

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román

Quality of working life and organizational commitment of staff appointed in the Municipalidad Provincial de San Román

Ruth Joella Zavala Cuentas^{*1}, Luis Eduardo Córdova Carranza²

¹Universidad Peruana Unión, Perú

²Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 18 de febrero de 2015

Aceptado el 25 de mayo de 2015

Palabras clave:

Calidad de vida laboral

Compromiso organizacional

Resumen

La presente investigación estableció como objetivo determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral (CVL) y el compromiso organizacional (CO) del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román. El método es de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. El tamaño de la muestra fue de 42 servidores públicos nombrados a los cuales se aplicó un cuestionario estructurado en tres secciones. La primera identificó los aspectos personales y profesionales, la segunda constituida por la Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 y, por último, el instrumento de compromiso organizacional. Para los resultados, los datos obtenidos fueron analizados estadísticamente con la prueba Tau- b de Kendall, cuyos resultados evidencian que no existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional; ni entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional, y el apoyo directivo con el compromiso organizacional. Sin embargo, sí existen evidencias suficientes que confirman la correlación directa y significativa entre las cargas del trabajo y el compromiso organizacional. La conclusión expresa que las dimensiones que componen la calidad de vida laboral en una institución pública, no influyen de manera relevante en el compromiso que el personal nombrado tiene hacia su institución, pues ellos otorgan mayor importancia a otros aspectos que determinan su compromiso, como el logro de la estabilidad laboral a través del nombramiento.

Abstract

This investigation established the following objectives to determine the relationship between the quality of working life and organizational commitment of the staff appointed at the administrative headquarters of the Provincial Municipality of San Roman. The method is of type descriptive correlational study of cross-section. A questionnaire which has been structured in three parts was applied to a sample size made up of 42 officials appointed; the first part identified personal and professional aspects, the second one involved the Scale of Professional Life Quality CVP-35 and finally, the instrument Organizational commitment. For the results, the obtained data

* Autor para correspondencia: Jr. Los Mártires 218 Urb. Santa Lucía. Universidad Perua Unión, Tarapoto. Perú.
Correo electrónico: tzavala@dystic.com

were statistically analyzed with Tau-b of Kendall test, and the results showed that there is no significant relationship between the quality of working life and organizational commitment; or between intrinsic motivation and organizational commitment; and also, the management support with organizational commitment. However, if there is enough evidence to confirm the direct and significant correlation between the loads of work and organizational commitment. The manifest conclusion that dimensions that make up the Quality of Working Life in a public institution do not influence relevantly on the commitment that the appointed staff has towards their institution, due to they give more importance to other aspects that determine their commitment, as achieving labor stability through the appointment, rather than the Quality of Working Life.

Keywords:

Quality of working life
Organizational commitment

Introducción

A finales del siglo XVIII un hito que marco la historia y que trajo muchos cambios en el trabajo fue la revolución industrial, creándose grandes empresas, por ende, se contrataron millares de trabajadores, quienes representaban solo la mano de obra; eso trajo la organización de los sindicatos para que los representaran y pudieran aminorar la presión constante del control capitalista. Es allí cuando surgen los postulados de Frederick Taylor, padre de la administración científica, quien señaló la importancia de mantener a los empleados satisfechos en sus puestos laborales, pues hasta ese entonces existía un proceso de deshumanización del trabajo, por ello se tuvo un primer interés que fue el de la racionalización del trabajo que dio pie al conocido estudio de tiempos y movimientos que ejecutaban los operarios en sus tareas a fin de eliminar los desperdicios e incrementar la productividad.

