



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Calidad de vida laboral y su incidencia en el engagement, en la
Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu,
2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Alegria Paredes, Neyrelinda (orcid.org/0000-0002-9128-8390)

Cervantes Ruiz, Diana Vanessa (orcid.org/0000-0003-0216-8352)

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra, Robín Alexander (orcid.org/0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por todas sus bendiciones, a nuestros padres y familiares porque son los que nos acompañaron durante este camino, por su apoyo y dedicación en nuestra formación personal y profesional.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento a los docentes de nuestra Universidad Cesar Vallejo por los conocimientos que nos han brindado durante todo este tiempo. Además, al jefe de RR. HH Moisés Tarazona Villanueva servidor público de la municipalidad distrital de José Crespo y castillo-Aucayacu y a sus trabajadores, por brindarnos su apoyo y todas las facilidades para llevar a cabo nuestra investigación.

Las autoras.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	iv
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
MARCO TEÓRICO	6
METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	28
3.5. Procedimiento	29
3.6. Métodos de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
RESULTADOS	30
DISCUSIÓN.....	43
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS.....	56

Tabla 1. Población.....	18
Tabla 2. Expertos	21
Tabla 3. Análisis sociodemográfico	22
Tabla 4. Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Calidad de vida laboral y Engagement.	26
Tabla 5. Análisis descriptivo de Calidad De Vida Laboral de la Municipalidad distrital ...	27
Tabla 6. Análisis descriptivo del Engagement de la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu 2022.	29
Tabla 7. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova para una muestra.....	30
Tabla 8. Análisis de correlación entre calidad de vida laboral y Engagement en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022.....	32
Tabla 9. Análisis de correlación entre calidad de vida laboral y componente afectivo, en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022.....	32
Tabla 10. Análisis de correlación entre calidad de vida laboral y Componente de continuidad, en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022...	33
Tabla 11. Análisis de correlación entre calidad de vida laboral y Componente normativo, en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022.....	34

Índice de figuras

Figura 1. Edad	23
Figura 2. Género.....	24
Figura 3. Grado de Instrucción.....	24
Figura 4. Condición Laboral.....	24
Figura 5. Área	25

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre calidad de vida laboral y el engagement, en la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo, 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicado con niveles descriptivo y correlacional porque evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. El diseño de investigación de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables, la muestra total fue de 113 sujetos de estudio, compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades. Los instrumentos que se usaron fueron para la variable 1 calidad de vida laboral propuesta por la autora Samantha Brighit Travezaño Aguilar (2020), y el instrumento de la variable 2 el engagement por el autor Br. Sánchez Vásquez, Krisbell Mariella Esther 2020, ambos instrumentos fueron validados mediante juicios de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del alpha de Cronbach (0,825) para la variable calidad de vida laboral y (0,763) para el engagement, lo cual indica que la confiabilidad es buena. Los resultados finales mostraron que si existe una relación pero no es significativa entre la variable 1 calidad de vida laboral con la variable 2 el engagement de los servidores públicos de la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo, Aucayacu con un $r=0.115$, y un p -valor 0.226), concluyendo de esta manera cuanto menor calidad de vida laboral, menor engagement se tendrá en los servidores públicos de la MDJCC-A. indicando que según (Ferreira Junior & Porto, 2018) nos menciona en su artículo científico que “la CVL son vistas como actividades auxiliares de eventos importantes de nuestro tiempo para lograr las metas organizacionales, básicamente se basa en las percepciones de los empleados sobre su grado que puede tener o sentir buenas o malas experiencias con el grupo y ambiente en el que trabajan”, lo que se puede decir que los servidores públicos están percibiendo experiencias malas con respecto a su calidad de vida laboral lo que hace que se tenga una relación no significativa trayendo un bajo engagement.

Palabra clave: calidad de vida laboral, engagement, colaboradores.

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between quality of work life and engagement, in the district municipality of José Crespo y Castillo, 2022. The research was of a quantitative approach of an applied type with descriptive and correlational levels because it evaluates the degree association or relationship between two or more variables. The research design of the research was non-experimental cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables, the total sample was 113 study subjects, made up of men and women of different ages. The instruments used were for variable 1 proposed by the author Samantha Bright Travezaño Aguilar (2020), and the instrument for variable 2 by the author Br. Sánchez Vásquez, Krisbell Mariella Esther 2020, both instruments were validated through expert judgments , its reliability was verified through Cronbach's alpha (0.825) for the quality of work life variable and (0.763) for engagement, which indicates that the reliability is good. The final results showed that there is a relationship, but it is not significant, between variable 1, quality of working life, and variable 2, the engagement of public servants in the district municipality of José Crespo y Castillo, Aucayacu with a ($r=0.115$, and a p-value of 0.226), concluding in this way, the lower the quality of work life, the less engagement there will be in the public servants of the MDJCC-A. indicating that according to (Ferreira Junior & Porto, 2018) he mentions us in his scientific article that "CVL are seen as auxiliary activities of important events of our time to achieve organizational goals, basically it is based on the perceptions of employees about their degree that they may have or feel good or bad experiences with the group and environment in which they work", which can be said that public servants are perceiving bad experiences with respect to their quality of work life, which means that they have a relationship that is not significant bringing low engagement.

Keyword: quality of work life, commitment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en el mundo laboral obtener el Engagement es sinónimo de encontrar un equilibrio en el personal y de esta manera obtener éxito en la empresa u institución. El Engagement se podría decir que es la manera como un colaborador es arduamente capaz de sentirse identificado con la empresa en la que labora, lo que esto permite que el colaborador tenga interés y comparta las metas de la institución.

(Ayay & Olano, 2020) nos habla respecto al compromiso organizacional, el cual menciona que es “el grado que tiene un trabajador para identificarse con la empresa, mostrando responsabilidad, cooperación, productividad, compromiso ya sea con el trabajo o institución”.

(Coronado Guzmán et al., 2020) nos menciona que el Engagement es una parte fundamental para las instituciones ya que crea una relación de colaborador e institución, de esta manera logra resultados positivos ya que está muy influenciado con algunos factores de importancia para el personal.

Por tanto tomado estos párrafos se puede deducir que, cuando la institución quiere alcanzar objetivos trazados, lo primordial que se debe hacer es trabajar en el recurso humano, logrando el compromiso en los colaboradores, pero este trabajo se va a percibir aun cuando se tenga altos estándares de calidad de vida laboral, esto es relacionado a factores muy conocidos como la salud, remuneraciones, apoyo directivo, clima laboral, entre otros.

(Castro et al., 2018) menciona que, La calidad de vida en el lugar de trabajo está íntimamente alineada con el sentir de los individuos sobre las condiciones donde ellos realizan sus actividades donde pueden tener percepciones positivas o negativas ya que estas pueden también traer consecuencias riesgosas para la salud y seguridad de los trabajadores. No obstante a ello, aseguramos que la parte indispensable de todo ente u

organización es el cuerpo laboral, porque son miembros que aparte de prestar un servicio, son seres humanos que procuran el bienestar para la institución y brindan soluciones para un buen futuro de la organización en la que ellos cumplen las tareas laborales.

Por otro lado también la CVL tiene el propósito de satisfacer los requerimientos de la fuerza laboral, así como generar oportunidades de crecimiento personal y profesional a fin de retener al talento humano, de esta forma la institución asume el rol de generar hegemonía dentro del cargo donde se promueva condiciones seguras, se incite a la eficacia, se genere autonomía y el derecho del personal a participar continuamente en la búsqueda de soluciones a los conflictos internos, en aras de crear un ambiente dinámico y proactivo donde el colaborador se responsabilice de sus actos y contribuya a la mejora continua.

Es lamentable que hoy en día con todo la globalización que se ha presentado aún existan entes públicos, privadas, etc., que no han puesto en práctica las acciones necesarias para contribuir e incrementar el engagement en los colaboradores, descuidando así de esta manera a su personal esperando solo los resultado a favor de la empresa y dejando a un segundo plano la calidad de vida laboral de sus colaboradores que viene a tomar un papel indispensable para la institución porque a través de ello se puedo lograr tener el engagement en los trabajadores obteniendo así mejores resultados.

Al nivel internacional en relación a la problemática, Calidad de vida laboral y su incidencia en el engagement de los colaboradores, se observa actualmente que mantener un alto estándar de calidad de vida para los colaboradores es primordial para conseguir que el talento humano pues se sienta comprometido con la institución.

Como ejemplo tenemos a Apple, una empresa reconocida internacionalmente y una de las más grandes del mundo podemos observar como mantiene a sus colaboradores muy comprometidos con sus valores y siempre tienen buena capacidad de aprender, porque no obstante a ello trabajan en un ambiente muy cómodo teniendo todos los beneficios que la empresa le da como: seguro, remuneraciones, manera

libre de trabajar, etc., que hacen que ellos se sientan comprometidos realizando sus labores y cumpliendo con sus expectativas individuales y de la empresa.

A nivel nacional existe un gran compromiso y dedicación por su principal activo que es el recurso humano, donde encontramos organizaciones como INTERBANK, que en el año 2015, fue premiado por cuarta vez en el ranking de Great Place to Works Perú, obteniendo el tercer lugar en el ranking de empresas y en el rubro de banca el primer lugar, además fue reconocido por la excelencia en capacitación y desarrollo ya que promueve el crecimiento profesional de sus colaboradores con programas de capacitación, entrenamiento y línea de carrera.

