de seis indicadores: obligación moral, compromiso ético, sentimiento de culpa, obligación hacia los compañeros, lealtad y gratitud. Esta dimensión se orienta a identificar el nivel de permanencia del personal en la institución debido a percepciones relacionadas con el deber, la responsabilidad y la reciprocidad hacia la organización y sus miembros.

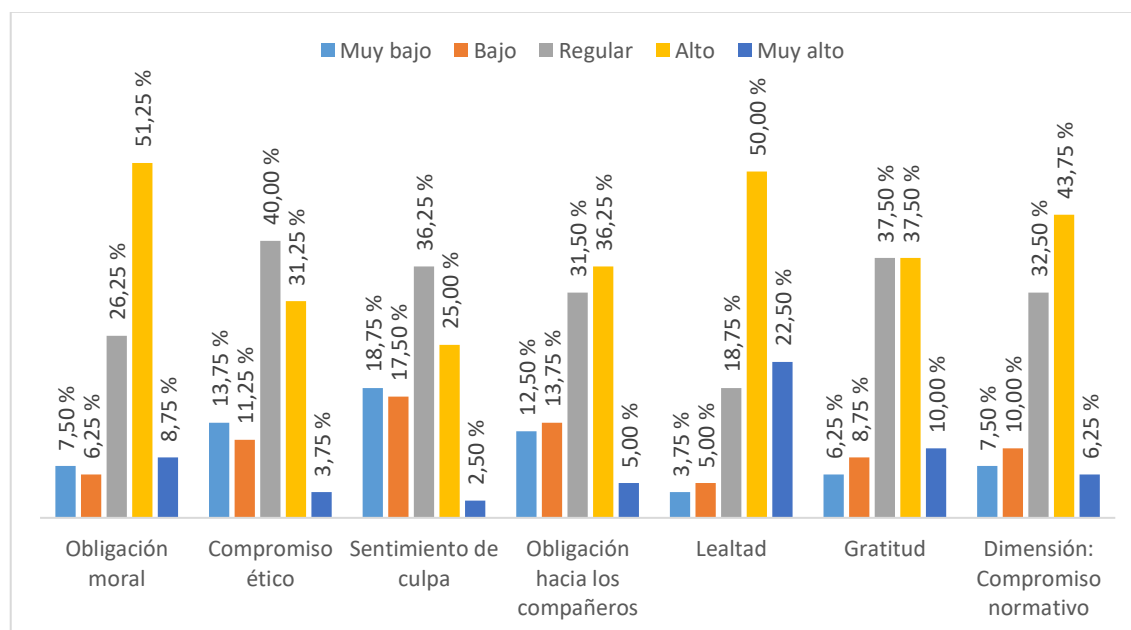
A nivel general, los resultados muestran que el 43,75 % del personal manifestó un nivel alto de compromiso normativo, seguido por un 32,5 % que lo calificó como regular. Esto indica que una parte importante de los trabajadores mantiene su relación laboral con la institución guiados por un sentido de responsabilidad y deber que supera las motivaciones personales o utilitarias.

En el indicador obligación moral, el 51,25 % de los trabajadores indicó una percepción alta y el 26,25 %, una percepción regular, lo que indica que existe una marcada convicción de compromiso basada en el sentido del deber hacia la organización. En el compromiso ético, el 40 % señaló una percepción regular, mientras que el 31,25 % la ubicó en nivel alto, lo que permite entender que este valor se encuentra presente de forma moderada en la permanencia laboral. En cuanto al sentimiento de culpa, el 36,25 % manifestó una percepción regular y el 25 %, una percepción alta, lo cual indica que existe cierta influencia emocional en el hecho de no desvincularse de la entidad.

Respecto al indicador obligación hacia los compañeros, el 36,25 % expresó una percepción alta y el 32,5 % la consideró regular, lo que explica que las relaciones laborales también intervienen en el deseo de continuar en la institución. En cuanto a la lealtad, el 50 % señaló un nivel alto y el 22,5 % un nivel muy alto, siendo este uno de los indicadores con mayor concentración en los niveles superiores de percepción, lo que indica una fuerte convicción de permanencia basada en la fidelidad institucional. Finalmente, en el indicador gratitud, el 37,5 % calificó su percepción como alta y el mismo porcentaje la consideró regular, mientras que un 10 % la ubicó en nivel muy alto, lo cual indica que el reconocimiento por las oportunidades recibidas es también un motivo de permanencia dentro de la Gerencia Regional de Control Moquegua.

Tabla 13*Resultado de la dimensión Compromiso normativo*

	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Obligación moral	6	7,50	5	6,25	21	26,25	41	51,25	7	8,75	80	100
Compromiso ético	11	13,75	9	11,25	32	40,00	25	31,25	3	3,75	80	100
Sentimiento de culpa	15	18,75	14	17,50	29	36,25	20	25,00	2	2,50	80	100
Obligación hacia los compañeros	10	12,50	11	13,75	26	32,50	29	36,25	4	5,00	80	100
Lealtad	3	3,75	4	5,00	15	18,75	40	50,00	$\frac{1}{8}$	22,50	80	100
Gratitud	5	6,25	7	8,75	30	37,50	30	37,50	8	10,00	80	100
Dimensión: Compromiso normativo	6	7,50	8	10,00	26	32,50	35	43,75	5	6,25	80	100

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua**Figura 11***Resultado de la dimensión Compromiso normativo**Nota.* Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

4.3. Comprobación de hipótesis

La prueba de hipótesis ejecutada correspondió a la prueba de regresión lineal. Para ello se realizó la prueba de supuestos previa a su elección, donde:

I. Planteamiento de hipótesis

H_0 : Los datos de la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional no cumplen con los supuestos estadísticos para la regresión lineal

H_1 : Los datos de la variable calidad de vida laboral y compromiso organizacional cumplen con los supuestos estadísticos para la regresión lineal

II. Nivel de significancia

Alfa = 5 % ($\alpha = 0,05$)

III. Estadístico de prueba

Independencia de residuos, Ausencia de multicolinealidad, linealidad, homocedasticidad, normalidad de residuos

IV. Procedimiento estadístico

Independencia de los errores

Tabla 14

Estadístico Durbin-Watson del modelo de regresión lineal entre economía circular y gestión de residuos

Modelo	Durbin-Watson
1	2,086

Ausencia de multicolinealidad

Tabla 15

Multicolinealidad (Tolerancia y VIF)

Variable	Tolerancia	VIF
Economía circular	1,000	1,000

Normalidad de residuos

Figura 12

Normalidad de residuos (Histograma del residuo estandarizado)

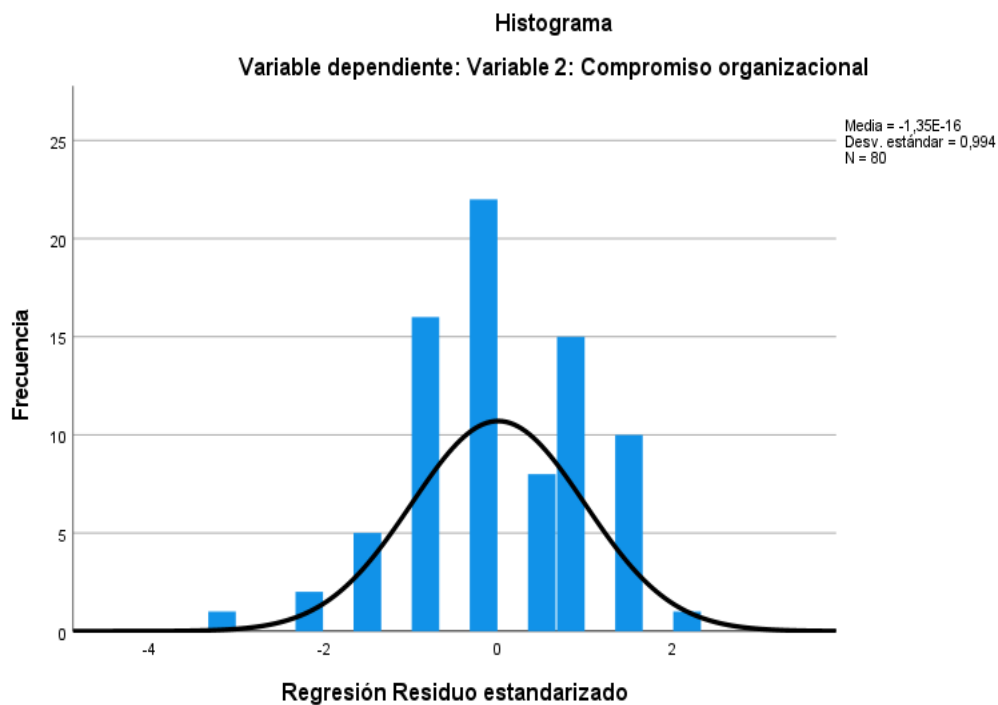
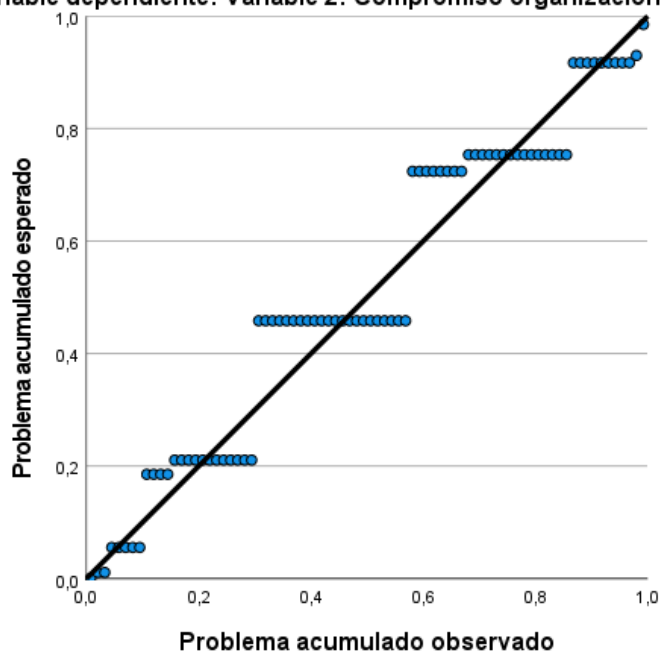