Stoner y Colbs (1996) señalan que Taylor sugirió a los patrones que pagaran a los trabajadores más productivos una cantidad superior a la de los demás, usando una tasa científicamente correcta, con lo que beneficiaría tanto a la empresa como el trabajador. Así se fomentaría que los trabajadores superaran los parámetros de sus resultados anteriores, con

miras a obtener un mejor sueldo. Esto fue denominado por Taylor como el sistema de tasas diferenciales. Así nació el interés en el bienestar de los trabajadores que es el objetivo de la calidad de vida laboral, a esto se sumaron estudios posteriores encabezados por Henry Fayol. Con el transcurrir del tiempo, el enfoque hacia las personas fue más notorio, y en el año 1932 surgió la Escuela de las Relaciones humanas, que analizó el trabajo en los grupos informales existentes en las empresas, la toma de decisiones y estilos de liderazgo. Gran parte de autores en esta área coinciden que en este momento se inició el interés por la CVL como tal, dicho suceso fue reforzado con el surgimiento de la teoría del comportamiento en el año 1940.

A partir de los años 60 ya se empieza a reconocer el valor del comportamiento de los colaboradores dentro del ámbito laboral y se admite la relación de dependencia entre la empresa y los trabajadores, dicha realidad se ha ido reafirmando con los años; Chiavenato (2009) dice al respecto que las personas de una empresa deben ser tratadas como socios, seres humanos dotados de personalidad propia, con conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales; en consecuencia las personas empiezan a ser consideradas

como uno de los factores más importantes de la empresa.

Por otro lado, los trabajadores consideran sumamente importante el trabajo que tienen en las empresas, pues gran parte de la vida –treinta a treinta y cinco años aproximadamente, en jornadas de ocho horas diarias– transcurre en el trabajo y es allí donde satisfacen gran parte de sus necesidades. En este contexto, surgieron varios métodos, enfoques y teorías comportamentales y de gestión que buscaron hacer del trabajo una actividad satisfactoria y de bienestar, que a su vez tenga efecto en un alto nivel de productividad, en dicho contexto surge el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral.

Sin embargo, en la realidad peruana aún hay mucho por hacer a nivel de gestión del talento humano, gran parte de empresas privadas aún no asigna el valor correspondiente a sus colaboradores y este fenómeno es más complejo en las instituciones públicas. Ugarte, Celle y Sotomarinero (2011) afirman que la administración pública no tiene una clara preocupación por sus colaboradores, más bien se presentan ascensos fraguados, ausencia de políticas remunerativas que provocan desorden, abuso y desincentivo a los buenos trabajadores, falta de información, ausencia de políticas sobre programas de capacitación, exceso de sanciones y deficientes sistemas de control de gestión. Todo ello demuestra que la administración pública tiene cierto desinterés respecto al bienestar de los servidores públicos. Lo cierto es que, como asevera Reyes (2009), en el Estado al igual que en toda organización, si las personas no se encuentran motivadas, capacitadas, evaluadas, bien remuneradas no se puede esperar un rendimiento óptimo y un servicio de calidad en beneficio de los ciudadanos.

De lo anteriormente expuesto, surge el interés investigativo de conocer la realidad respecto a la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una institución pública a fin de conocer si existe relación entre ambos aspectos teniendo en cuenta la realidad que se describió previamente. En este contexto, la presente investigación se realizó en la institución pública más representativa del departamento de Puno, la Municipalidad Provincial de San Román cuya sede administrativa se encuentra en la ciudad de Juliaca en el año 2013.

En este sentido, el presente trabajo de investigación es importante porque como lo afirma Peiró (1996), la calidad de vida laboral contribuye a la mejora en el diseño de puestos de trabajo desde las teorías clásicas de dirección y la ingeniería industrial (simplificación y especialización de tareas, control centralizado en la toma de decisiones, supervisión, uso de recompensas externas, etc.) hacia un mayor énfasis en la creación de puestos de trabajo que ofrezcan una mayor motivación intrínseca al trabajador, estrategias de diseño orientadas a la creación de grupos de trabajo autónomos y, por supuesto, trabajos diseñados de tal forma que permitan la optimización del sistema social y tecnológico. Así mismo, la formación y el desarrollo de los trabajadores es uno de los aspectos importantes para el movimiento de la CVL, por ello considera que la formación y desarrollo personal forma parte del proceso de recursos humanos para enfatizar la dignidad y valor de las personas, pues todas las personas necesitan recibir información en un amplio rango de conocimientos y destrezas necesarios para el desempeño eficaz de sus tareas, pero también deben recibir formación para la toma de decisiones. Por último, la forma de valorar el desempeño es otro de los aportes importantes del movimiento de la CVL. Así se incluye

como evaluadores a los trabajadores además de los colaboradores y supervisores.