Nuestra problemática a nivel regional observado los ejemplos tomamos como punto a la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, que está conformada por 113 servidores públicos para la atención de necesidades del pueblo, actualmente la Municipalidad a descuidado a su personal en aspectos muy alarmantes como las condiciones en el trabajo que no son las adecuadas, como por ejemplo: falta de implementos de salubridad, oficinas incorrectamente implementadas, no tienen motivación, hay mucha presión de trabajo, entre otros; además la relación de los trabajadores entre si no es muy buena, repercutiendo de esta manera en su desempeño; y afectando a su engagement que se ve reflejado en las actitudes diarias y en los resultados relacionándose con **el componente afectivo** que también juega un papel muy importante en este aspecto ya que se ha perdido el interés de parte de los servidores públicos hacia la institución donde las perspectivas o las experiencias que ellos tiene aquí no son muy buenas trayendo consecuencias negativas como la insatisfacción y el efecto que da es el bajo nivel de engagement , por otro lado de los puntos que está dando inquietudes es **el componente de continuidad** es un punto muy importante para mantener a los trabajadores fidelizados dentro de la organización ya que últimamente hubo muchas quejas y reclamos respecto a su situación financiera y los beneficios que no todos tienen, haciendo ente en el bajo engagement que están llegando a tener, por

último el punto del **componente normativo** en este aspecto los servidores públicos pues no sienten un deber que les implique quedarse a trabajar en la institución pues indican que ellos todo lo logran con su esfuerzo a pesar de que los altos mandos no siempre los apoyan para la realización de las labores, todo ello lleva a deducir que el problema se centra en la relación de calidad de vida laboral con el Engagement, porque todo la causa vienen a retribuir de los factores de ello.

Sabemos también que parte importante de toda institución es tener a sus trabajadores comprometidos, a partir de ello se puede lograr que los trabajadores cumplan sus tareas asignadas por voluntad propia sin esperar que los pongan límites de tiempo y eso favorecería a la institución, ya que en la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo, muchos trabajadores siempre esperan la orden o los regaños de las autoridades para cumplir con las tareas laborales.

Todo lo mencionado nos hace pensar que esto afecta a su Engagement o compromiso con la institución y su trabajo.

En función a esa problemática expuesta nos planteamos el siguiente problema general. ¿Cómo incide calidad de vida laboral en el Engagement, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022? Como problemas específicos tenemos. 1. ¿Cuál es la relación de calidad de vida laboral y el componente afectivo, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022?, 2. ¿Cuál es la relación de calidad de vida laboral y el componente de continuidad, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022?, 3. ¿Cuál es la relación de calidad de vida laboral y el componente normativo, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022?

Justificación Teórica. En este trabajo de investigación se tiene como referencia de estudio al autor (Alejandra & Gómez Vélez, 2010) donde nos dice que “La calidad de vida laboral está compuesta básicamente por dos partes contrapuestas: por un lado, la necesidad de felicidad y satisfacción laboral de los empleados, por otro lado, el interés de las organizaciones por su imagen, que en base a ello pueden ocasionar impacto positivo o

negativo en su rentabilidad o productividad y de esta manera generar una buena calidad de vida laboral, lo que hace referencia acerca de la calidad de vida laboral que existe en el trabajo y hace que el colaborador rinda en su centro de labor y sienta un bienestar al momento de realizar sus actividades, no obstante, también existen otros autores como,(Alves Corrêa -Yeda Cirera Oswaldo -Antonio Carlos Giuliani, 2017) donde menciona que la calidad de vida laboral debe estar basada en el principio donde este se relacione con el Engagement de la manera más natural, en ambientes donde los individuos participan satisfactoriamente en las decisiones que afectan directamente su desempeño, por lo que orientan su teoría hacia el empleador, máximo representante para lograr el objetivo de aumentar el compromiso a través de estándares de calidad de vida.

Justificación Metodológica.(Baena Paz, 2017) donde manifiesta que “una investigación tiene justificación metodológica cuando ofrece o desarrolla una nueva estrategia que permita conseguir conocimiento válido y confiable”. Es por que esta investigación está en la búsqueda de realizar una ejecución, dando respuestas a los objetivos planteados y así justificar la hipótesis acorde a un plan, buscando así conocer la incidencia entre la calidad de vida laboral en el Engagement en la municipalidad distrital de José creso y castillo-Aucayacu 2022. proporcionando así a la Institución información oportuna y actual, a fin de que restablezcan sus estrategias o realicen una planeación de mejora continua, en el cual se proveerá a los trabajadores programas de incentivos, estímulos o reconocimientos por su labor que desempeñan, contribuyendo así en un buen estándar de calidad de vida laboral mejorando e incentivando a tener compromiso hacia la institución, favorablemente, disminuyendo riesgos o complicaciones en cuanto a sus funciones que realizan dentro de la institución.

Justificación Práctica. Es un término acuñado por (Fernández Bedoya, 2020) manifiesta que “la investigación involucra importantes aportes prácticos directos e indirectos relacionados con la problemática que va ser estudiada”. Este estudio ayudará de forma positiva ya que, al brindar

Información sobresaliente de los trabajadores de la Institución Educativa, les ayudará a tomar medidas de mejora necesarias a través de programas, influenciando en tener una mejor productividad en los colaboradores. Además, esta investigación no solo estará a disposición de la Institución en estudio, sino de otras organizaciones de cualquier rubro.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación de calidad de vida laboral y el Engagement, en la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022. ; Como objetivos específicos tenemos: 1. Determinar la relación de calidad de vida laboral y el componente afectivo, en la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022. 2. Determinar la relación de calidad de vida laboral y el componente de continuidad, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022. 3. Determinar la relación de calidad de vida laboral y el componente normativo, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022.

De la misma manera en este trabajo de investigación nos planteamos como hipótesis general, Hi: Existe una relación significativa entre calidad de vida laboral y el Engagement, en la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022; Ho: No existe una relación significativa de calidad de vida laboral y el Engagement, en la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022. Como hipótesis específicas tenemos: 1. Existe una relación significativa de calidad de vida laboral y el componente afectivo en la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022; 2. Existe una relación significativa de calidad de vida laboral y el componente de continuidad, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022; 3. Existe una relación significativa de calidad de vida laboral y el componente normativo, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se abordaron diferentes investigaciones

conectadas a las variables de estudio en calidad de antecedentes; en el plano internacional se citó a (Echevarri, 2019) con el título de investigación “*relación entre calidad de vida laboral y engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de armenia*”, lo cual tuvo como objetivo de la investigación establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el Engagement de los profesores del lugar de estudio que es una universidad privada de la ciudad armenia, para promover el reconocimiento de condiciones que promuevan un ambiente de trabajo saludable. Para este proyecto el autor tomó como base un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo para la medición de sus variables y se analizó la relación que pudo existir entre estas, para esto la investigación tuvo como muestra a todos los docentes activos que tienen una vinculación con la universidad privada, los instrumentos que se utilizó para medir las variables fueron los cuestionarios, para el engagement fue (Utrecht Works Engagement y para la calidad de vida laboral (UWES), o CTV GOHISALO La validez es la misma para ambas, el autor concluyó con un coeficiente de Rho Spearman de 0.013 que la calidad de vida laboral y el nivel de compromiso de los docentes en un grupo de universidades privadas de la ciudad armenia es alta, lo que quiere decir que cuanto mejor es la calidad de vida laboral, mayor es la participación u compromiso del empleado.

(Jennings et al., 2015) en su trabajo de investigación titulado, “*relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en los empleados de la empresa seguros alianza S.A en Quito*”. La cual tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre la calidad de vida en el trabajo y la satisfacción laboral en Alianza S.A Quito, Aquí se entrevistó a 22 empleados de los departamentos de Comercio, Cobranzas, Reclamos y Emisiones, y la herramienta que utilizó el autor para medir las variables es un cuestionario. Una de las conclusiones principales de la investigación fue que el nivel de satisfacción laboral del empleado está íntimamente relacionado con la calidad de vida que se le puede brindar en su lugar de trabajo, por lo que se concluyó que cada empleado tiene su propia forma de sentir el trato que recibe dentro del mismo. Comunidad. y entorno

profesional.

(SIERRA & RODRIGUEZ, 2020) en su investigación planteada que lleva como título “*la calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresa in and out*”. La cual tuvo como objetivo de estudio establecer Factores que afectan la calidad de vida en el trabajo, causando la rotación laboral en los empleados de la empresa In and out, el estudio realizado por los investigadores fue no experimental de tipo cualitativo, y diseño bibliográfico documental, el tipo de muestra que opto los autores fue por conveniencia debido a la posición que ocupa uno de los mismos en relación al fenómeno estudiado y su fácil accesibilidad a la información de la compañía, el instrumento utilizado para medir las variables ha sido una matriz sistemática de datos, creada para tal fin, y para finalizar como conclusión se obtuvo que deben realizar actividades recreativas para mejorar el ambiente de trabajo y la relación entre colaboradores y superiores.