Figura 13

Gráfico P-P normal de regresión: Residuo estandarizado

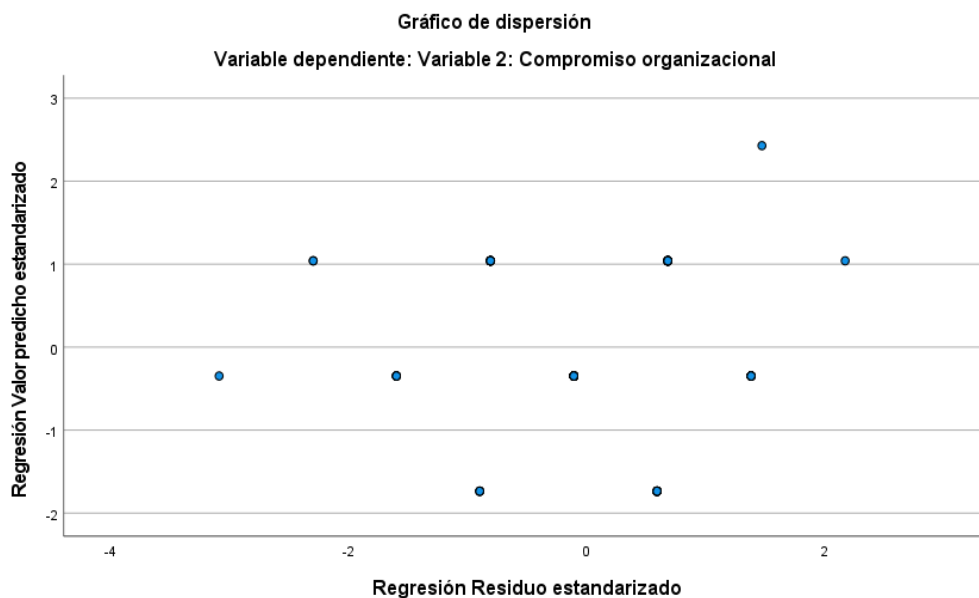
Gráfico P-P normal de regresión Residuo estandarizado
Variable dependiente: Variable 2: Compromiso organizacional



Linealidad y homocedasticidad

Figura 14

Gráfico de dispersión



VI. Toma de decisión

Tabla 16

Resumen de evaluación de los supuestos

Supuesto	Evidencia SPSS	Interpretación	¿Cumple?
Independencia de residuos	Durbin–Watson = 2,383	Está dentro del rango aceptado 1,5 – 2,5	Sí
Ausencia de multicolinealidad	Tolerancia = 1,000 / VIF = 1,000	No se aprecia colinealidad problemática entre predictores	Sí
Linealidad	Gráfico de dispersión muestra nube aleatoria	Relación aproximadamente lineal entre VI y VD	Sí
Homocedasticidad	Dispersión sin forma de embudo marcada	Varianza de los residuos relativamente constante	Sí
Normalidad de residuos	Histograma con ligera cola derecha y P–P Plot con desviación en colas	Normalidad no perfecta, aceptable para regresión lineal	Sí

A fin de sustentar el uso de la regresión lineal, se evaluaron los supuestos de independencia de residuos, ausencia de multicolinealidad, linealidad, homocedasticidad y normalidad de residuos, a partir de los estadísticos y gráficos obtenidos en SPSS. Con base en los criterios de decisión consignados, se tiene que el modelo sí cumple con los supuestos necesarios para proceder con la regresión lineal, debido a que cada verificación mostró un comportamiento compatible con lo esperado para este tipo de análisis.

En la independencia de los residuos, el estadístico Durbin–Watson fue 2,383, valor que se ubica dentro del rango aceptado de 1,5 a 2,5, por lo que no se aprecia autocorrelación relevante de los errores. En la ausencia de multicolinealidad, la tolerancia fue 1,000 y el VIF fue 1,000, lo que indica que no se presenta colinealidad problemática entre predictores. En la linealidad, el gráfico de dispersión mostró una nube aleatoria, compatible con una relación aproximadamente lineal entre la variable independiente y la variable dependiente. En la homocedasticidad, la dispersión no presentó forma de embudo marcada, por lo que la variación de los residuos se mantiene relativamente constante a lo largo del ajuste. En la normalidad de residuos, el histograma presentó ligera cola derecha y el gráfico P–P mostró desviaciones en las colas; sin embargo, el comportamiento general se considera aceptable para el análisis, más aún en una muestra

de 80 casos, donde la inferencia en OLS suele mantenerse operativa bajo condiciones amplias.

De forma complementaria, desde el sustento econométrico, Greene (2003) explica que el supuesto de normalidad de los errores en el modelo lineal clásico se incorpora principalmente por conveniencia para derivar resultados exactos en muestras finitas; al relajar ese supuesto, se pierde la distribución normal exacta del estimador en muestra finita, pero se mantiene su aproximación asintótica bajo condiciones generales. En esa línea, no se requiere que las variables individuales presenten distribución normal, sino que el comportamiento de los residuos sea razonable para la inferencia, lo cual es consistente con lo observado en los gráficos y, por tanto, permite sustentar la aplicación de la regresión lineal en el contraste de hipótesis.

Los criterios de decisión de determinación de la magnitud o grado de determinación o efecto conforme al valor calculado del R cuadrado (R^2) corresponden a (Cohen J. , 1988):

Bajo: $<0,12$

Medio: $0,13$ a $0,25$

Alto: $>0,26$

Estos criterios serán considerados para determinar el nivel de influencia según las hipótesis formuladas.

4.3.1. Comprobación de hipótesis general

Se formula:

H0: La calidad de vida laboral no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

H1: La calidad de vida laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

El resultado de la prueba de regresión lineal aplicada es:

Tabla 17

Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis general

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,452 ^a	0,205	0,194	0,671

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 18

ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis general

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	9,038	1	9,038	20,056	0,000
Residuo	35,149	78	0,451		
Total	44,188	79			

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 19

Coefficientes del modelo de regresión para la hipótesis general

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	1,662	0,349		4,762	0,000
Variable 1: Calidad de vida laboral	0,470	0,105	0,452	4,478	0,000

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

A partir de la prueba de regresión lineal aplicada para comprobar la hipótesis general, se tiene que el coeficiente de correlación R fue de 0,452, lo cual indica una relación moderada entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. El coeficiente de determinación R cuadrado fue de 0,205, lo que significa que el 20,5 % de la variabilidad del compromiso organizacional se explica por la calidad de vida laboral

(magnitud media). Asimismo, el valor de significancia asociado al estadístico F fue de 0,000, siendo menor al nivel de significancia establecido de 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente B para la variable calidad de vida laboral fue de 0,470 con un valor de significancia de 0,000, lo que confirma que esta variable influye directamente sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua en el año 2024, por tanto, se aprueba la hipótesis general.

4.3.2. Comprobación de hipótesis específicas

4.3.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

Se plantea:

H0: La participación y control no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

H1: La participación y control influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

El resultado de la prueba de regresión lineal aplicada es:

Tabla 20

Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 1

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,333	0,111	0,100	0,710

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 21

ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 1

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	4,908	1	4,908	9,747	0,003
Residuo	39,279	78	0,504		
Total	44,188	79			

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 22

Coefficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 1

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	2,266	0,306		7,417	0,000
Variable 1: Calidad de vida laboral	0,302	0,097	0,333	3,122	0,003

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

A partir de la prueba de regresión lineal aplicada para comprobar la hipótesis específica 1, se tiene que el coeficiente de correlación R fue de 0,333, lo que indica una relación alta entre la dimensión participación y control y el compromiso organizacional. El coeficiente de determinación R cuadrado fue de 0,111, lo que explica que el 11,1 % de la variabilidad del compromiso organizacional se deba a la participación y control. El valor de significancia en la prueba ANOVA fue de 0,003, menor al nivel de significancia de 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa. Asimismo, el coeficiente B fue de 0,302 con un valor de significancia de 0,003, lo que confirma que la participación y control influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua en el año 2024; por tanto, se aprueba la hipótesis específica 1.