Por su parte, Elera (2009) considera que la importancia de la aplicación de la CVL reside en el logro de empleados más saludables, con conocimientos actualizados, emocionalmente equilibrados, satisfechos con sus trabajos y su vida personal, lo cual contribuye a generar un mejor ambiente en las empresas, así mismo contribuye a la motivación de los trabajadores para alcanzar las metas propuestas.

Así también, Griffin y Moorhead (2010) afirman que los directivos de las empresas que proveen un alto grado de CVL ven los resultados positivos del trabajo de los empleados, lo cual se refleja en una mayor productividad, desarrollo de productos de alta calidad, efectividad por ende una mayor rentabilidad y cumplimiento de metas.

Por otro lado, el compromiso organizacional, según Mowday (1982) es relevante porque los trabajadores más comprometidos tienen niveles más elevados de desempeño individual, lo cual ayuda a lograr las metas y los objetivos.

Por su parte, para Bowler y Brass (2006), el CO es importante porque existe mayor apoyo y aceptación de metas y los valores de la organización. Además de una mayor disposición de ejercer un esfuerzo considerable para el bien de la organización y, por último, generará en los colaboradores el deseo por permanecer dentro de la organización.

En el caso de Hellriegel y cols. (2009) consideran que el CO es importante porque solo de esta forma los colaboradores no tendrán en cuenta las fuentes menores de insatisfacción laboral y tendrán mucho tiempo de permanencia en la empresa, desarrollando vínculos más profundos

con la organización y sus compañeros, además permite tener actitudes positivas frente al trabajo. De forma contraria, una persona menos comprometida mantendrá una relación con la organización en términos menos personales, expresará su insatisfacción de forma abierta y no durará mucho tiempo en la organización.

Por su parte, Chiavenato (2009) identificó que el CO como determinante clave porque ayuda a reducir el ausentismo, lo cual evita ciertos perjuicios para la empresa, a esto, agrega Soberanes y De la Fuente (2009) que los empleados comprometidos y calificados no necesitan de ninguna supervisión, ya que conocen la importancia y valor de integrar sus metas con la organización, porque piensan en ambas a nivel personal. Por tanto, para ellos el CO es importante porque tiene un impacto directo en actitudes y conductas del trabajador; como la aceptación de metas, valores y cultura, disminución de ausentismo, baja rotación de personal entre otros aspectos favorables.

Por todas estas razones expuestas, es necesario realizar este estudio, a fin de ampliar los conocimientos de estos fenómenos de gestión en una institución pública; es así que haremos un análisis de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional que existe en los servidores públicos nombrados en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román (MPSR), para posteriormente comprobar la relación que existe entre ambas.

Materiales y método

Basados en la clasificación sugerida por Kerlinger (2002), la investigación es no experimental de corte transversal. No experimental, porque los datos se recogen tal como se encuentran en el contexto de la realidad, sin ser sometidos a

ninguna manipulación durante la investigación. Y de corte transversal, conforme a Bernal (2000), quien afirma que con este tipo de diseño se obtiene información del objeto de estudio una única vez, en un momento dado. Es por ello que la recopilación y análisis de datos obtenidos en la Municipalidad Provincial de San Román (MPSR) se dio en un tiempo único y no repetible.

Participantes

De una población de 93 personas se obtuvo una muestra probabilística de 42 encuestados entre la Gerencia de Secretaría General, Gerencia de Administración, Gerencia de Desarrollo Urbano, Gerencia de Desarrollo Social, Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico, Gerencia de Fiscalización y Control, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.