En el plano nacional se citó a (Sánchez Vásquez, 2020) en su trabajo de investigación titulado. “*Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Ferronor-Chiclayo 2020*”. La cual tuvo como objetivo de investigación determinar el grado de influencia entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Ferronor , el enfoque que el autor tomó fue cuantitativo, porque produce datos numéricos, el nivel de estudio que consideró fue descriptivo a la vez tuvo un nivel correlacional, la población para este estudio fue de 70 trabajadores, la muestra que eligió fue toda la población, El muestreo también se hace con toda la población porque este es un muestreo censal, y el instrumento que utiliza el autor es el cuestionario. A partir de los hallazgos que hizo el investigador se encontró que la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional de los empleados de Ferronor, Chiclayo, y el efecto es de moderado a fuerte de (0.772). Este resultado se obtiene gracias a la correlación de Pearson.

(Zenozain Espiritu, 2019) en su tesis titulada “*Engagement y calidadde vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de los olivos,*

2019". Lo cual tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre sus dos variables que son engagement y calidad de vida laboral en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de los olivos 2019. La investigación presentó un diseño no experimental – de corte transversal, el estudio de la investigación respondió al tipo básico, el nivel de la investigación fue descriptivo y correlacional, esta investigación presentó un enfoque cuantitativo. La población para este estudio fue 305 trabajadores, la muestra de 171 trabajadores tercerizados y el muestreo fue no probabilístico. La técnica y herramientas utilizadas por los investigadores fueron encuestas y cuestionarios, para que el autor conozca el nivel de correlación de las variables sometieron a la data a la prueba estadística de Rho Spearman que dio (0,780), donde el autor concluyo que si existe una relación directa y significativa entre los dos variables.

En el plano local como antecedentes de estas variables tenemos a (Alva, 2020) con el trabajo de investigación que tiene como título, "*Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de la constructora inmobiliaria rio Huallaga S.A.C de la ciudad de Tarapoto, año 2019*". La cual obtuvo como objetivo de estudio que se determine la relación que existe entre calidad de vida laboral en el trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores de la constructora inmobiliaria Rio Huallaga S.A. C de la ciudad de Tarapoto, 2019. El autor tomó como una investigación básica, de alcance correlacional, y enfoque cuantitativo. La población para este estudio fue de 70 personas que laboran en las oficinas de esta organización, la muestra fue de la totalidad de la población, la técnica y instrumento para medir las variables independientes y dependientes fueron la encuesta y el cuestionario que son las herramientas para obtener resultados y conocer su percepciones de los colaboradores, finalmente el autor concluyó después de realizar todo su procedimiento en el spss, pudo obtener datos para su análisis, donde obtuvo que el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue positivo, con una media de 0.623, seguido de obtener un p-valor de 0,000 (p-valor > 0,05), etc. Lo que al ser

analizados por el autor esos datos le permitió aceptar la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo.

(Lozano Satalaya, 2019) con el título de investigación “Análisis comparativo de la calidad de la vida laboral de los colaboradores de las agencias mibanco 2019”, lo cual tuvo como objetivo principal encontrar las diferencias entre la calidad de vida laboral de los colaboradores de las agencias el dorado y matriz de Mibanco – Tarapoto, 2019, esta investigación tuvo un tipo descriptivo-comparativo, por lo tanto eso llevo al autor decir que corresponde a un diseño no experimental de corte transversal, la tesis tuvo como población en el trabajo a los colaboradores de Mibanco – Tarapoto de las agencias el dorado y matriz, la muestra fue una selección de 107, la técnica y instrumento para medir la variable independiente y dependiente fue la encuesta y el cuestionario que son las herramientas para obtener resultados. Después de obtener resultados el autor concluyó que El Dorado estuvo bastante de acuerdo con la variable calidad de vida en el trabajo y esto lo demuestra con un 43.4% en sus resultados a diferencia de la agencia Matriz con un 36.8%, existiendo una diferencia que nos da a entender que los colaboradores de la agencia El Dorado le dan más calidad de vida en trabajos a sus colaboradores reflejando de esta manera en los resultados.

Para conceptualizar nuestras variables y dimensiones de cada una de ellas recurrimos a artículos científicos que nos ayudaran a mejorar las definiciones a mayor profundidad.

Lo que podemos rescatar en base a la versión teórica de la variable calidad de vida laboral tenemos a los autores (Bustamante et al., 2020) que da a conocer que la calidad de vida laboral llega a ser muy importante porque depende de ello se establecen relaciones laborales ya sea positivas o negativas, ya que el lugar donde realizan sus labores es fundamental para generar satisfacción en los trabajadores de esa manera mejorar los resultados de las instituciones.

Por otro lado (Ferreira Junior & Porto, 2018) nos menciona en su artículo científico que “la CVL son vistas como actividades auxiliares de eventos importantes de nuestro tiempo para lograr las metas organizacionales, básicamente se basa en las percepciones de los empleados sobre su grado que puede tener o sentir buenas o malas experiencias con el grupo y ambiente en el que trabajan, lo que puede llevar lo que permite evaluar el grado de satisfacción que estas condiciones tiene sobre el individuo”.

(Cruz, 2018) en este artículo nos define a la calidad de vida laboral como un fenómeno muy lento que se hace posible la investigación a partir de comparaciones estadísticas sobre el bienestar del personal. Por otro lado otro autor de esta variable menciona que la calidad de vida profesional se manifiesta cuando todas las actividades se crean en el entorno laboral con el objetivo de mejorar sus condiciones experimentando la satisfacción y el bienestar deseados.(Mesén Fonseca, 1990).

Este autor en su artículo nos habla que la calidad de vida laboral tiene un enfoque que implica un proceso de desarrollo de la organización y está influenciado por un punto de vista socio técnico y democracia industrial, gran parte del éxito actuales de las organizaciones se basan en su capacidad para integrar personal para los planes de negocio.(Montero Vizcaíno et al., 2020).

(Patlán Pérez, 2020) nos dice que el artículo científico nos hace referencia al constructo de calidad de vida laboral, para su identificación por medio de la metodología fundada que subyace a las descripciones de la variable.

(Botero de Mejía & Pico Merchán, 2017) nos menciona que la OMS lo define a la CVL como la percepción de la persona sobre su centro de ocupación dentro del contexto de la cultura y el sistema de valores en el que vive, teniendo en cuenta sus estándares e inquietudes.

Según (Syarifudin, 2020) cuando nos referimos a mitigar los aspectos negativos que influyen a la mejora de la calidad de vida laboral debemos indicar que se deben coger aspectos que desfavorecen y causan estrés fatiga al personal que afectaría a los resultados de los objetivos, para así de esta manera dar solución a ello y mejorar en los aspectos siguientes.

Para seguir complementando las definiciones de las variables tenemos aquí las tres dimensiones de la variable calidad de vida laboral:

Para la primera variable se tomara en cuenta tres dimensiones que ayudaran a obtener resultados sobre la investigación, la primera es cargo en el trabajo que según (CROEM, 2018) en su artículo dice que es encomendar responsabilidad, autonomía para deliberar como realizar una tarea, posibilidades de una escala a un puesto mejor, aplicación constante de las destrezas personales, planteamiento de un fin y valoración relacionada con ellos.

Como segunda dimensión tenemos las motivaciones intrínsecas , (Dominguez & Pino, 2014) nos dice que este factor se basa en los sentimientos internos como la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo, que surgen automáticamente debido a las tendencias internas y las necesidades psicológicas que impulsan el comportamiento, en pocas palabra es una tendencia humana a la autonomía, por lo cual se ve como una acción del individuo que este realiza por propia voluntad, y en donde no hay recompensas externas.

Como tercera dimensión tenemos a apoyo directivo, autores como (Alexander Romero, 2019) nos hacen referencia “a la voluntad que los directivos u altos mandos den respaldo a los individuos a su cargo para la realización de trabajo”, es decir que le brinden sus apoyo para que los colaboradores rindan de una mejor manera y sientan ese compromiso u apoyo, de esta manera se brinda satisfacción.

Continuamos con la segunda variable que es le Engagement que también nos apoyaremos en los autores de artículos científicos para definirlos con más claridad.

Para mi segunda variable que es mi dependiente tome como autor principal tenemos a (Ubillos, 2018) ya que este autor se refiere a que el individuo tenga un cuadro mental correcto, que se pueda juntar con los que hacedes u trabajos que transmita la energía, la dedicación y el enfoque

en lugar de un estado transitorio específico. Se refiere a un estado cognitivo-emocional de larga duración sin centrarse en un objeto, evento o condición específica.

Al hablar de Engagement se incluyen diferentes elementos que forman parte de este tema. Para esto tenemos a autores como, (Salanova, 2016) donde nos dice que es necesario primero conocer el significado de este término para entenderlo de una manera más clara, "el engagement, es el nivel en el que los individuos perciben satisfacción contribuyendo a la organización a la que pertenecen, en función del nivel de compromiso que sienten y lo hacen mejor de lo que se les pide.

(López-Aguilar et al., 2021) nos refleja en su artículo de opinión que el engagement no solo integra elementos de patrones conductuales sino también patrones afectivos, ya que refleja el interés del individuo por las tareas realizadas y patrones cognitivos, ya que implica el uso de estrategias y la adquisición de conocimientos y habilidades para hacer frente a diferentes situaciones y actividades.

(Viveros & Fierro, 2020) en su artículo científico nos menciona que "es la relación psicológica del trabajo con los rasgos positivos, es la conexión psicológica de un individuo con su actividad profesional, la recuperación basada en el esfuerzo, la capacidad del sujeto para cumplir con los roles asignados, autopercepción del desempeño profesional y contagio emocional fuera del trabajo".