4.3.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

Se plantea:

H0: La equidad económica no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

H1: La equidad económica influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

El resultado de la prueba de regresión lineal aplicada es:

Tabla 23

Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 2

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,188	0,035	0,023	0,739

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 24

ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 2

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,561	1	1,561	2,856	0,095
Residuo	42,626	78	0,546		
Total	44,188	79			

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 25

Coefficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 2

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	2,763	0,264		10,449	0,000
Variable 1: Calidad de vida laboral	0,132	0,078	0,188	1,690	0,095

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

A partir de la prueba de regresión lineal aplicada para comprobar la hipótesis específica 2, se tiene que el coeficiente de correlación R fue de 0,188, lo cual indica una relación media entre la dimensión equidad económica y el compromiso organizacional. El coeficiente de determinación R cuadrado fue de 0,035, lo que significa que apenas el 3,5 % de la variabilidad del compromiso organizacional se explica por esta dimensión. El valor de significancia en la prueba ANOVA fue de 0,095, superior al nivel de significancia de 0,05, lo que impide rechazar la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente B fue de 0,132 con un valor de significancia de 0,095, lo que confirma que no existe influencia estadísticamente demostrada entre la equidad económica y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua en el año 2024; por tanto, se rechaza la hipótesis específica 2.

4.3.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

Se plantea:

H0: La alineación en el trabajo no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

H1: La alineación en el trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

El resultado de la prueba de regresión lineal aplicada es:

Tabla 26

Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 3

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,496	0,246	0,236	0,654

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 27

ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 3

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	10,869	1	10,869	25,444	0,000
Residuo	33,319	78	0,427		
Total	44,188	79			

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 28

Coefficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 3

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	1,690	0,306		5,525	0,000
Variable 1: Calidad de vida laboral	0,451	0,089	0,496	5,044	0,000

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

A partir de la prueba de regresión lineal aplicada para comprobar la hipótesis específica 3, se tiene que el coeficiente de correlación R fue de 0,496, lo que indica una relación moderada entre la dimensión alineación en el trabajo y el compromiso organizacional. El coeficiente de determinación R cuadrado fue de 0,246, lo que significa que el 24,6 % de la variabilidad del compromiso organizacional se explica por esta dimensión (magnitud media). El valor de significancia en la prueba ANOVA fue de

0,000, menor al nivel de significancia de 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente B fue de 0,451 con un valor de significancia de 0,000, lo que confirma que la alineación en el trabajo influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua en el año 2024; por tanto, se aprueba la hipótesis específica 3.

4.3.2.4. Prueba de hipótesis específica 4

Se plantea:

H0: El medio ambiente laboral no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

H1: El medio ambiente laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

El resultado de la prueba de regresión lineal aplicada es:

Tabla 29

Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 4

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,410	0,168	0,158	0,686

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 30

ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 4

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	7,441	1	7,441	15,795	0,000
Residuo	36,746	78	0,471		
Total	44,188	79			

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 31

Coefficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 4

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	2,009	0,306		6,555	0,000
Variable 1: Calidad de vida laboral	0,387	0,097	0,410	3,974	0,000

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

A partir de la prueba de regresión lineal aplicada para comprobar la hipótesis específica 4, se tiene que el coeficiente de correlación R fue de 0,410, lo cual indica una relación moderada entre la dimensión medio ambiente laboral y el compromiso organizacional. El coeficiente de determinación R cuadrado fue de 0,168, lo que significa que el 16,8 % de la variabilidad del compromiso organizacional se explica por esta dimensión (magnitud media). El valor de significancia en la prueba ANOVA fue de 0,000, inferior al nivel de significancia de 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente B fue de 0,387 con un valor de significancia de 0,000, lo que confirma que el medio ambiente laboral influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua en el año 2024; por tanto, se aprueba la hipótesis específica 4.

4.3.2.5. Prueba de hipótesis específica 5

Se plantea:

H0: La satisfacción en el trabajo no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

H1: La satisfacción en el trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

El resultado de la prueba de regresión lineal aplicada es:

Tabla 32

Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 5

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,485	0,236	0,226	0,658

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 33

ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 5

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	10,407	1	10,407	24,030	0,000
Residuo	33,780	78	0,433		
Total	44,188	79			

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 34

Coefficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 5

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	1,720	0,308		5,576	0,000
Variable 1: Calidad de vida laboral	0,438	0,089	0,485	4,902	0,000

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

A partir de la prueba de regresión lineal aplicada para comprobar la hipótesis específica 5, se tiene que el coeficiente de correlación R fue de 0,485, lo cual indica una relación moderada entre la dimensión satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional. El coeficiente de determinación R cuadrado fue de 0,236, lo que significa que el 23,6 % de la variabilidad del compromiso organizacional se explica por esta dimensión (magnitud media). El valor de significancia obtenido en la prueba ANOVA

fue de 0,000, siendo menor al nivel de significancia de 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente B fue de 0,438 con un valor de significancia de 0,000, lo que confirma que la satisfacción en el trabajo influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua en el año 2024; por tanto, se aprueba la hipótesis específica 5.

4.3.2.6. Prueba de hipótesis específica 6

Se plantea:

H0: La identidad y autoestima laboral no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

H1: La identidad y autoestima laboral influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.

El resultado de la prueba de regresión lineal aplicada es:

Tabla 35

Resumen del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 6

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,494	0,244	0,235	0,654

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 36

ANOVA del modelo de regresión para la hipótesis específica 6

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	10,804	1	10,804	25,242	0,000
Residuo	33,384	78	0,428		
Total	44,188	79			

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

Tabla 37

Coefficientes del modelo de regresión para la hipótesis específica 6

	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	1,616	0,321		5,031	0,000
Variable 1: Calidad de vida laboral	0,491	0,098	0,494	5,024	0,000

Nota. Cuestionario dirigido al personal de la Gerencia Regional de Control Moquegua

A partir de la prueba de regresión lineal aplicada para comprobar la hipótesis específica 6, se tiene que el coeficiente de correlación R fue de 0,494, lo cual indica una relación moderada entre la dimensión identidad y autoestima laboral y el compromiso organizacional. El coeficiente de determinación R cuadrado fue de 0,244, lo que significa que el 24,4 % de la variabilidad del compromiso organizacional se explica por esta dimensión (magnitud media). El valor de significancia en la prueba ANOVA fue de 0,000, inferior al nivel de significancia de 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente B fue de 0,491 con un valor de significancia de 0,000, lo que confirma que la identidad y autoestima laboral influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua en el año 2024; por tanto, se aprueba la hipótesis específica 6.

DISCUSIÓN

La calidad de vida laboral fue analizada mediante seis dimensiones: participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. En el resultado general, el 46,25 % del personal presentó nivel regular y el 37,50 % nivel alto, lo que indica que las condiciones internas de trabajo fueron percibidas principalmente en una escala intermedia, con presencia relevante de valoración alta. Este resultado coincide con Viton (2022), quien encontró que la calidad de vida laboral en una municipalidad distrital de Chiclayo se presentó principalmente en nivel regular con 90,8 %, y con Herrera y García (2022), quienes hallaron que en la UGEL de Tayacaja la calidad de vida laboral se presentó en nivel medio con 70,3 %. A nivel internacional, existe relación con Mera y Padilla (2024), quienes hallaron calidad de vida laboral buena en 36,21 % y una correlación de Pearson de 0,925 con el compromiso organizacional; sin embargo, en Moquegua la relación tuvo menor intensidad, con R de 0,452 y R cuadrado de 0,205. A nivel local, el resultado se vincula con Valverde (2024), quien halló relación entre clima laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna, con Rho de Spearman de 0,252 y $p = 0,038$. En el plano institucional, este comportamiento puede entenderse por las exigencias propias del control gubernamental, donde la programación anual de servicios de control, los plazos internos y la elaboración de productos técnicos generan una experiencia laboral condicionada por metas, coordinación interna y carga documentaria.

En participación y control se obtuvo 51,25 % en nivel regular y 27,50 % en nivel alto, mientras que en la prueba inferencial esta dimensión presentó R de 0,333, R cuadrado de 0,111 y Sig. de 0,003. Este resultado coincide con Pant (2025), quien halló que la calidad de vida laboral influyó directamente en el compromiso organizacional con $\beta = 0,366$, $t = 6,406$ y $p = 0,000$, debido a que la participación, la información y la coordinación interna forman parte de la experiencia laboral que puede asociarse con el vínculo institucional. A nivel nacional, el hallazgo coincide con Amasifuén y Murayai (2022), quienes obtuvieron una relación positiva media entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, con Rho de Spearman de 0,330 y p menor a 0,05. A nivel

local, se relaciona con Navarrete (2021), quien halló relación entre compromiso organizacional y clima laboral en EPS Tacna, con Rho de Spearman de 0,712 y Sig. de 0,000. En la Gerencia Regional de Control Moquegua, la participación en decisiones, el acceso a información y la claridad en los asuntos internos adquieren relevancia por la necesidad de coordinar servicios de control, cumplir cronogramas y atender disposiciones vinculadas a la gestión pública.