Instrumento

Conforme a lo propuesto por Charaja (2004), se utilizó como principal técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario auto administrado. El mismo que comprende aspectos personales y profesionales. a) la Escala de Calidad de Vida Profesional y, b) compromiso organizacional.

El instrumento consta de aspectos personales y profesionales que identifica en la muestra características como el sexo, edad, estado civil, nivel de formación, tiempo de servicios en la MPSR y grupo ocupacional, a fin de describir la calidad de vida laboral (CVL) y el compromiso organizacional (CO) del personal nombrado. La Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 de Martín, J. y colbs. (2003) está distribuida en 35 afirmaciones que permite evaluar las dimensiones de demandas del trabajo, motivación intrínseca, apoyo directivo y la percepción glo-

bal de la CVL, todas ellas son puntuadas en una escala de Likert del 1 al 10 donde los valores son distribuidos de la siguiente forma: Nada: 1 y 2, Algo: 3,4 y 5, Bastante: 6,7 y 8 Mucho: 9 y 10. Para poder analizar y determinar el grado de CVL, fue necesario categorizar las medias de las respuestas obtenidas. Dicha categorización fue tomada del baremo propuesto por Cortez, M. y Salina A. (2012). El instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), sirvió para evaluar las dimensiones de continuidad, normatividad y afectividad en 18 ítemes que fueron calificados según los siguientes valores propuestos por los autores: 1=Totalmente en Desacuerdo. 2= Moderadamente en Desacuerdo. 3= Débilmente en Desacuerdo. 4= Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo. 5= Débilmente de Acuerdo. 6= Moderadamente de Acuerdo. 7= Totalmente de Acuerdo.

A fin de facilitar el análisis e interpretación de los datos obtenidos, se utilizó los tres grados de medición definidos para esta herramienta por el baremo de Contreras, L. y Lujano, C. (1999), que identifica tres niveles: Bajo (1 a 3) Medio (3,1 a 5,1) Alto (5,2 a 7).

Los instrumentos fueron sometidos a juicio de 3 expertos para su validación con grado de doctor, maestría y especialistas en estadística. Asimismo, en cuanto a la Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 de Martín, J. y colbs. (2004) se obtuvo, el valor del Alpha de Cronbach 0.857, mostrando que todos los ítemes presentan una contribución muy parecida a la consistencia global del instrumento, pues tiene una alta homogeneidad, siendo que todos sus ítemes son congruentes entre sí; por tanto existe una muy buena consistencia interna del instrumento. En cuanto al Instrumento de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), se obtuvo el alfa de Cronbach con un

coeficiente de fiabilidad de 0.70 como aceptable, por ende, los instrumentos utilizados han demostrado su fiabilidad y validez para esta investigación.

Finalmente, el procesamiento se dio mediante el tratamiento estadístico realizado con el Software SPSS para Windows y Microsoft Excel, de modo que inicialmente se pudo hallar las medias de las respuestas dadas por la muestra para poder determinar el nivel de CVL y grado del CO, en función de los aspectos personales y profesionales. Para conocer la relación que existe entre las variables y la relación entre las dimensiones de la CVL y el CO, se sometieron los datos a la prueba estadística de Tau- b de Kendall, pues es la que mejor se adapta a la investigación y facilita el logro de los objetivos de correlación; la información procesada se representó mediante tablas estadísticas y algunas figuras en base a los datos obtenidos.

Resultados

Considerando que los datos no provienen de una distribución normal se aplicó el modelo estadístico Tau_b de Kendall que, según Nuria, J y Gil, S. (1998), se usa para analizar la relación entre dos variables ordinales o rangos que tienen en consideración los empates. Asimismo,

para el análisis de los resultados de contrastación de hipótesis se considera la regla de decisión:

- Si Valor $p \geq 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)
- Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Análisis de relación entre demandas del trabajo y compromiso organizacional

Ha1: Existe una relación directa y significativa entre demandas del trabajo y compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román.