El engagement es un término que a menudo se enfatiza hoy porque el entusiasmo en cualquier tema necesita ser reavivado de una manera que sea capaz de demostrar los objetivos y/o comunicar a la empresa la importancia de hacer su trabajo, asimismo, trata de tener canales de comunicación internos y asertivos que le den sentido por los valores y visiones de futuro tanto de la empresa como del individuo, logrando equilibrar sus emociones y reconozca las emociones positivas que prevalecen en este momento para hacer el trabajo correcto.(Garcés Martínez & Vergara Rojas, 2020).

El engagement tiene una estructura de una categoría más positiva, se puede deducir que la satisfacción está más alineada con la percepción de

los sentimientos con calma cuando un individuo se siente contento, pero realmente no se encuentra activado o estimulado, y en caso del engagement la estimulación, activación y energía también están involucrados para la satisfacción.(Juárez García, 2015).

Según (Durán, Auxiliadora, Extremera & Montalbán, F., Rey, 2016) el engagement “es un estado de trabajo dinámico y positivo caracterizado por energía, dedicación y pasión”. De esta forma, aquellos individuos que tienen un nivel considerable alto de engagement se distinguen por su pasión, energía y compromiso con el trabajo que realizan. Desarrollar un alto nivel de compromiso dentro de la organización permite a los empleados desarrollar más profundamente su trabajo y comprometerse con el logro de las metas establecidas.

Según (Guevara Bedoya & Fernández Poveda, 2017) Nos dice en su artículo que el engagement viene a ser la fuerza relativa de la identificación del colaborador hacia la institución que labora, lo que nos da a entender es el grado de importancia que tiene el engagement en los individuos, que a partir de ello pueden hacer realmente las tareas sin sentir aspectos negativos que repercutan en el trabajo.

Para la segunda variable que es la independiente de igual manera se tomó tres dimensiones:

la primera dimensión, componente afectivo que el autor (Hurtado, 2019) nos dice que este componente es un sentimiento que se puede percibir ya sea de agrado o desagrado para el humano y a través de ello sentir su cambio en el comportamiento.

Como segunda dimensión tenemos al componente de continuidad donde autores como (Díaz et al., 2006) nos dicen que este componente se refiere a la subconsciente de los actos que se refieren a un abandono o fidelización en la institución donde laboran

Como tercera dimensión tenemos al componente normativo, según el

autor (CUMPA DELGADO, 2020) nos habla acerca de esta dimensión pues esta se hace referencia básica a un sentimiento pues de deber de obligación hacia la institución en pocas palabras es el sentir o lo que provoca en un colaborador sentimentalmente hacia dicha institución, ya que se puede sentir de una o cierta forma con obligación a estar en dicho lugar.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Estuvo basada a un tipo de investigación aplicado, según (Concytec, 2018); porque está alineada a investigar a través del conocimiento científico.

Alcance de la investigación

Esta investigación esta con un alcance de estudio descriptivo; correlacional, ya que según (R. Hernandez, 2014) se trata de investigar las propiedades y características que están alineadas a las variables.(p.2)

Diseño de investigación

En esta investigación consideramos el no experimental basado en corte transversal, ya que estará sometida a un comportamiento de manera objetiva y detalladamente de los resultados que hemos recopilado de la variable que estudiamos y así nos facilita medir las variables tal como se dio en tiempo y espacio determinado.

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Calidad de vida laboral

Definición Conceptual

La calidad de vida laboral pues básicamente hace referencia a todos los aportes de una organización que apuntan al bienestar de empleador u colaborador y a la mejora de efectividad de la organización, esto implica generar y desarrollar empleos y condiciones de trabajo que tengan altos

estándares para la percepción humana, y todo esto hará referencia al compromiso y participación de una experiencia individual con respecto a su línea en el trabajo (CCollatupa Pumasupa, 2021).

(Matabanchoy-Tulcán et al., 2019) en su artículo nos mencionan que la CVL se denomina como un indicador para saber las expectativas y el percibimiento de los individuos en un lugar determinado, para de esta manera conocer el grado de satisfacción que les provoca.

Definición operacional

La variable calidad de vida laboral es medida a través de sus dimensiones que son: carga de trabajo; motivaciones intrínsecas y apoyo directivo la cual se medirá a través de la aplicación de un cuestionario adaptado para la obtención de la data necesaria para la estimación de la variable.

Indicadores

La dimensión 1

Carga de trabajo

- Responsabilidad
- Autonomía
- Posibilidades de ascender.

La dimensión 2:

Motivaciones intrínsecas

- la seguridad en el empleo
- apoyo moral
- trato recibido
- comportamiento antisocial

La dimensión 3:

Apoyo directivo

- Empatía en el trabajo
- reconocimiento de los directivos
- repercusiones en la salud

Escala de Medición

Ordinal:

Según el autor (Merli, 2010) Se puede decir que asigna números a los

objetos de acuerdo a ciertas reglas, lo cual puede entenderse como una de las clases existentes para medir, su propósito es clasificar, recuperar, ordenar, organizar y analizar.

Variable Dependiente: engagement

Definición Conceptual

El engagement es de índole deseable que tiene un objetivo primordial que es el comportamiento en la organización, es el compromiso, entusiasmo, esfuerzo y energía que el individuo da en el centro de labor. (Flores Jiménez et al., 2015)

Definición Operacional

La variable engagement es medida a través de sus dimensiones que son: componente normativo, componente afectivo, componente de continuidad la cual se medirá a través de la aplicación de un cuestionario adaptado para la obtención de la data necesaria para la estimación de la variable

Indicadores

Indicadores

Dimensión 1:

Componente afectivo

- el afecto
- dedicación
- valores.

Dimensión 2:

Componente de continuidad

- la necesidad
- comodidad
- Obligación

Dimensión 3:

Componente normativo,

- deber.

Escala de Medición

Ordinal:

Según el autor (Matas, 2018) no dice que es uno de los niveles que existe para realizar la medición y tiene como propósito jerarquizar, obtener, ordenar, organizar y analizar.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La participación de nuestra grupo de individuos de estudio está conformada por 113 servidores públicos de la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo; según (R. Hernandez, 2014), es aquel “grupo de personas que encajan en situaciones específicas”.

Tabla 1. Población

Ítems	Área	N° de trabajadores
1	LOGISTICA	5
2	TESORERIA	2
3	RECAUDACION TRIBUTARIA	9
4	GERENCIA MUNICIPAL GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS	3
5	DESARROLLO ECONOMICO	5
6	RECURSOS HUMANOS	2
7	DESARROLLO HUMANO	12
8	CONTABILIDAD	2
9	CAJA	1
10	PATRIMONIO	3
11	ALMACEN	2
12	ASESORIA JURIDICA	2
13	ALCALDIA	2
14	SECRETARIA GENERAL	3
15	DEFENSA CIVIL	4
16	INFRAESTRUCTURA	10
17		

18	DIVISION DEL AMBIENTE	12
19	IMAGEN INSTITUCIONAL	2
	GERENCIA DE	
20	PRESUPUESTO	3
21	SISTEMAS	2
22	TURISMO	3
23	SEGURIDAD	16
24	ADMINISTRACIÓN	3
TOTAL		113

Criterios de inclusión:

En esta investigación se incluirá a todos aquellos individuos que laboran en la MDJCC-A y tengan alguna condición laboral.

Criterios de exclusión:

(Arrazola, 2016) nos dice que “son las condiciones que presenta la unidad muestral que puedan alterar los resultados de la investigación por lo cual los hace no elegibles para el estudio”

Es por eso que en esta investigación se excluyó a los practicantes de cada área de la MDJCC-A, ya que ellos no están por ninguna condición laboral.

Muestra

La muestra de esta investigación fue la misma que la población por ser finita; 113 servidores públicos de la Municipalidad distrital José Crespo y Castillo.

(Neftali, 2016) nos menciona que la muestra nos hace referencia a una parte de la población que en síntesis puede llamarse como un subgrupo del universo.

Muestreo

Esta investigación tendrá un muestreo no probabilístico de un análisis por conveniencia; de esta manera (Porrás, 2017) nos menciona que en este tipo de muestreo el investigador selecciona la muestra basada en un juicio.

Unidad de análisis

Los individuos que serán parte de esta investigación son todos los servidores públicos que se encuentran con alguna condición laboral dentro de la MDJCC-A.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Como técnica optamos la encuesta para la respectiva recolección de datos, para la definición tenemos a autores como:

(Torres & Paz, 2019) lo definen como “una investigación sobre una muestra de individuos que representan a un grupo más grande utilizando métodos estandarizados de interrogaciones para obtener los datos”.

Instrumento

El instrumento que se aplicó es el cuestionario

Autores como (Meneses, 2016) nos dice que “Un cuestionario es una herramienta de recopilación de datos que está en base a un grupo específico de interrogantes sobre una determinada variable.

Cuestionario 1. El instrumento está constituido por la variable independiente calidad de vida laboral, estructurado por 21 ítems, las opciones para marcar son: totalmente en desacuerdo(1); en desacuerdo(2); ni de acuerdo, ni desacuerdo(3); de acuerdo(4); totalmente de acuerdo(5), esta variable está dividido en 3 dimensiones; la primera dimensión carga de trabajo consta por 7 ítems y la segunda dimensión motivaciones intrínsecas consta por 7 ítems, la tercera dimensión apoyo directivo consta por 7 ítems. La variable fue medida con una escala ordinal mediante el cuestionario.