En equidad económica se obtuvo 47,50 % en nivel alto y 23,75 % en nivel bajo; sin embargo, en la prueba inferencial no se sustentó influencia estadística sobre el compromiso organizacional, dado que se obtuvo R de 0,188, R cuadrado de 0,035 y Sig. de 0,095. Este resultado se diferencia de González (2022), quien encontró que la compensación total influye de forma positiva en el compromiso organizacional, especialmente a partir del apoyo del superior jerárquico, el equilibrio entre vida laboral y personal y los sistemas de evaluación del desempeño. A nivel nacional, se diferencia parcialmente de Guillén (2022), quien halló relación directa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la Dirección Regional Agraria de Ancash, con Rho de Spearman de 0,570 y p menor a 0,05, debido a que en Moquegua el aspecto económico no tuvo relación estadística con la variable dependiente. A nivel local, el resultado puede compararse con Gonzalo (2024), quien halló relación entre liderazgo y compromiso organizacional con Rho de Spearman de 0,729 y $p = 0,001$, lo que indica que el compromiso puede vincularse más con prácticas de dirección, orientación y gestión interna que con la percepción económica. En el sector público, la remuneración y beneficios suelen regirse por normas y escalas establecidas, por lo que la percepción económica puede tener menor variación individual frente a otros aspectos de la experiencia laboral.

En alineación en el trabajo se obtuvo 45,00 % en nivel regular y 35,00 % en nivel alto, y en la prueba inferencial se obtuvo R de 0,496, R cuadrado de 0,246 y Sig. de 0,000. Este resultado coincide con Pant (2025), quien halló que la calidad de vida laboral influye en la satisfacción laboral con $\beta = 0,711$, $t = 21,760$ y $p = 0,000$, y que la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional con $\beta = 0,482$, $t = 7,694$ y $p = 0,000$, lo que permite relacionar el sentido del trabajo con la adhesión a la institución. A nivel

nacional, coincide con Santiago et al. (2025), quienes encontraron incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional docente, con $p = 0,002$ y Nagelkerke de 36,5 %. A nivel local, se vincula con Velásquez (2023), quien halló relación entre compromiso laboral y productividad en servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, con Rho de Spearman de 0,717 y $p = 0,020$. En la Gerencia Regional de Control Moquegua, esta dimensión adquiere relevancia porque el personal ejecuta labores de análisis, control, seguimiento y elaboración de informes, por lo que el sentido atribuido al trabajo, la pertenencia al equipo y la valoración de las funciones se relacionan con su adhesión institucional.

En medio ambiente se obtuvo 52,50 % en nivel regular y 26,25 % en nivel alto, mientras que la prueba inferencial presentó R de 0,410, R cuadrado de 0,168 y Sig. de 0,000. Este resultado coincide con Mera y Padilla (2024), quienes hallaron relación positiva alta entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, con Pearson de 0,925, considerando que las condiciones del entorno laboral forman parte de la evaluación general de la calidad de vida laboral. A nivel nacional, guarda relación con Herrera y García (2022), quienes hallaron una correlación directa mediante Tau b de Kendall de 0,803 y $p = 0,000$ entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una entidad pública. A nivel local, coincide con Valverde (2024), quien halló relación entre clima laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de Tacna, con Rho de Spearman de 0,252 y $p = 0,038$. En el caso de la Gerencia Regional de Control Moquegua, el ambiente físico, la salud ocupacional, los espacios de trabajo y las condiciones para realizar revisión documental y redacción de informes se relacionan con la forma en que el personal percibe su permanencia y vínculo con la entidad.

En satisfacción en el trabajo se obtuvo 41,25 % en nivel alto y 38,75 % en nivel regular, y en la prueba inferencial se obtuvo R de 0,485, R cuadrado de 0,236 y Sig. de 0,000. Este resultado coincide con Pant (2025), quien encontró que la satisfacción laboral cumple función mediadora entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, con una ruta indirecta de $\beta = 0,343$, $t = 7,100$ y $p = 0,000$; además, su modelo explicó 61,8 % de la varianza del compromiso organizacional. A nivel nacional, se relaciona con Santiago et al. (2025), quienes hallaron que la calidad de vida laboral

incide en el compromiso organizacional con $p = 0,002$ y Nagelkerke de 36,5 %, especialmente en el vínculo emocional y sentido de pertenencia. A nivel local, se vincula con Navarrete (2021), quien obtuvo relación entre compromiso afectivo y compromiso organizacional con Rho de Spearman de 0,741 y Sig. de 0,000. En la Gerencia Regional de Control Moquegua, la satisfacción se relaciona con las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento, la supervisión, el logro y la remuneración, aspectos que inciden en la manera en que el personal valora sus funciones dentro de una entidad con metas técnicas y plazos definidos.

En identidad y autoestima laboral se obtuvo 43,75 % en nivel regular y 36,25 % en nivel alto, mientras que la prueba inferencial registró R de 0,494, R cuadrado de 0,244 y Sig. de 0,000. Este resultado coincide con Pant (2025), debido a que la calidad de vida laboral influyó directamente en el compromiso organizacional y también de manera indirecta mediante la satisfacción laboral, lo que permite comprender que la valoración personal del trabajo y la identificación con la institución se relacionan con el vínculo organizacional. A nivel nacional, coincide con Amasifuén y Murayai (2022), quienes hallaron relación entre relaciones interpersonales y compromiso organizacional, con Rho de Spearman de 0,223 y $p = 0,000$, además de la relación general entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional. A nivel local, se vincula con Gonzalo (2024), quien halló relación entre liderazgo y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Tacna, con Rho de Spearman de 0,729 y $p = 0,001$. En el contexto de la Gerencia Regional de Control Moquegua, la identidad y autoestima laboral se relacionan con la confianza en el trabajo realizado, la valoración del aporte profesional y la pertenencia a una entidad de control, aspectos que inciden en la permanencia y adhesión institucional.

La variable compromiso organizacional fue analizada mediante compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. A nivel general, se obtuvo 52,50 % en nivel regular y 30,00 % en nivel alto; además, el compromiso normativo presentó 43,75 % en nivel alto, el compromiso afectivo 40,00 % en nivel alto y el compromiso de continuidad 51,25 % en nivel regular. Este resultado coincide con Viton (2022), quien encontró que el compromiso organizacional en una municipalidad se

presentó principalmente en nivel regular con 88,2 %, y también con Herrera y García (2022), quienes hallaron nivel medio de compromiso organizacional en 69,6 % de los trabajadores de la UGEL de Tayacaja. A nivel internacional, se relaciona con Mera y Padilla (2024), quienes hallaron que el compromiso organizacional se presentó principalmente en la categoría algunas veces con 48,15%, además de una relación positiva alta con la calidad de vida laboral. A nivel local, el resultado guarda similitud con Miranda (2024), quien halló que el compromiso laboral se presentó principalmente en nivel regular con 69,9 % a nivel general, registrándose además 64 % en la sede Tacna, 59,3 % en la sede Arequipa y 76,1 % en la sede Moquegua. Esta comparación es importante porque ambos estudios denotan predominio de valoraciones regulares respecto al compromiso del personal con la institución. En el caso de la Gerencia Regional de Control Moquegua, este resultado indica que dicho vínculo se desarrolla en un contexto de exigencias operativas, presión por plazos y necesidad de reconocimiento interno.

En la comprobación de hipótesis general, el modelo de regresión lineal registró R de 0,452, R cuadrado de 0,205, Sig. de 0,000 y coeficiente B de 0,470, por lo que la calidad de vida laboral influyó en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua. Este resultado coincide con Pant (2025), quien halló influencia directa de la calidad de vida laboral sobre el compromiso organizacional con $\beta = 0,366$, $t = 6,406$ y $p = 0,000$, y también con Santiago et al. (2025), quienes hallaron incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional con $p = 0,002$ y Nagelkerke de 36,5 %. A nivel nacional, coincide con Herrera y García (2022), quienes obtuvieron Tau b de Kendall de 0,803 y $p = 0,000$, así como con Guillén (2022), quien halló Rho de Spearman de 0,570 y p menor a 0,05. A nivel local, se vincula con Navarrete (2021), Valverde (2024), Velásquez (2023) y Gonzalo (2024), debido a que sus resultados muestran relaciones entre entorno laboral, calidad de vida laboral, liderazgo, compromiso o productividad en organizaciones de Tacna. La diferencia principal frente a los antecedentes con coeficientes más altos se explica por la naturaleza del trabajo de control gubernamental, donde las condiciones laborales se relacionan con el compromiso, pero también intervienen normas, estructura jerárquica, metas anuales, presión por informes y limitaciones propias del servicio público.