Ho: No existe relación directa y significativa entre cargas del trabajo y compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román.

Ante las evidencias estadísticas presentadas en la Tabla 1 se obtuvo el valor de $p=0.024$, Coeficiente de correlación = -0.314 que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre las cargas del trabajo y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la MPSR.

Tabla 1:
Coeficiente de correlación entre cargas del trabajo y compromiso organizacional

			Cargas del trabajo	Compromiso Organizacional
Tau_b de Kendall	Cargas del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,314*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	42	42
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	-,314*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	42	42

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

Análisis de relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional

Ha2: Existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román.

Según los resultados obtenidos en el análisis de relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los servidores públicos nombrados en la sede de la MPSR, la Tabla 2, muestra un valor $p= 0.343$ y un coeficiente de correlación de 0.131, lo que indica que no existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la MPSR. Por tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 2

Coefficiente de correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional

			Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Tau_b de Kendall	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,132
		Sig. (bilateral)	.	,343
		N	42	42
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,132	1,000
		Sig. (bilateral)	,343	.
		N	42	42

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

Análisis de relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional

Ha3: Existe una relación directa y significativa entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román.

Ho: No existe relación directa y significativa entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román.

En la tabla 3 se muestra la prueba Tau b- de Kendall para hallar la relación existente entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional, cuyos resultados halados fueron $p= 0.631$ y coeficiente de correlación = 0.067, por tanto, no existe relación directa y significativa entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la MPSR. Por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 3:

Coefficiente de correlación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional

			Calidad de vida laboral	Compromiso organizacional
Tau_b de Kendall	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,801
		N	42	42
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,801	.
		N	42	42

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

Análisis de relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román.

La base de datos obtenidos a través de la encuesta permitió realizar la prueba Tau- b de Kendall para los datos agrupados de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Los resultados en la tabla 4, se observa una correlación de 0.035 y un valor de significancia de $p= 0.801$, valores que indican que no existe relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la MPSR. En este contexto, y ante las evidencias estadísticas expuestas, se toma la decisión de rechazar la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 4:

Coefficiente de correlación entre la calidad de vida laboral y el compromiso

			Calidad de vida laboral	Compromiso organizacional
Tau_b de Kendall	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,801
		N	42	42
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,801	.
		N	42	42

Discusión

Análisis de relación entre las cargas del trabajo y el compromiso organizacional

Ante las evidencias estadísticas presentadas en la Tabla 1 ($p=0.024$, coeficiente de correlación= $-0,314$) se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre las cargas del trabajo y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la MPSR.

En este caso, la correlación obtenida fue de $-0,314$, indica que existe una correlación negativa y baja, por tanto se presenta una asociación inversa, lo que significa que si las cargas de trabajo se incrementan el compromiso organizacional disminuye un poco y viceversa. Dicho razonamiento, pareciera ser lógico, pues si los mandos superiores de la MPSR incrementan la presión por la calidad o cantidad del trabajo, crecen las incomodidades físicas, las responsabilidades, los conflictos, entre otras cargas laborales. Casas J.(2002) afirma que esta sobrecarga de trabajo está asociada a la insatisfacción y el estrés laboral; por tanto, el personal nombrado se sentiría insatisfecho en su trabajo y por esta razón disminuiría un poco el compromiso hacia su institución.

Análisis de relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional

Según los resultados obtenidos en el análisis de relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los servidores públicos nombrados en la sede de la MPSR, la tabla 4 muestra un valor $p= 0.343$ y un coeficiente de correlación de 0.132 , lo que indica que no

existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la MPSR. Por tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Sometido a la prueba estadística de Tau- b de Kendall se observa en la Tabla 4, un valor calculado de $p = 0.343$ a un nivel de significativa de $0,05$ (bilateral), siguiendo la regla $p > \alpha$, se puede afirmar que no existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional.