Cuestionario 2. La variable dependiente Engagement, está estructurado por 21 ítems, las opciones para marcar son: totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); ni de acuerdo, ni desacuerdo (3); de acuerdo (4); totalmente de acuerdo (5), esta variable está dividido en 3 dimensiones; la primera dimensión componente afectivo consta de 7 ítems, la segunda dimensión componente de continuidad consta de 8 ítems y la tercera dimensión componente normativo consta de 6 ítems. La variable fue

medida con una escala ordinal mediante el cuestionario.

Validez

(Juárez Hernández & Tobón, 2018) "La validez es la obtención de validas que hacen que un instrumento sea único".

La validez fue realizada por 3 expertos.

Tabla 2. Expertos

Nombres	especialidad
- Mg. Robín Alexander Díaz Saavedra	Marketing Y Negocios Internacionales
Mg. Julio Alberto Escalante Torres	Recursos Humanos
Mg. Enrique Campos Ponce	Gerencia de operaciones

Fuente: elaboración propia

Confiabilidad

(Villasís-Keever et al., 2018) "Los resultados del estudio pueden considerarse confiables cuando son de alto valor, es decir, cuando no hay sesgo y son mayores a 0,7".

Nuestra confiabilidad para nuestros instrumentos se dio a través del spss donde sometimos a nuestro cuestionario 1 calidad de vida laboral, dándonos un valor de 0,825; lo que consideramos que este instrumento es confiable.

Para nuestra variable 2 Engagement después de someter el cuestionario a spss, obtuvimos un valor de 0,763 que de igual forma decimos que es un instrumento confiable.

3.5 Procedimiento

Los procedimientos ha sido seguida y realizada en cada parte de esta investigación, que nos muestra de una manera más clara y precisa los pasos a realizarse en la investigación. El proceso continuo del trabajo de investigación se inicia con nuestro problema, el método que utilizamos es el método no experimental, para nuestro marco teórico se utilizó diversas fuentes ya que nos servirá para nuestra discusión. De igual manera para nuestra recopilación de data se realizó con el apoyo de nuestra

herramienta (encuesta), que después de hacer el procedimiento de esta información, se pudo contrarrestar nuestros resultados y hacer nuestra discusión teniendo como referencia a nuestro marco teórico, teniendo como punto final de nuestra investigación realizar nuestras conclusiones de después de nuestros hallazgos, y finalmente nuestra recomendaciones.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el respectivo análisis de data de nuestro estudio de investigación es utilizo el software Spss, la organización de la información obtenida se realizó a través de tablas estadísticas para cada variable y sus dimensiones, así mismo se realizó la contratación de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman que nos ayudará a evaluar la relación entre las variables de estudio.

3.7 Aspectos éticos

La presentación de este trabajo de investigación no es copia de cualquier trabajo que esté relacionado con el tema, los datos que se obtuvieron son reales y confidenciales, todas las unidades de la muestra fueron informadas del propósito de la investigación. Se han respetado los derechos de autor al citar cada una de las teorías e información como lo establece las normas APA séptima edición; además, se utilizó el software Turniti y fue guiada por el reglamento de los trabajos de investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

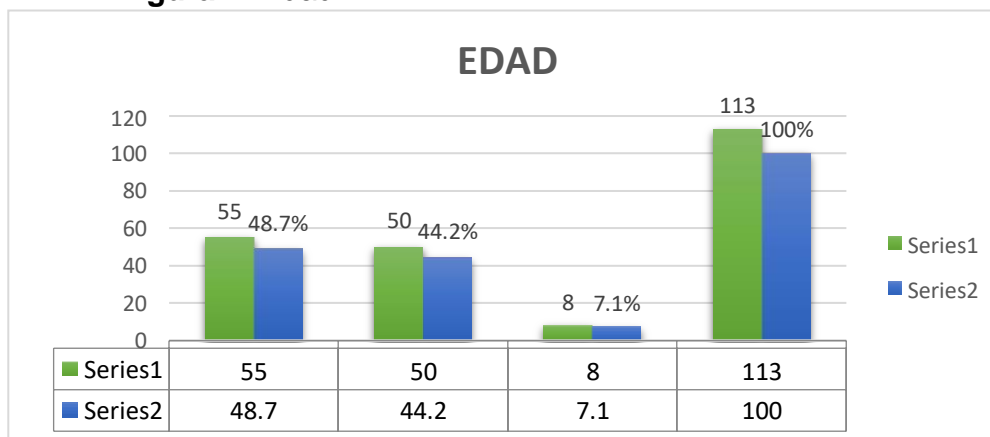
IV. RESULTADOS

Tabla 3. Análisis sociodemográfico

		Frecuenci a	Porcentaj e
Edad	20 años -40 años	55	48,7%
	41 años - 60 años	50	44,2%
	61 años - a más	8	7,1%
	Total	113	100%
Genero	Femenino	46	46,0%

	Masculino	54	54,0%
	Otro	0%	0%
	Total	113	100%
Grado de instrucción	Nivel secundario	8	7,1%
	Nivel técnico superior	47	42,6%
	Nivel Universitario	58	51,3%
	Total	113	100%
Condición laboral	Contrato formato CAS	24	21,2%
	Contrato formato CAP	33	29,2%
	Locación	7	6,2%
	Nombrado	49	43,4%
	Total	113	100%
Área	Tesorería	2	1,8%
	Contabilidad	2	1,8%
	Recursos Humanos	2	1,8%
	Otro	107	94,7%
	Total	113	100%

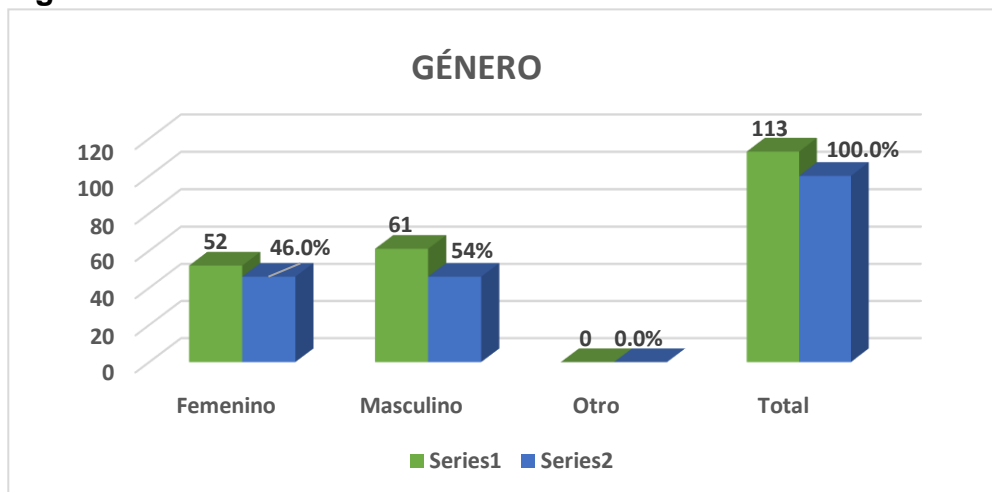
Figura 1. Edad



Interpretación

En base a la figura 1, podemos observar que del 100% de encuestados de los servidores públicos, el 48.7% tiene entre 20-40 años de edad; el 44.2% tiene entre 41-60 años de edad y el 7.1% tiene entre 61- a mas años de edad.

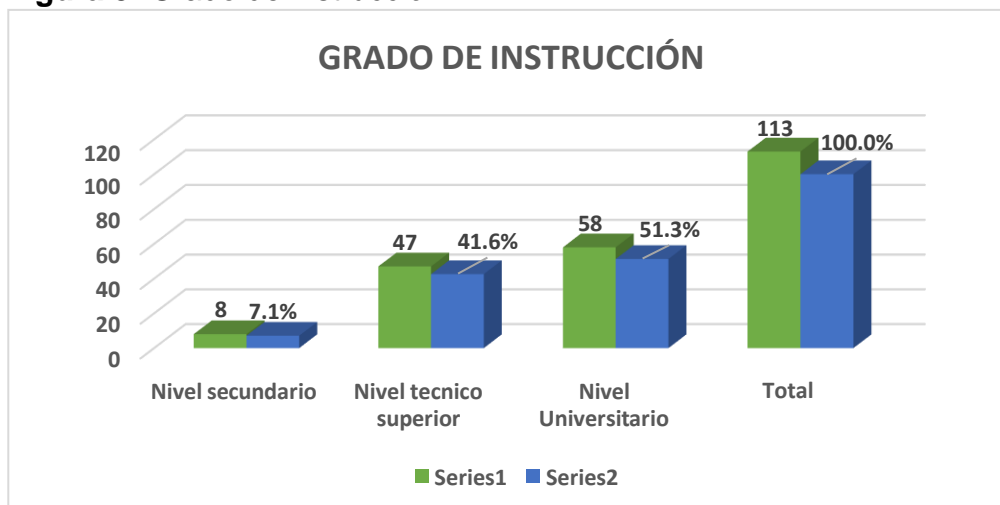
Figura 2. Género



Interpretación

En base a la figura 2, podemos observar que del 100% de encuestados de los servidores públicos, el 46% pertenece al género Femenino y el 54% pertenece al género Masculino.