En el contraste por hipótesis específicas, la participación y control, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral presentaron Sig. menor a 0,05, mientras que equidad económica presentó Sig. de 0,095. Este resultado coincide con los antecedentes que otorgan mayor peso a condiciones internas, satisfacción, relaciones laborales, liderazgo y clima laboral, como Pant (2025), Santiago et al. (2025), Amasifuén y Murayai (2022), Herrera y García (2022), Navarrete (2021), Valverde (2024), Velásquez (2023) y Gonzalo (2024). En cambio, se diferencia parcialmente de González (2022), debido a que en dicho estudio la compensación total tuvo relación positiva con el compromiso, mientras que en la Gerencia Regional de Control Moquegua la equidad económica no presentó influencia estadística. Esta diferencia puede explicarse por el marco normativo del empleo público, donde la remuneración y beneficios se encuentran sujetos a reglas institucionales y presupuestales, por lo que el compromiso tiende a relacionarse con aspectos como sentido del trabajo, identidad profesional, ambiente laboral, participación y satisfacción con las funciones.

Como reflexión final, los resultados deben leerse considerando ciertas limitaciones institucionales y aspectos propios de la organización que pueden incidir en la calidad de vida laboral y en el compromiso organizacional del personal. En la Gerencia Regional de Control Moquegua, la carga documentaria asociada a los servicios de control, la presión por el cumplimiento de plazos, la asignación simultánea de tareas, la movilidad entre órganos de control, la disponibilidad de recursos, la comunicación interna y las prácticas de reconocimiento pueden condicionar la percepción del trabajador sobre su entorno laboral y su vínculo con la entidad. Estos aspectos no fueron analizados como variables independientes dentro del modelo estadístico, por lo que se considera necesario que futuras investigaciones los estudien con mayor detalle, ya sea mediante modelos explicativos más amplios o mediante estudios cualitativos que recojan la experiencia directa del personal. De esa manera, será posible comprender con mayor precisión cómo las condiciones propias del trabajo de control gubernamental se relacionan con el bienestar laboral y la permanencia del compromiso institucional.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la calidad de vida laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024, lo cual fue comprobado de acuerdo al valor de significancia de 0,000 obtenido en la prueba de regresión lineal, así como un coeficiente de correlación R de 0,452 y un R cuadrado de 0,205, que indica que el 20,5 % de la variabilidad del compromiso organizacional se explica por esta variable. Esta influencia se sustenta en el comportamiento de sus seis dimensiones: participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral, de las cuales cinco mostraron resultados significativos. Las percepciones del personal se concentraron mayormente en niveles regulares y altos, destacando particularmente las dimensiones satisfacción en el trabajo, alineación en el trabajo e identidad y autoestima laboral, las cuales, a través de indicadores como el reconocimiento, el sentido de logro, la valoración del entorno, la identificación profesional y la percepción de pertenencia, explican cómo las condiciones internas del trabajo repercuten en el compromiso con la institución.
2. Se determinó que la participación y control influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024, lo cual fue comprobado conforme al valor de significancia de 0,003 obtenido en la prueba de regresión lineal, con un coeficiente de correlación R de 0,333 y un R cuadrado de 0,111. Esta dimensión estuvo conformada por tres indicadores: información, contenido y asunto, y nivel de participación y control, los cuales explican el grado en que los trabajadores consideran que tienen acceso claro a la información institucional, que sus funciones se corresponden con sus condiciones de trabajo y que existe apertura para su intervención en decisiones. Los resultados muestran que la mayor parte del personal percibe estas condiciones como regulares y altas, lo que contribuye a una vinculación institucional sostenida por una comunicación funcional y por estructuras que permiten cierto grado de participación en la gestión.

3. Se estableció que la equidad económica no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024, dado que el valor de significancia obtenido fue de 0,095, superior al umbral de 0,05, con un coeficiente de correlación R de 0,188 y un R cuadrado de 0,035. Esta dimensión fue evaluada mediante el indicador beneficios y retorno económico, el cual considera aspectos relacionados con la equidad en la distribución de recursos, el espacio laboral asignado y la adecuación de las condiciones físicas. Si bien descriptivamente un 47,5 % calificó esta dimensión como alta, la prueba estadística no permitió confirmar una relación directa con el compromiso organizacional, lo que indica que, en este caso, la percepción sobre los beneficios materiales no constituye un factor determinante en el vínculo del trabajador con la institución.
4. Se midió que la alineación en el trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024, lo cual fue comprobado mediante un valor de significancia de 0,000 en la prueba de regresión lineal, con un coeficiente R de 0,496 y un R cuadrado de 0,246. Esta dimensión estuvo conformada por los indicadores sentimientos de importancia o falta de poder, aislamiento social y ausencia de significado, los cuales explican la percepción del personal respecto a su nivel de participación activa, su integración con los demás trabajadores y el sentido que otorgan a su labor diaria. Los resultados muestran una tendencia favorable en estas percepciones, con predominancia de niveles regulares y altos, lo cual permite comprender que la conexión con las tareas asignadas, la interacción profesional y la percepción de propósito impactan en la decisión del trabajador de mantenerse comprometido con la institución.
5. Se determinó que el medio ambiente laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024, lo cual se verificó con un valor de significancia de 0,000 en la prueba de regresión lineal, con un coeficiente R de 0,410 y un R cuadrado de 0,168. Esta dimensión se evaluó a partir de los indicadores percepción ambiental y salud

ocupacional, los cuales miden el grado en que el entorno físico y las condiciones laborales afectan la comodidad y bienestar del personal. Los resultados indican que una parte importante de los trabajadores percibe estas condiciones como regulares y altas, especialmente en relación con la iluminación, temperatura, espacios de descanso y efectos del trabajo sobre su salud, lo cual permite afirmar que el ambiente físico influye en la manera en que los trabajadores se vinculan con la organización.

6. Se estableció que la satisfacción en el trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024, conforme al valor de significancia de 0,000 obtenido en la prueba de regresión lineal, con un coeficiente R de 0,485 y un R cuadrado de 0,236. Esta dimensión fue evaluada a través de seis indicadores: oportunidades de desarrollo en la organización, reconocimiento, logro, características del trabajo, supervisión y sueldos y salarios. Estas áreas explican la forma en que el personal valora su desarrollo profesional, el grado de orientación que recibe, el acompañamiento de sus superiores, la remuneración obtenida y la estructura de sus tareas. Los resultados mostraron una alta percepción en los indicadores de supervisión y características del trabajo, lo que indica que estos factores internos contribuyen significativamente a que los trabajadores mantengan una actitud favorable hacia su permanencia y responsabilidad en la institución.
7. Se analizó que la identidad y autoestima laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024, lo cual fue comprobado mediante un valor de significancia de 0,000 en la prueba de regresión lineal, con un coeficiente de correlación R de 0,494 y un R cuadrado de 0,244. Esta dimensión estuvo compuesta por los indicadores identidad organizacional e identidad y autoestima laboral, que evalúan la percepción del trabajador sobre su integración a los valores institucionales, el reconocimiento de sus actividades por parte de sus compañeros, la confianza que le otorga su jefe inmediato y el cumplimiento de sus aspiraciones profesionales. La tendencia de respuestas se concentró en niveles regulares y altos, especialmente en

el segundo indicador, lo que permite explicar que el sentido de pertenencia y la valoración personal que el trabajador otorga a su actividad fortalecen su compromiso con la entidad.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente Regional de Control Moquegua disponer la elaboración y aprobación de un plan anual de bienestar laboral alineado al Plan Operativo Institucional de la Gerencia, con actividades calendarizadas, responsables, productos verificables y mecanismos de seguimiento, priorizando acciones sobre satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral, y alineación con el trabajo, debido a que el análisis inferencial mostró una relación más marcada de estos aspectos con el compromiso organizacional; para su ejecución se recomienda coordinar con la Gerencia de Capital Humano, la Subgerencia de Bienestar y Relaciones Laborales y la Escuela Nacional de Control, a fin de asegurar actividades formativas, acompañamiento y seguimiento interno.
2. Se recomienda al Gerente Regional de Control Moquegua formalizar un esquema de participación y comunicación interna mediante directiva o lineamiento interno que establezca reuniones periódicas por equipos, espacios de consulta en la programación operativa y canales de difusión de decisiones y cambios administrativos, con actas y acuerdos verificables; para ello se recomienda articular con la Gerencia de Capital Humano y la unidad responsable de comunicación institucional, con el propósito de ordenar el flujo de información y asegurar que el personal intervenga en temas operativos que afectan su organización del trabajo.
3. Se recomienda al Gerente Regional de Control Moquegua solicitar a la Gerencia de Capital Humano una revisión técnica de criterios de asignación de beneficios no remunerativos, distribución de recursos de trabajo, condiciones de oficina y accesos internos, de manera que se identifiquen diferencias percibidas entre áreas o modalidades de prestación, y se establezca un protocolo interno de asignación transparente y verificable; adicionalmente, se recomienda implementar un canal de atención y registro de incidencias vinculadas a condiciones de trabajo, con tiempos de respuesta definidos y reporte trimestral de atención.
4. Se recomienda al Gerente Regional de Control Moquegua disponer que cada jefatura implemente una pauta mínima de gestión del trabajo que precise objetivos

de la semana, responsabilidades por persona, plazos y criterios de revisión, acompañada por espacios breves de coordinación y retroalimentación, con registro de acuerdos; esta recomendación se orienta a que el personal mantenga claridad respecto a propósito, aporte y alcance de sus tareas, aspecto que mostró relación con el compromiso organizacional en el análisis inferencial, y puede implementarse con asistencia de la Subgerencia de Políticas y Desarrollo Humano y de la Escuela Nacional de Control para estandarizar el formato de seguimiento.