Respecto al coeficiente de correlación, se halló un valor de $0,132$, indicando que la correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional es débil. Siendo que la motivación intrínseca corresponde a la satisfacción que sienten las personas producidas por la misma conducta o tarea al ser realizada (Robbins,1998), de tal modo que ese proceso interno que surge en el personal nombrado en función a las tareas que ejecutan y aspectos netamente personales no pueden ser controlados por acciones que ejecuten los gerentes o jefes de la MPSR; por tanto, si se llegara a mejorar la motivación intrínseca o disminuirla se tendría una relación mínima y casi imperceptible con el compromiso organizacional.

Análisis de relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional

La prueba Tau b- de Kendall permitió hallar la relación existente entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional, cuyos resultados fueron $p= 0.631$ y coeficiente de correlación = 0.067 , indicando que no existe relación directa y significativa entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional del personal

nombrado en la sede administrativa de la MPSR. Es así que se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

La Tabla 3 sugiere que no existe relación significativa entre la dimensión de la CVL, apoyo directivo y el compromiso organizacional de forma conjunta, pues se halló un valor calculado de $p = 0.631$ a un nivel de significativa de $0,05$ bilateral ($p > \alpha$).

El segundo dato importante que muestra la Tabla 3, es el coeficiente de correlación del apoyo directivo y el compromiso organizacional que en este caso fue de $0,067$; lo cual indica que la correlación es débil, casi nula. Por tanto, las acciones emprendidas por las diferentes gerencias y sus aptitudes de gestión de personas en cuanto a la CVL, tendrían una mínima y casi nula relación con el grado de compromiso que tiene el personal nombrado con la MPRS.

Análisis de relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional

La prueba Tau-b de Kendall para los datos agrupados de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, muestra en la Tabla 4, una correlación de 0.035 y un valor de significancia de $p = 0.801$, valores que indican que no existe relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la MPSR. En este contexto y ante las evidencias estadísticas expuestas se toma la decisión de rechazar la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

La Tabla 4 muestra que la calidad de vida laboral no presenta relación significativa con el compromiso organizacional

($p = 0.801$). Ahora bien, al observar el coeficiente de correlación $0,035$ se puede afirmar que la correlación es muy débil, prácticamente nula, por lo que no necesariamente una mejor calidad de vida laboral, da como resultado un grado más alto de compromiso organizacional. En relación a los resultados, Cohen (1988) sustenta que en los temas que conciernen a la conducta humana, como lo es el compromiso organizacional, las correlaciones frecuentemente suelen ser bajas y no por ello menos importantes. Para Morales (2008), el coeficiente hallado puede darnos información útil para pensar por qué no existe una relación apreciable donde cabría esperarla, por ello es necesario hacer algunas consideraciones respecto a las razones de este hallazgo. En este sentido, se considera pertinente tener en cuenta ciertos aspectos que permitirán, en cierto modo, comprender este fenómeno.

En primera instancia, debemos tener en cuenta que la investigación se realizó en una institución pública: la Municipalidad Provincial de San Román, que es considerada la más grande e importante en términos de presupuesto público asignado, tamaño de la población a la que brinda sus servicios, una gran estructura jerárquica, entre otros aspectos; que, sin lugar a dudas, la hace una organización compleja en términos de dirección y más aún cuando se busca la mejora de la CVL o incremento del grado de compromiso, pues como se señaló en el marco teórico, ambos dependen de muchos factores que pueden favorecerla o hacer que decrezcan. Según el Sub Gerente de Recursos Humano Abog. Alfredo Allasi, aun cuando existe el deseo de implementar medidas de mejora por parte de la alta dirección respecto a la CVL o el CO, estos quedan frustrados pues no se cuenta con el apoyo de los mandos intermedios de para la implementación, por la oposición

política que existe entre los servidores una institución pública o la incomprensión de las herramientas propuestas, lo cual confirma la complejidad en la gestión de la municipalidad de turno.