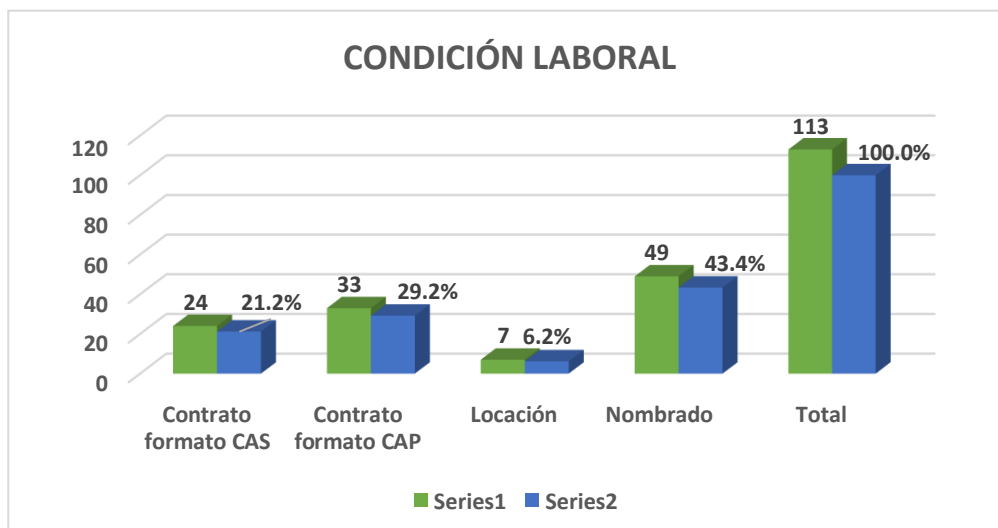
Figura 3. Grado de instrucción



Interpretación

En base a la figura 3, podemos observar que del 100% de encuestados de los servidores públicos, el 7.1 % tiene el grado de Nivel secundario; el 41.6 % tiene el grado de Nivel técnico superior y el 51.3% tiene el grado de Nivel universitario.

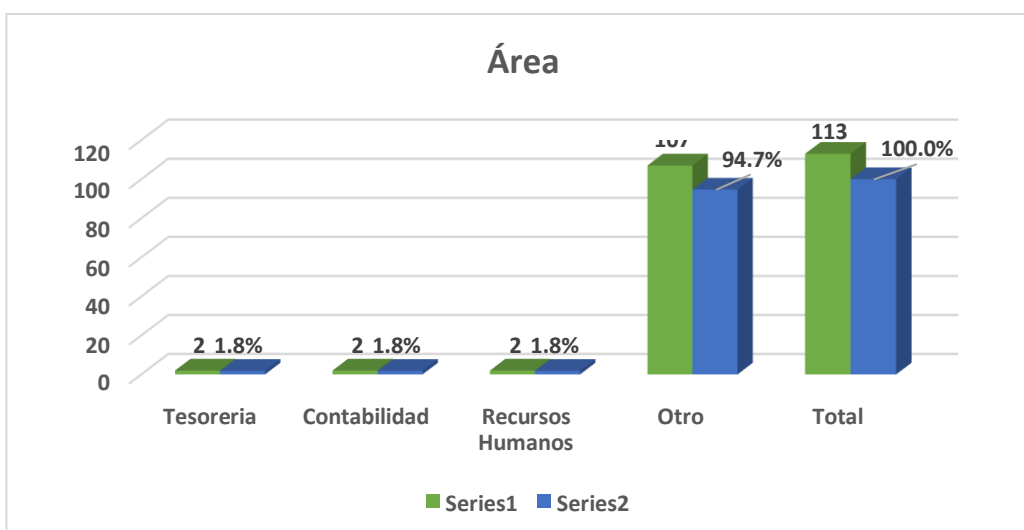
Figura 4. Condición laboral



Interpretación

En base a la figura 4, podemos observar que del 100% de encuestados de los servidores públicos, el 21.2% están bajo el contrato formato CAS; el 29.2% están bajo el contrato formato CAP; el 6.2% están bajo la condición laboral de locación; y el 43.4% están bajo la condición laboral de nombrados.

Figura 5. Área



Interpretación

En base a la 5, podemos observar que del 100% de encuestados de los servidores públicos, el 1.8 % se encuentra laborando en el área de Tesorería; el 1.8 en el área de Contabilidad ; el 1.8 en el área de Recursos

Humanos y el 94.7% se encuentra laborando en otras áreas que se encuentran en la Municipalidad.

Tabla 4. Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Calidad de vida laboral y Engagement.

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Calidad de Vida Laboral 0,825 (21 ítems)	Carga de trabajo	0,730	7
	Motivaciones Intrínsecas	0,739	7
	Apoyo directivo	0,740	7
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Engagement 0,763 (21 ítems)	Componente afectivo	0,730	7
	Componente de continuidad	0,805	8
	Componente normativo	0.790	6

Interpretación

Con lo que respecta a los resultados sobre la confiabilidad, la tabla 2 nos refleja que los instrumentos si son aplicables para la recopilación de datos, este análisis fue dado en base al modelo de alfa de cronbach, que en tanto la variable Calidad de Vida Laboral, obtuvo un valor igual a 0,825; para la otra variable que es el Engagement se obtuvo un valor igual a 0,763; por tanto ya que las mediciones de las variables tanto independiente como dependiente pasan el 0,7 como lo plantea el autor, entonces los instrumentos son confiables y aplicables porque los valores que se obtuvo son mayores a 0,7 y esto hace referencia a un alto nivel de confiabilidad como lo menciona (Hernandez, 2014).

Tabla 5. Análisis descriptivo de Calidad De Vida Laboral de la Municipalidad distrital

Variable/Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Totalmente en desacuerdo	1	0.9%
	En desacuerdo	5	4.4%
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	40	61.9%
	De acuerdo	35	31.0%
	Totalmente de acuerdo	2	1.8%
	Total	113	100.0%
	Carga de trabajo	Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo		42	37.2%
Ni en acuerdo, ni en de desacuerdo		47	41.6%
De acuerdo		21	18.6%
Totalmente de acuerdo		2	1.8%
Total		113	100.0%
Motivaciones intrínsecas		Totalmente en desacuerdo	2
	En desacuerdo	5	5.3%
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	11	14.1%
	De acuerdo	93	77.0%
	Totalmente de acuerdo	2	1.8%
	Total	113	100.0%
	Apoyo directivo	Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo		5	4.4%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo		50	44.2%
De acuerdo		55	48.7%

Totalmente de		
acuerdo	2	1.8%
Total	113	100%

Interpretación

Con lo que respecta a nuestro Análisis descriptivo de nuestra variable independiente la tabla 5 nos expone de esta manera el sentir de los servidores públicos, dando así que el 61.9% del total de la población estudiada nos dice que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la Calidad de Vida Laboral que se presenta y perciben en la Municipalidad; el 31% está de acuerdo, el 4.4% está en desacuerdo, el 1.8 esta totalmente de acuerdo y el menor porcentaje de 0.9% está totalmente en desacuerdo con la calidad de vida laboral.

Siguiendo con el análisis mostraremos la dimensión 1 que es carga de trabajo donde los servidores públicos nos dicen que, el 41.6% de encuestados no está ni en acuerdo ni en desacuerdo con la carga de trabajo que tienen como colaboradores en sus respectivas áreas de la Municipalidad, el 37. % está en desacuerdo, el 18.6% está de acuerdo, el 1.8% está totalmente de acuerdo, cómo menor porcentaje obtenido nos da el 0.9% que está totalmente en desacuerdo. Dado esta podríamos deducir por qué los colaboradores están confusos con respecto a la calidad de vida laboral que se le está brindando.

Para la siguiente dimensión que son las Motivaciones Intrínsecas tenemos expuestos los resultados que, 77.0% está de acuerdo, el 14.1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 5.3% está en desacuerdo, el 1.8% está totalmente de acuerdo con el mismo porcentaje de 1.8% también están totalmente en desacuerdo con las motivaciones intrínsecas que perciben los colaboradores.

Para nuestra última dimensión tenemos al Apoyo Directivo donde, el 48.7% está de acuerdo con el apoyo que recibe de los altos mandos por lo cual ellos perciben esta manera esta dimensión, el 44.2% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el apoyo que se les brinda, el 1.8% está totalmente de acuerdo y el 0.9% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 6. Análisis descriptivo del Engagement de la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu 2022.

Variable/Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Engagement	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo		
	en desacuerdo	89	78.8%
	De acuerdo	23	20.3%
	Totalmente de acuerdo	1	0.9%
	Total	113	100.0%
Componente afectivo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo		
	en desacuerdo	82	72.6%
	De acuerdo	30	26.5%
	Totalmente de acuerdo	1	0.9%
	Total	113	100.0%
Componente de Continuidad	En desacuerdo	54	47.8%
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo		
	en desacuerdo	36	31.9%
	De acuerdo	22	19.5%
	Totalmente de acuerdo	1	0.9%
Componente Normativo	En desacuerdo	2	1.8%
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo		
	en desacuerdo	22	19.5%
	De acuerdo	84	74.3%
	Totalmente de acuerdo	5	4.4%
	Total	113	100%

Interpretación

Como observamos en la tabla numero 6 el análisis descriptivo de nuestra segunda variable que es el Engagement, la cual obtuvimos como resultado que, el 78.8% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el Engagement que se percibe en los colaboradores de la Municipalidad, el cual quiere decir que no se sienten confundido respecto a esta variable la cual hace que reflejen sus resultados en sus labores, por otro lado el 20.3% está de acuerdo, el 0.9% está totalmente de acuerdo.