5. Se recomienda al Gerente Regional de Control Moquegua disponer un diagnóstico interno de condiciones del ambiente de trabajo, centrado en iluminación, ventilación, temperatura, ruido, ergonomía, señalización preventiva y disponibilidad de espacios de descanso, con un plan de atención por prioridades, cronograma y responsables; para su implementación se recomienda coordinar con la unidad administrativa correspondiente, con el responsable de seguridad y salud en el trabajo y, cuando corresponda, con los responsables administrativos de las entidades donde operan órganos de control bajo su ámbito, de manera que se asegure continuidad operativa sin afectar la salud ocupacional.
6. Se recomienda al Gerente Regional de Control Moquegua establecer un esquema anual de desarrollo del personal que asegure acceso ordenado a capacitación técnica y habilidades de gestión, junto con mecanismos formales de retroalimentación del desempeño, usando rutas de aprendizaje y constancias de participación como productos verificables; para ello se recomienda coordinar con la Escuela Nacional de Control y la Gerencia de Capital Humano y, si se requiere oferta complementaria, gestionar convenios o acceso a cursos a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con prioridad en actividades vinculadas a desempeño, coordinación y liderazgo operativo.
7. Se recomienda al Gerente Regional de Control Moquegua implementar un sistema de reconocimiento institucional basado en criterios objetivos de cumplimiento y calidad del trabajo, con modalidades individuales y por equipo, periodicidad definida y registro público interno, complementado con prácticas de reconocimiento inmediato por parte de jefaturas; para su implementación se

recomienda encargar el diseño a la Subgerencia de Bienestar y Relaciones Laborales, con validación de la Gerencia de Capital Humano, a fin de sostener un ambiente de confianza y valoración profesional que se asocia con el compromiso organizacional según los resultados inferenciales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, P., Acosta, J., Raudales, E., Andino, P., & Sarmiento, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *TeloS*, 25(3), 638-656. doi:<https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Alankarage, S., Chileshe, N., Samaraweera, A., Rameezdeen, R., & Edwards, D. (2024). Diagnosing organizational BIM culture: A qualitative case study using Schein's model. *Journal of Management in Engineering*, 40(3), 05024005. doi:10.1061/JMENEA.MEENG-5672
- Alvarado, M., Pachau, W., Farro, J., & Del Castillo, C. (2025). Perspectivas del compromiso organizacional de los docentes en la educación: un estudio sistemático. *Revista de Administración*, 8(10), 330-350. doi:10.59659/impulso.v.5i10.120
- Alves, D., Cicera, Y., & Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.
- Amasifueb, E., & Murayari, C. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3). doi:10.46677/compendium.v9i3.1064
- Arciniega, L., & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Ashforth, B., & Mael, F. (2024). Back to the future: What we'd change in "social identity theory and the organization" (Academy of Management Review, 1989, 14, 20–39). *Journal of Management Inquiry*, 33(4), 329-335. doi:10.1177/10564926241261905

- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology.*, 38(108), 32-40.
- Bishop, J., Barney, C., Maynard-Patrick, S., Scott, D., & Seok, J. (2023). Failing to Align Conceptual Definitions with Operational Definitions in Organizational Commitment Research: Truth and Consequences. *Journal of Managerial Issues*, 35(2), 147-169.
- Blau, P. (1964). *Intercambio y poder en la vida social*. . John Wiley & Sons.
- Cáceres Lozano LF, A. C. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 94-11.
- Castañeda, T. (2022). *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*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8827>.
- Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25.
- Chiang, M., Escalona, K., & Rivera, M. (2024). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*, 11(23). doi:10.24215/23143738e132
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill.
- Cohen, A. (2009). *Commitment Before and After: An Evaluation and Re-conceptualization of Organizational Commitment*. . Human Resource Management Review.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum.

- Collins, J., & Porras, J. (1994). *Construidas para durar: hábitos exitosos de empresas visionarias*. Harper Business.
- Contraloría General de la República. (20 de Diciembre de 2023). *Resolución de Contraloría N.º 428-2023-CG*. Obtenido de Gobierno del Perú Sitio Web: <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/4963767-428-2023-cg>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Danna, K., & Griffin, R. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. 25(3), 357-384. doi:10.1177/014920639902500305
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Garzón, E., Parra, V., Castillo, D., & Camacho, H. (2023). Análisis comparativo de las dimensiones de calidad de vida laboral en algunas organizaciones de Colombia, América Latina y Europa. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 15(2). doi:10.15332/24631140.8657
- Gastelu, E., & Arce, P. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 19(1), 20-58.

- González, R. (2022). *Investigación sobre las relaciones entre la compensación total, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de empleados y mandos intermedios en España*. España: Universitat Politècnica de Catalunya.
- Gonzalo, J. (2024). *Capacidad de liderazgo y su relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022*. Universidad Privada de Tacna.
- Grant, A. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 39(1), 108-124. doi:10.1037/0021-9010.93.1.108
- Greenberg, J., & Baron, R. (2008). *Behavior in Organizations*. Pearson.
- Greene, W. (2003). *Análisis econométrico*. Prentice Hall.
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. . En *In Handbook of occupational health psychology* (págs. 165-183). Journal of Management.
- Guillén, J. (2022) *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2021). How is responsible leadership related to the three-component model of organisational commitment? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(5), 1137-1161. doi:10.1108/IJPPM-10-2019-0486
- Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-

- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. doi:10.1037//0021-9010.87.2.268
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw-Hill Educación.
- Herrera, C., & Garcia, E. (2022). *Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en la UGEL de Tayacaja – Huancavelica 2021*. Huancavelica: Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4921>.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? . *Harvard Business Review*, 53-62.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. doi:10.1037//0021-9010.83.2.139
- Lakshmi, V., Varma, M., & Girijasri, P. (2022). An empirical investigation on predictors of employee engagement centric to banking and insurance sector in Ap, India. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(6), 1-5. doi:10.47750/pnr.2022.13.S06.260
- Latha, P., & Kiranmayi, Y. (2023). Organizational Commitment: A Review of Concetual Framework of Three-Component Model. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 5(6), 1-7. doi:10.36948/ijfmr
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the employees' mental toughness on organizational commitment and job satisfaction: mediating psychological well-being. *Administrative Sciences*, 13(5), 133. doi:10.3390/admsci13050133

- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette. En *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (págs. 1297-1349). Rand McNally.
- Macetas, M., & Carhuanch, I. (2024). Estrategias de comunicación y compromiso organizacional: Impulsores del desempeño laboral. *Revista Espacios*, 45(5), 106-119. doi:10.48082/espacios-a24v45n05p08
- Marínez, X. (28 de Junio de 2024). *En Gestión, valoramos profundamente la labor periodística que realizamos para mantenerlos informados. Por ello, les recordamos que no está permitido, reproducir, comercializar, distribuir, copiar total o parcialmente los contenidos que publicamos en nuest.* Obtenido de Diario Gestión Sitio Web: <https://gestion.pe/economia/empresas/intencion-de-renuncia-de-los-peruanos-es-la-mas-alta-en-latinoamerica-a-que-se-debe-empresas-recursos-humanos-management-renuncia-salarios-noticia>
- Martel, J., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. Social Indicators Research. *Indicators Research*, 77(2), 333-368. doi:10.1007/s11205-004-5368-4
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). *Burnout*. . John Wiley & Sons.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. . Harper and Row.
- Mera, E., & Padilla, C. (2024). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Neva-Ecuador SA*. Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.

- Miranda, Y. (2024). *Clima organizacional y compromiso laboral en el personal docente y administrativo de las Instituciones Educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022*. Universidad Privada de Tacna.
- Mohsin, F., Isa, N., Awee, A., Zahari, N., & Azmi, N. (2023). Meaningful work, affective commitment, gratitude and happiness at work. *Asian Journal of Behavioural Sciences*, 5(1), 11-20. doi:10.3390/ijerph20043565
- Mosadeghrad, A. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 43-50. doi:10.15171/ijhpm.2013.07
- Moses, M., & Cheche, S. (2021). Revisiting the Hackman and Oldham Job Characteristics Model and Herzberg's Two Factor Theory: Propositions on How to Make Job Enrichment Effective in Today's Organizations. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 162-167. doi:10.24018/ejbmr.2021.6.2.767
- Mousa, M. (2021). Organizational commitment in the public context: a voice from a parallel planet. In *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*. Springer, Cham., 1-4. doi:10.1007/978-3-319-31816-5_4227-1
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Murillo, M., Ramírez, M., Maldonado, S., & García, B. (2014). Validación de un instrumento de calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. *International Journal of Arts & Sciences*, 7(5), 61-79.
- Nanjundeswaraswamy, T., & Swamy, D. (2013). Quality of worklife of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*, 7(3), 431-435.