Por otra parte, es necesario retomar los resultados hallados para la CVL en función de los aspectos personales y profesionales, obteniéndose un nivel medio; resultados que fueron contradichos por el personal nombrado durante la ejecución de las encuestas, ellos brindaron algunos datos cualitativos respecto los diferentes componentes de la CVL como la excesiva sobrecarga de trabajo, responsabilidades y presión constante por parte de sus superiores, también manifestaron las incomodidades físicas en el ambiente de trabajo, falta de apoyo y reconocimiento por parte de sus superiores, entre otros aspectos, que se pudo confirmar con las respuestas que los encuestados dieron para estos indicadores. En términos generales, ellos consideran que no existe preocupación, ni acciones de mejora en cuanto a la CVL en la MPSR. En este contexto, se debe considerar el grado de compromiso en función de los aspectos personales y profesionales fue medio, por tanto es notoria la existencia de otros factores fuera de la CVL que hacen que los trabajadores se sientan comprometidos, como podría ser el hecho de haber logrado la estabilidad laboral por medio del nombramiento.

Por último, debemos resaltar que durante la investigación, se manifestaron ciertas restricciones por parte de los encuestados, pues, en primer lugar, gran parte de ellos expresaban su temor a represalias por parte de sus superiores al brindar la información a través de la encuesta; así mismo, en el momento del recojo de datos, se estaban realizando otras investigaciones por parte de la prensa local por irregularidades existentes res-

pecto a información falsa en cuanto a los grados académicos que supuestamente poseían los funcionarios de la MPSR, esto hizo que existiera cierta desconfianza por parte de los encuestados a dar información. Estas circunstancias, pudieron haber afectar las respuestas del personal nombrado y por ende afectar los resultados estadísticos.

Conclusión

Los resultados obtenidos a través de la prueba Tau- b de Kendal, mostraron que no existe relación significativa entre la calidad de vida laboral percibida y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román; por tanto las dimensiones que componen la calidad de vida laboral en una institución pública, no influyen de manera relevante en el compromiso que el personal nombrado tiene hacia su institución, pues ellos otorgan mayor importancia a otros aspectos que determinan su compromiso, como el logro de la estabilidad laboral a través del nombramiento, más que a la calidad de vida laboral.

La relación entre las cargas del trabajo y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román es directa y significativa en orden negativo, indicando que si se incrementaran las cargas del trabajo se vería disminuido el compromiso organizacional y viceversa.

El estudio demostró que existe una relación débil entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional del personal nombrado, pues la motivación intrínseca implica diferentes procesos internos que no necesariamente dependen de las acciones emprendidas por parte de la dirección, los cuales no tienen nin-

guna relación con el grado de compromiso hacia su institución.

La relación entre el apoyo directivo y el compromiso organizacional es inexistente, por tanto, según la muestra investigada, por más que los gerentes, subgerentes y jefes de las diferentes áreas, se enfoquen en incrementar el nivel de apoyo hacia el personal nombrado que tienen a su mando, esto no disminuirá ni incrementará el grado de compromiso que poseen los mismos hacia su institución.

Recomendaciones

Siendo que no existe relación entre las variables de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, se recomienda para futuras investigaciones, correlacionar otras variables que tengan mayor incidencia entre ellas.

A pesar de que no existe relación entre las variables, conocemos según el marco teórico que la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional reportan múltiples beneficios para la organización, para el personal nombrado y, como consecuencia, para los usuarios; es por ello que recomendamos implementar un plan de mejora para la calidad de vida laboral y desarrollar programas conjuntos de recursos humanos que logren incrementar el grado de compromiso organizacional.

Siendo que las cargas laborales tienen relación negativa con el compromiso

organizacional, se recomienda a la Sub Gerencia de personal tomar las acciones correctivas y preventivas respecto a la distribución de las cargas del trabajo que tiene el personal nombrado, para evitar presiones innecesarias y exageradas en el trabajo, por el contrario, proporcionar cargas de trabajo adecuadas que vayan acorde a las responsabilidades de su cargo, a fin de que no se interfiera con su vida personal fuera de la institución. Por último, identificar las incomodidades físicas que dan mayor malestar a los colaboradores en las diferentes Gerencias y Sub Gerencias para incluir en el Plan Operativo Anual de Recursos Humanos del año 2015 un presupuesto exclusivo para las mejoras correspondientes en los aspectos identificados, pues si se descuidan estos aspectos según los resultados obtenidos el grado de compromiso se verá disminuido.