Después de ello tenemos los análisis de nuestras dimensiones como primera dimensión tenemos al Componente Afectivo, donde el 72.6% no está ni de acuerdo ni desacuerdo con el componente afectivo, el 26.5% está de acuerdo y el inferior que es 0.9% está totalmente de acuerdo.

Asimismo tenemos a la segunda dimensión que es el Componente de Continuidad donde, el 47.8% está en desacuerdo, el 31,9% no está ni en acuerdo, ni en desacuerdo, el 19.5% está en acuerdo, y el inferior porcentaje del total de los encuestados es el 0.9% que está totalmente de acuerdo al componente de continuidad.

Para finalizar tenemos a la tercera dimensión que es Componente Normativo donde, el 74.3% está de acuerdo con esta dimensión, el 19.5% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 4.4% está totalmente de acuerdo, el 1.8% está en desacuerdo, lo que nos dice es que en esta dimensión la mayoría si está de acuerdo con los componentes normativos de plantea la Municipalidad.

Tabla 7. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova para una muestra

Variables/Dimensiones	Estadístico	N	Sig.
Calidad de Vida Laboral	,349	113	,000
Carga de Trabajo	,231	113	,000
Motivaciones Intrínsecas	,450	113	,000
Apoyo Directivo	,299	113	,000
Engagement	,481	113	,000
Componente Afectivo	,451	113	,000
Componente de Continuidad	,298	113	,000

Interpretación

En la tabla 7, podemos observar la prueba de normalidad, que fue medida mediante el método de Kolmogorov – Smirnova, porque la población estudiada es mayor que a 50, para más exactitud tuvimos una población de 113 colaboradores, donde catalogamos a la dimensión de la prueba como prueba no paramétrica, porque el valor que nos da la significancia es menor a 0.005, con lo que nos lleva a decir que según lo estipulado por (Hernandez & Baptista, 2014) se va a utilizar el estadístico Rho de Spearman, para el respectivo análisis de la correlación de las variables .

Prueba de hipótesis

Hi: existe relación significativa de calidad de vida laboral y el Engagement en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022.

Ho: No existe una relación significativa de calidad de vida laboral en el Engagement en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022.

Regla de decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0).

Si el p valor es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Hipótesis específicas

H1. Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y el componente afectivo en la municipalidad distrital de José crespo y Castillo-Aucayacu, 2022.

H2. Existe una relación significativa de calidad de vida laboral y el componente de continuidad en la municipalidad distrital de José crespo y Castillo-Aucayacu, 2022.

H3. Existe una relación significativa de calidad de vida laboral y el componente normativo en la municipalidad distrital de José crespo y Castillo-Aucayacu, 2022.

Tabla 8. Análisis de correlación entre calidad de vida laboral y Engagement en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022.

Calidad de vida laboral	Engagement		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0.115	0.226	113

Interpretación

Como podemos observar en esta tabla, se muestra la relación entre Calidad de vida laboral y el Engagement de los servidores públicos de la municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022. Acogiendo el análisis estadístico Rho spearman se obtuvo el coeficiente de 0,115 correlación positiva débil según los autores (Hernandez, fernandez y Baptista 2014) y un p valor = 0.226 ($p\text{-valor} > 0.05$), de esta manera, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, Calidad de vida laboral se relaciona con un (nivel de correlación positiva débil) con el Engagement de la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022, lo que nos lleva a decir que cuanto menor sea la calidad de vida laboral tendremos menos Engagement en los colaboradores y se perderá esa relación con la misma institución entre sí, por tanto estos resultados reflejan el nivel de compromiso que tienen con la institución dejando en claro las condiciones de trabajo no son la adecuadas y no les permite rendir de una manera óptima quitándoles el Engagement.

Tabla 9. Análisis de correlación entre calidad de vida laboral y componente afectivo, en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022.

Calidad de vida laboral	Componente afectivo		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,152	,108	113

Interpretación

Como podemos observar en la tabla, se presenta la relación entre la variable Calidad de vida laboral y la dimensión componente afectivo de los

servidores públicos de la municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022. A través del análisis estadístico Rho spearman se obtuvo el coeficiente de 0,152 (correlación positiva débil según los autores Hernandez, fernandez y Baptista 2014) y un p valor = 0.108 (p-valor > 0.05), así de esta manera, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, Calidad de vida laboral se relaciona con un (nivel de correlación positiva débil) con el componente afectivo de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022, lo que quiere decir que cuanto menos calidad de vida laboral hay, menos componente afectivo tendrá de parte de los servidores públicos, lo que permitiría a la Municipalidad poner más énfasis en los factores de calidad de vida laboral que debilitan la relación entre esta y el componente afectivo para que los servidores públicos sientan más afecto, dedicación y de esta manera compenetrar para aumentar este componente.

Tabla 10. Análisis de correlación entre calidad de vida laboral y Componente de continuidad, en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022.

Calidad de vida laboral	Componente de continuidad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	-,105	,269	113

Interpretación

Como podemos observar en la tabla, se presenta la relación entre la variable Calidad de vida laboral y la dimensión componente de continuidad de los servidores públicos de la municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022. Por el análisis estadístico Rho spearman se obtuvo el coeficiente de -0,105 (correlación inversa débil según los autores Hernandez, fernandez y Baptista 2014) y un p valor = 0.269 (p-valor > 0.05), por lo tanto, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, es decir, Calidad de vida laboral se relaciona con un (nivel de correlación inversa débil) con el componente de continuidad de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022, esto afirma de que

existe una relación inversa débil entre calidad de vida laboral y Componente de continuidad, lo que determina que su relación no es significativa es por ello cuanto menor calidad de vida laboral, menor componente de continuidad habrá, teniendo como resultado estos datos que nuestra variable y dimensión no se compenetran por el nivel de calidad que se les brinda y hace que los colaboradores no se sientan fidelizados con el componente de continuidad por eso la relación es baja.

Tabla 11. Análisis de correlación entre calidad de vida laboral y Componente normativo, en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022.

Calidad de vida laboral	Componente normativo		
	Rho Spearman	p-valor	N
	-,163	,085	113

Interpretación

Como podemos observar en esta tabla, de esta manera se presenta la relación entre la variable Calidad de vida laboral y la dimensión componente normativo de los trabajadores de la municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022. Por el cual se obtuvo el coeficiente 0,163 en el estadístico Rho spearman la cual decimos que, es una (correlación inversa débil según los autores Hernandez, fernandez y Baptista 2014) y un p valor

= 0.085 (p-valor > 0.05), por lo tanto, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, lo que quiere decir es que, Calidad de vida laboral se relaciona con un (nivel de correlación inversa débil) con el componente normativo de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022, esto afirma de que existe una relación inversa no significativa entre calidad de vida laboral y Componente de Normativo lo que determina que la institución no está brindándoles a los colaboradores un estándar

de calidad de vida por ello no se sienten íntimamente comprometidos con su

institución quitándoles el deber que se da entre ellos de esta manera teniendo estos resultados para el componente normativo .

V. DISCUSIÓN

En este aspecto de la investigación se ha desarrollado a la discusión de nuestros respectivos resultados que hemos obtenido en el transcurso del desarrollo de nuestro trabajo con los antecedentes que hemos tenido del proyecto, la cual lleva como título de investigación calidad de vida laboral y su incidencia en el engagement en la Municipalidad distrital de José creso y castillo-Aucayacu, lo cual se analizó el nivel de relación que tienen entre sí en los servidores públicos de dicho lugar, lo cual nuestra población fue de 113 servidores públicos, con la única intención de conocer el engagement a través de la calidad de vida laboral de los colaboradores.

De esta manera se realizó los análisis estadísticos descriptivos: por la primera variable tenemos a **calidad de vida laboral**, donde el 61.9% del total de la población estudiada nos dice que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo por lo que nos lleva a decir que más de la mitad de los trabajadores no se sienten muy bien las condiciones en la cual están laborando, que se encuentran confundidos respecto a ese punto. Por parte de las dimensiones tenemos 3 y son las siguientes: carga de trabajo, donde los servidores públicos nos dicen que, el 41.6% de encuestados no está ni en acuerdo ni en desacuerdo con la carga de trabajo que tienen como colaboradores en sus respectivas áreas de la Municipalidad, Dado esta hemos podido decir por qué los colaboradores están confusos con respecto a la carga de trabajo que tienen en sus respectivas áreas; la segunda dimensión es Motivaciones Intrínsecas tenemos expuestos los resultados que, 77.0% está de acuerdo, lo que este resultado refleja que los colaboradores si tienen la motivación intrínseca, porque más de la mitad sienten de manera positiva el afecto interno en el dicho lugar. Para nuestra última dimensión tenemos al Apoyo Directivo donde, el 48.7% está de acuerdo con el apoyo que recibe de los altos mandos por lo cual ellos perciben esta manera esta dimensión, lo que quiere decir básicamente

que los directivos u altos mandos si están en seguimiento y respaldando a los trabajadores y ellos lo están sintiendo siendo que autores como (Alexander Romero, 2019) nos hacen referencia “a la voluntad que los directivos u altos mandos den respaldo a los individuos a su cargo para la realización de trabajo” .