- Navarrete, Y. (2021). *La relación del compromiso organizacional y el clima laboral en la Entidad Prestadora de Servicio de Saneamiento Tacna – EPS S.A., año 2021*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. doi:10.1037/0021-9010.71.3.492
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. . Lexington Books.
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Guía para empresas*. Organización Internacional del Trabajo.
- Pacto Mundial. (s.f.). *Los Diez Principios del Pacto Mundial*. Obtenido de Pacto Mundial Red España: <https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/diez-principios>
- Pant, D. (2025). The Influence of Quality of Work Life on Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nepalese Management and Research*, 7(1), 25-38. doi:10.3126/jnmr.v7i1.88974
- Peralta, E., Martínez, E., Martínez, B., Montaña, O., Garnica, J., & Ramírez, S. (2023). Compromiso organizacional en una empresa ubicada en dos bocas, Tabasco. *Pädi*, 11(3), 94-102. doi:10.29057/icbi.v11iEspecial3.1147
- Phuong, N., Bach, T., Linh, T., Ly, P., Dat, V., An, N., & Hung, T. (2023). Impact of organizational commitment factors on business performance of enterprises in the context of digital transformation: A case study of private enterprises in Vinh City, Nghe An Province, Vietnam. *Modern Economy*, 14(2), 76-88. doi:10.4236/me.2023.142007
- Pinela, N., & Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional. *Non Verba*, 9(8), 1-12. doi:10.21855/resnonverba.v9i2.217

- Pluxee. (24 de Enero de 2024). *Todo lo que debes saber sobre la calidad de vida laboral*.
Obtenido de Pluxee Sitio Web: <https://www.pluxee.co/blog/todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-calidad-de-vida-laboral>
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. doi:10.1037/h0037335
- Reyes, P., Jiménez, A., Severino, P., Moraga, H., Boada, J., Araya, L., & Sarmiento, G. (2024). Análisis bibliométrico y cienciométrico de la producción científica mundial de calidad de vida laboral: colaboración, tendencias y perspectivas. *Interciencia*, 49(4), 216-227.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. . Pearson.
- Rodrigues, A., Bastos, A., Moscon, D., & Queiroz, G. (2022). Commitment or entrenchment? Convergent and discriminant validation of affective and continuance dimensions of the three-component model. *Revista de Gestão*, 29(1), 17-38. doi:10.1108/REG-10-2020-0090
- Rojas, A., Tiga, D., & Bello, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y seguridad del trabajo*, 67(265), 253-265. doi:10.4321/s0465-546x2021000400002
- Rojas, M., Méndez, A., & Watkins-Fassler, K. (2023). The hierarchy of needs empirical examination of Maslow's theory and lessons for development. *World Development*, 165, 106185. doi:10.1016/j.worlddev.2023.106185
- Romi, M., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2021). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior and emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11(3), 917-924.

- Sajami, E. A. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública peruana. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 241-253.
- Santiago, A., Nieto, E., Valverde, F., Zavaleta, F., & Moreno, J. (2025). Incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los docentes. *Tribunal. Revista en Ciencias de la Educación y Ciencias Jurídicas*, 5(13), 62-72. doi:10.59659/revistatribunal.v5i13.255
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Scholl, R. (1981). Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivating Force. *Academy of Management Review*, 589-599.
- Shani, A., & Pizam, A. (2009). *Workplace Wellbeing: How to build a healthy and supportive work environment*. . Edward Elgar Publishing.
- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 241-302.
- Tanuwijaya, J., Wahyu Gunawan, A., & Piraswati, M. (2022). Factors affecting work engagement. *Business and entrepreneurial Review*, 22(1). doi:10.25105/ber.v22i1.12834
- Tay, L., & Nesher, H. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *A review on health and well-being at work: More than stressors and strains*, 76, 473–510. doi:10.1111/peps.12572
- Thibaut, J., & Kelley, H. (1959). *La psicología social de los grupos*. . John Wiley & Sons.
- Valverde, J. (2024). *Clima laboral y su relación con la calidad de vida laboral en los trabajadores del área de créditos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna, agencias de Tacna, año 2024*. Universidad Privada de Tacna.

- Velásquez, H. (2023). *El compromiso laboral y su relación con la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna 2022*. Universidad Privada de Tacna.
- Viton, L. (2022). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92888>.
- Walton, R. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Wang, D., Ma, E., Kim, Y., Liu, A., & Berbekova, A. (2021). From good soldiers to happy employees: Exploring the emotional and well-being outcomes of organizational citizenship behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 570-579.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. doi:10.2307/257334

ANEXOS

TÍTULO: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE CONTROL MOQUEGUA – CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, 2024.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable independiente: Calidad de vida laboral	Participación y Control	Información	
¿Cómo influye la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024?	Determinar cómo influye la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.	La calidad de vida laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.			Equidad Económica	Contenido y asunto
						Nivel de participación y control
				Alineación en el trabajo	Beneficios y retorno económico	
					Medio Ambiente	Sentimientos de importancia o falta de poder
						Satisfacción en el trabajo
				Ausencia de significado		
				Percepción ambiental		
				Salud Ocupacional		
				Identidad y Autoestima laboral	Oportunidades de desarrollo en la organización	
Reconocimiento						
Logro						
Características del Trabajo						
Supervisión						
Sueldos y salarios						
Identidad Organizacional						
Identidad y autoestima laboral						
Variable dependiente: Compromiso organizacional	a) La participación y control influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024. b) La equidad económica influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024. c) La alineación en el trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.	a) ¿Cómo influye la participación y control en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024? b) ¿Cómo influye la equidad económica en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024? c) ¿Cómo influye la alineación en el trabajo, en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024?	Compromiso afectivo	Motivación intrínseca		
				Sentido de pertenencia		
				Significado personal		
				Identificación familiar		
				Compromiso emocional		
				Orgullo empresarial		
				Satisfacción a largo plazo		
				Compromiso de continuidad	Beneficios económicos	
			Limitación de oportunidades laborales			
			Dificultad para encontrar alternativas			
			Dificultad emocional para desvincularse			
			Compromiso normativo	Impacto personal y estabilidad		
				Obligación moral		
				Compromiso ético		
				Sentimiento de culpa		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
d) ¿Cómo influye el medio ambiente laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024? e) ¿Cómo influye la satisfacción en el trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024? f) ¿Cómo influye la identidad y autoestima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024?	d) Determinar cómo influye el medio ambiente laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024. e) Establecer cómo influye la satisfacción en el trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024. f) Analizar cómo influye la identidad y autoestima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.	d) El medio ambiente laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024. e) La satisfacción en el trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024. f) La identidad y autoestima laboral influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Control Moquegua, 2024.			Obligación hacia los compañeros
					Lealtad
					Gratitud
MÉTODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Tipo de investigación:	Básico	Población:	101 trabajadores	Técnica:	Encuesta
Nivel de investigación	Explicativo	Muestra:	80 trabajadores	Instrumentos:	Cuestionario
Diseño de investigación:	No experimental - Transversal			Tratamiento estadístico:	IBM SPSS 24 / Prueba de regresión lineal (Cálculo del P-valor, R y R ²)

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se ha diseñado el siguiente cuestionario a fin de evaluar su percepción en cuanto a la calidad de vida en el trabajo, para lo cual se solicita que marque con una “X” sobre el recuadro que represente mejor su opinión respecto al cumplimiento de los ítems presentados, donde:

- 1: Totalmente en desacuerdo / Muy bajo grado
- 2: En desacuerdo / Bajo grado
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo / Regular
- 4: De acuerdo / Alto grado
- 5: Totalmente de acuerdo / Muy alto grado

Datos generales:

Edad: _____ Sexo: M () F ()

Años de servicio: _____

Ítems:

Participación y Control					
La información que los coordinadores desean transmitir, como eventos sociales, cambios administrativos y capacitaciones, es claramente difundida.	1	2	3	4	5
Considero que los planes de la entidad satisfacen las necesidades sociales de los trabajadores.	1	2	3	4	5
Las responsabilidades que tengo como trabajador en la Gerencia Regional de Control son adecuadas en relación con la remuneración que percibo.	1	2	3	4	5
Los servicios sanitarios proporcionados en la institución son funcionales e higiénicos, satisfaciendo las necesidades personales.	1	2	3	4	5
Existe una estructura interna que facilita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la Gerencia Regional de Control.	1	2	3	4	5
Siento que los materiales y equipos de trabajo que utilizo no impactan negativamente en mi salud.	1	2	3	4	5
Equidad Económica					
Considero que el espacio de trabajo asignado está distribuido de manera equitativa para todo el personal.	1	2	3	4	5
Las condiciones físicas en mi lugar de trabajo son adecuadas.	1	2	3	4	5
Alineación en el trabajo					
El espacio asignado para realizar mis tareas diarias es suficiente para cumplir con mis responsabilidades.	1	2	3	4	5
Los contactos sociales dentro de la entidad son amplios y frecuentes.	1	2	3	4	5
Me siento parte de un equipo de trabajo en la Gerencia Regional de Control.	1	2	3	4	5
Mi trabajo presenta desafíos interesantes que me permiten desarrollar mi creatividad.	1	2	3	4	5
Considero que mi trabajo contribuye a mi crecimiento futuro profesional y personal.	1	2	3	4	5
Mi trabajo es dinámico y me resulta interesante.	1	2	3	4	5
Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones que toma la entidad y que involucran al trabajador.	1	2	3	4	5
Los objetivos de los diferentes proyectos y acciones que realiza la Gerencia se formulan con la participación de los trabajadores.	1	2	3	4	5
Medio Ambiente					
Considero que la iluminación en mi lugar de trabajo es adecuada para las actividades que realizo.	1	2	3	4	5
Considero que la temperatura en mi lugar de trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
En la Gerencia existen espacios adecuados para descansar durante la jornada laboral.	1	2	3	4	5

Si tuviera la oportunidad de cambiar a otra entidad pública donde recibiera el mismo sueldo y beneficios, elegiría permanecer en mi puesto de trabajo y evitar la rotación de personal	1	2	3	4	5
La Gerencia Regional de Control mantiene una estrategia clara de motivación para su personal.	1	2	3	4	5
El espacio asignado para realizar mis tareas diarias es suficiente para cumplir con mis responsabilidades.	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con los resultados obtenidos de mi desempeño en la Gerencia Regional de Control.	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con las responsabilidades asignadas a mi cargo y con los logros obtenidos.	1	2	3	4	5
Los trabajadores de esta Gerencia participan en la toma de decisiones relacionadas con la planificación de horarios.	1	2	3	4	5
Considero que las condiciones en las que realizo mi trabajo no atentan contra mi salud.	1	2	3	4	5
Siento que mi trabajo es valorado en la Gerencia Regional de Control.	1	2	3	4	5
Satisfacción en el trabajo					
Estoy satisfecho con las tareas y responsabilidades asignadas en función de mi nivel profesional.	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que me ofrece la Gerencia.	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con las oportunidades que tengo para participar en programas de capacitación.	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con las orientaciones que recibo respecto a mis funciones y responsabilidades en la Gerencia.	1	2	3	4	5
La Gerencia tiene una estrategia de motivación para el personal.	1	2	3	4	5
Las actividades que realizo dentro de la institución requieren la constante aprobación de mis superiores.	1	2	3	4	5
Los trabajadores de esta entidad participan en las decisiones relacionadas con la promoción y capacitación del personal.	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con el nivel de complejidad que representa mi trabajo.	1	2	3	4	5
Comparando con otras entidades similares, considero que los beneficios (sueldos, bonos, seguros) en la Gerencia son adecuados.	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con la conducta de mi jefe inmediato en relación con mi actividad dentro de la Gerencia.	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con mi remuneración en relación con las funciones que desempeño.	1	2	3	4	5
El horario de trabajo asignado es adecuado para cumplir con mis responsabilidades laborales.	1	2	3	4	5
El nivel de ruido en la institución de trabajo es tolerable y no afecta mi rendimiento.	1	2	3	4	5
Identidad y Autoestima laboral					
Tengo acceso adecuado a servicios de café y agua potable dentro de la Gerencia.	1	2	3	4	5
Los procesos de acreditación en la Gerencia se realizan con la participación de los trabajadores.	1	2	3	4	5
Considero que las necesidades sociales de los trabajadores están cubiertas por los planes de la entidad.	1	2	3	4	5
Siento que mis compañeros valoran las actividades que realizo en la Gerencia.	1	2	3	4	5
Mi jefe confía en mi trabajo y no requiere supervisión constante.	1	2	3	4	5
Mi trabajo cumple con mis aspiraciones y expectativas profesionales.	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Se ha diseñado el siguiente cuestionario a fin de evaluar su percepción en cuanto a su compromiso organizacional respecto a su trabajo, para lo cual se solicita que marque con una “X” sobre el recuadro que represente mejor su opinión respecto al cumplimiento de los ítems presentados, donde:

- 1: Totalmente en desacuerdo / Muy bajo grado
- 2: En desacuerdo / Bajo grado
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo / Regular
- 4: De acuerdo / Alto grado
- 5: Totalmente de acuerdo / Muy alto grado

Datos generales:

Edad: _____ Sexo: M () F ()

Años de servicio en su área: _____

Ítems:

Compromiso afectivo					
Actualmente, trabajo en esta institución más por satisfacción personal que por necesidad económica.	1	2	3	4	5
Siento una fuerte sensación de pertenencia a la Gerencia Regional de Control.	1	2	3	4	5
Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5
Me siento como parte de una familia dentro de esta Gerencia.	1	2	3	4	5
Siento que los problemas de esta institución son también mis propios problemas.	1	2	3	4	5
Disfruto hablar sobre la Gerencia Regional de Control con personas ajenas a la institución.	1	2	3	4	5
Me sentiría muy feliz si pudiera pasar el resto de mi vida laboral en esta Gerencia.	1	2	3	4	5
Compromiso de continuidad					
Una de las principales razones por las que continúo trabajando aquí es que considero que no obtendría los mismos beneficios y condiciones laborales en otra institución.	1	2	3	4	5
Considero que tengo pocas opciones de encontrar un trabajo con las mismas condiciones, por lo que no me planteo dejar esta institución.	1	2	3	4	5
Uno de los principales motivos por los que sigo trabajando aquí es que sería difícil encontrar otro empleo con condiciones similares.	1	2	3	4	5
En este momento, sería difícil para mí dejar la Gerencia, incluso si lo quisiera.	1	2	3	4	5
Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si decidiera dejar esta institución ahora.	1	2	3	4	5
Compromiso normativo					
Una de las principales razones por las que continúo trabajando aquí es porque siento un deber moral hacia la institución.	1	2	3	4	5
Aunque existieran mejores oportunidades, no creo que sea correcto dejar esta institución en este momento.	1	2	3	4	5
Me sentiría culpable si dejara esta Gerencia, considerando todo lo que me ha aportado.	1	2	3	4	5
En este momento, no dejaría la Gerencia porque me siento comprometido con mis compañeros y la institución en su conjunto.	1	2	3	4	5
La institución en la que trabajo merece mi lealtad y compromiso.	1	2	3	4	5
Siento que le debo mucho a esta institución por las oportunidades que me ha brindado.	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS

ANEXO 3: VALIDACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Experto 1

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): VARGAS NUÑEZ MARCO ANTONIO
 1.2. Grado Académico: MAESTRO EN GESTION PÚBLICA
 1.3. Profesión: ABOGADO
 1.4. Institución donde labora: CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
 1.5. Cargo que desempeña: JEFE DEL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
 1.6 Denominación del Instrumento:
CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO EN
UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA
 1.7. Autor del instrumento: SHARON CARDONA WALKAN
 1.8 Carrera Profesional: DERECHO

II VALIDACIÓN

1

Marco Antonio Vargas Nuñez
 Jefe del órgano de Control Institucional
 de la Municipalidad Provincial de Manabí
 Contraloría General de la República

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 27

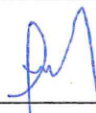
3.2. Opinión: FAVORABLE _____ DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Moquegua, 15 de octubre de 2025



Firma
Marco Antonio Vargas Nuñez
Jefe del órgano de Control Institucional
de la Municipalidad Provincial de Mascal Nieto
Contraloría General de la República

Experto 2

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Guevara Zuñiga María Isabel
 1.2. Grado Académico: Magister en Gestión Pública
 1.3. Profesión: Abogada
 1.4. Institución donde labora: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua
 1.5. Cargo que desempeña: Asesor Legal
 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral y compromiso en una organización pública
 1.7. Autor del instrumento: Sharon Cardona Walkan
 1.8. Carrera Profesional: Derecho

II VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE _____ DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Moquegua, 16 de octubre de 2025


 María L. Guevara Zúñiga
ABOGADO
C.A.M. 915_____
Firma

Experto 3**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN****I DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Huanca Choquesa Andrea Magdalena
 1.2. Grado Académico: Maestra en Gestión Pública
 1.3. Profesión: Contador Público
 1.4. Institución donde labora: Proyecto Especial Regional Pasto Grande
 1.5. Cargo que desempeña: Jefe del Órgano de Control Institucional
 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral y compromiso en una organización pública
 1.7. Autor del instrumento: Sharon Carolina Wajkan
 1.8. Carrera Profesional: Derecho

II VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE _____ DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Moquegua, 15 de octubre de 2025


CPC. Andrea Magdalena Huanca Choquesa
Contador Público Colegiado
Mat. CCPT N° 13-1563.

Firma