Se recomienda desarrollar investigaciones que profundicen los estudios respecto a la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en otras circunstancias y en otras instituciones públicas, lo cual permitirá realizar comparaciones de resultados y futuras generalizaciones en temas de calidad de vida laboral y compromiso organizacional y, de este modo, se podrán crear vínculos con un área de investigación que cada vez gana mayor importancia en el medio administrativo.

Referencias

- Bernal, C. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Colombia: Pearson Educación.
- Bowler, M. & Brass, D. (2006). *Relational correlates of interpersonal citizenship behavior: A social network perspective*. Journal of Applied Psychology. (13), 70-82.
- Charaja, F. (2004). *Investigación científica* (2da ed.). Perú: Nuevo Mundo.
- Chiavenato, I. (2009 a) *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc. Graw-Hill.
- Casas J., Repullo J., Lorenzo S., & Cañas J. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. Revista de Administración Sanitaria, 6 (23).Pp527-44.
- Contreras, L., & Lujano, C. (1999). *El compromiso organizacional en trabajadores accionistas*. Tesis de Grado en Relaciones Industriales, Universidad Andrés Bello, Venezuela. Recuperado el 22 de enero del 2013 en http://www.ucab.edu.ve/tesis-digitalizadas2/orderby/th_s_auhor/sort/asc/th_s_year/1999/th_s_grade/es-cuela-de-ciencias-sociales.html
- Cortez, M. & Salina, A. (2012). *Calidad de vida profesional en la enfermeras 2012*. Informe de Investigación en la Universidad Nacional de Córdoba.
- Elera, C. (2009). *Administración y gestión del potencial humano*. Un enfoque a la gestión de la administración de los recursos humanos en el Perú (1ra ed.). Lima, Perú: Editorial de la Universidad de San Martín de Porres.
- Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional* (9na ed.). Australia: Cengage Learning.
- Hellriegel, D. & Slocum, J.(2009). *Comportamiento organizacional* (12ava ed.) . México: CengageLearning Editores.
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en Ciencias Sociales*. México, D.F.: Mc Graw-Hill. 68- 137.
- Martín, J., Cortéz, J. F., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J. & Rodríguez, A. (2003). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Revista Gaceta Sanitaria*, Barcelona. 18 (2). 18. pp 129-136
- Meyer, J., Allen, N. (1997). *Teoría del compromiso en el lugar de trabajo: investigación y aplicación*. Londres: Sage Publications.
- Morales, P. (2008) *Estadística aplicada a las ciencias sociales*. Madrid España Edit. de la Universidad Pontificia Comillas.
- Mowday, R, Porter, L., & Steers, R. (1982). *Vínculos de los empleados de la organización: La psicología del compromiso, ausentismo y rotación*. Nueva York: Academic Press.
- Peiró, José.(1996). *Tratado de psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto*. España: Síntesis S.A.
- Reyes, J. (2009). *Fortalecimiento de capacidades de funcionarios y servidores públicos en el Perú*. Recuperado el 13 de enero, de http://www.arcastilla.org/articulos/desarrollo_de_capacidades.

- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ava ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Stoner, J, Freeman, E. & Gilbert, D. (1996). *Administración*. (13ava ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.
- Soberanes, L. & De la Fuente, A. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones*. Revista internacional la Nueva Gestión Organizacional 5 (9) p.124. Recuperado el 21 de Mayo del 2013 en <http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd>
- Ugarte, M, Celle, M. & Sotomarino, N. (2011). *Gestión pública* (1ra ed.). Lima, Perú: *Consortio de investigación económica y social*.