Para nuestra segunda variable que es el **Engagement**; el 78.8% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el Engagement que se percibe en los colaboradores de la Municipalidad, el cual quiere decir que no se sienten confundido respecto a esta variable la cual hace que reflejen sus resultados en sus labores, después de ello ahí mismo tenemos el análisis de nuestras dimensiones la cual son 3 y son las siguientes: como primera dimensión tenemos al Componente Afectivo, donde el 72.6% no está ni de acuerdo ni desacuerdo con el componente afectivo, la cual lleva a decir que no están involucrados sentimentalmente los colaboradores con la institución, la segunda dimensión que es el Componente de Continuidad donde, el 47.8% está en desacuerdo, con este factor ya que por algunos motivos aun siguen permaneciendo en la institucion, para finalizar tenemos a la tercera dimensión que es Componente Normativo donde, el 74.3% está de acuerdo con esta dimensión, lo que nos dice es que en esta dimensión la mayoría si está de acuerdo con los componentes normativos que plantea la Municipalidad y les genera lealtad de una u otra forma.

Así mismo tenemos al análisis descriptivo de (Zenozain Espiritu, 2019) en su tesis titulada “*Engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de los olivos, 2019*” la cual tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre sus dos variables, la población para este estudio fue de 171 trabajadores el análisis se dio de la siguiente manera para la primera variable el nivel de engagement se sujetó a del 100% de personas encuestadas el 28.7% dijo que tienen un nivel promedio lo que quiere decir que no se sienten muy decidido y no sienten de muy buena manera el engagement, siguiendo esta variable tiene 3 dimensiones que son: el primero es el vigor, el 32.2% dice que el nivel de vigor esta en un nivel promedio, la segunda es

dedicación donde el 29.2% también nos dice que el nivel está en promedio y el tercero absorción que dio 30.4% también nos dice que el nivel donde se encuentra está en promedio lo que nos dice que el problema del hospital no es tanto de preocupación pero si se podría mejorar con algunas correcciones para mitigar los factores que están afectando al engagement.

Para la segunda variable que es calidad de vida laboral donde indica que 40.4% presentan un nivel adecuado de manera significativa en el nivel medio en la muestra de estudio, por tanto se tiene a las dimensiones que son 3 donde el primero es el dominio físico donde el 42.7% dice que esta dimensión califica en un nivel medio, el segundo es el dominio psicológico donde nos da como resultado que el 41.5% dice que se encuentra en un nivel medio de la evaluación, y el tercero dominio de relaciones sociales donde tenemos que el 38.0% nos dice también esta dimensión está en nivel medio, donde tenemos que mitigar varios factores para poder encontrar un equilibrio entre la percepción buena de los colaboradores para subir su engagement dando mejores estándares de calidad de vida.

Después de hacer una comparación exhaustiva con el estudio de investigación de (Echevarri, 2019) con el título de investigación "*relación entre calidad de vida laboral y engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de armenia*", lo cual tuvo como objetivo de la investigación establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el Engagement de los profesores del lugar de estudio que es una universidad privada de la ciudad armenia, donde la población para ese estudio fue de todos los docentes que tienen contrato activo con la universidad. El análisis descriptivo de la variable Engagement que pertenecen a la investigación fue que 17 docentes encuestados dicen que el nivel de esta es "alto", el otro 16 docentes se acogen al rango de "muy alto" el nivel de engagement, y por último los 8 finales catalogan que está en un nivel "promedio", lo cual esto quiere decir que los docentes universitarios de dicha institución mencionada posee un nivel de engagement positivos que hacen que los trabajos que realizan son eficaces. Por parte de las

dimensiones la primera es vigor, donde 41 docentes sienten un alto nivel de vigor, los 13 catalogan en un nivel muy alto, los 8 lo califican como un nivel promedio y 2 como un nivel bajo, lo que dice que la mayoría de los docentes sienten un nivel de engagement en relación a esta dimensión basta alta; en la segunda dimensión que es de dedicación 26 docentes de la universidad catalogan este nivel como muy alto, los 11 docentes como alto, y 4 docentes como promedio lo que dice que este resultado es positivo porque se los docentes están comprometidos con la universidad, y como ultima dimensión tenemos a la absorción lo que dice que 16 docentes ubican a esta dimensión en un nivel muy alto, 14 en el nivel alto y 1 en el nivel bajo lo que esta correcto o casi correcto el engagement que tienen.

En el caso de la variable calidad de vida laboral del total de encuestados 41 docentes sienten un alto nivel de satisfacción con alineación a la variable y los 18 restantes catalogan en un nivel medio en los que respecta también a la variable lo que se analiza y se dice que los docentes gozan de índices positivos de calidad de vida laboral y que sienten un respeto y estima por su capital humano, por parte de las dimensiones tenemos a la primera que es soporte institucional para el trabajo donde 25 docentes catalogan que esta dimensión está en un nivel alto que los llena de satisfacción en sus trabajo, 11 docentes dicen que se encuentra en un nivel medio y 5 en un nivel bajo lo que quiere decir que todos los procesos de mejora que se están haciendo como la supervisión, están siendo buenos evidenciando en este resultados, la segunda dimensión es nivel de seguridad en el trabajo donde, 23 docentes dicen que el nivel de esta dimensión es medio, 11 docentes catalogan en un nivel alto y 7 en nivel bajo, lo que quiere decir que los trabajadores se sienten medianamente satisfechos con las condiciones en los procedimientos de sus trabajo, desarrollo personal del trabajador donde 30 docentes catalogaron como en un nivel alto a la dimensión, 9 están en el nivel medio y 2 en un nivel bajo, lo dice es que la mayoría a logrado su desarrollo personal teniendo satisfacción en su centro de labor, creando una buena calidad de vida laboral.

Después de ese análisis tenemos el análisis estadístico de Rho Spearman que utilizamos para la constatación de nuestras hipótesis que por parte de la **hipótesis general** se obtuvo el coeficiente de 0,115 correlación positiva débil según los autores (Hernandez, fernandez y Baptista 2014) y un p valor = 0.226 (p-valor > 0.05) rechazando así la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula, es decir, Calidad de vida laboral se relaciona con un (nivel de correlación positiva débil) con el Engagement en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022; la cual este resultado no guarda relación alguna con los hallazgos de (Zenozain Espiritu, 2019) en su tesis titulada "*Engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de los olivos, 2019*" **ya que el autor tuvo un coeficiente** de Rho Spearman de (0,780), y un (p-valor = 0.5) donde el autor concluyo que si existe una relación directa y significativa entre los dos variables; de esta manera rechazan la hipótesis nula y aceptan la hipótesis alterna al igual que el autor (Echevarri, 2019) con el título de investigación "*relación entre calidad de vida laboral y engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de armenia*", **ya que el autor tuvo un coeficiente** de Rho Spearman de (0,194), y un (p-valor = 0.001) en la cual **concluyeron** que la relación que tienen entre si es alta , lo que quiere decir que cuanto mejor es la calidad de vida laboral, mayor es la participación u engagement del empleado; de esta manera también lo dice (Montero Vizcaíno et al., 2020) donde enfoca sus teorías a la relación que puede haber entre estas, ya que todos están vinculados al engagement a través de las percepciones de calidad de vida laboral que puedan sentir en el transcurso de la estadía en el espacio donde laboran.

Podemos discutir que es bastante la diferencia en nuestro trabajo de investigación con la de (Zenozain Espiritu, 2019) y (Echevarri, 2019) porque si bien los tres trabajos tienen relación entre sus variables, pero no tienen la misma significancia, entonces de esta manera podemos tomar y acoger situaciones que les favorecen a las instituciones para poder mitigar los factores negativos que afectan al engagement y a la calidad de vida laboral, ya que según los análisis y datos establecidos dice

que cuanto mejor calidad de vida laboral, mayor engagement.

VI. CONCLUSIONES

6.1. En relación a nuestro objetivo general calidad de vida laboral tiene un nivel de relación débil con el Engagement, en la Municipalidad distrital de José crespo y castillo-Aucayacu, 2022; donde obtuvimos una significancia de 0.226, (p -valor > 0.05), es decir, Calidad de vida laboral se relaciona con un (nivel de correlación positiva débil) con el Engagement, lo que deducimos que no se están brinda estándares de calidad en el trabajo incurriendo así en el engagement de los trabajadores de manera que causan insatisfacción.

6.2. Siguiendo con nuestros objetivos específicos tenemos 1, calidad de vida laboral y su relación con la dimensión componente afectivo, teniendo una relación positiva débil entre ellas, con un p valor = 0.108 (p -valor > 0.05), es decir, lo que deducimos que cuanto menos calidad de vida laboral hay, menos componente afectivo tendrá de parte de los servidores públicos que es parte del engagement.

6.3. Nuestro objetivo específico siguiente tenemos 2, calidad de vida laboral y su relación con la dimensión componente de continuidad, teniendo una relación negativa inversa con un p valor = 0.269 (p -valor > 0.05), lo que determina que cuanto menor calidad de vida laboral, menor componente de continuidad habrá, haciendo ente en que los trabajadores no sientan un compromiso con la institución y puedan abandonar sin importar lo importante que puede llegar a ser para la institución mencionada su trabajo.

6.4. Nuestro objetivo específico siguiente tenemos 3, calidad de vida laboral y su relación con la dimensión componente normativo teniendo una correlación inversa débil con un p valor = 0.085 (p -valor > 0.05), lo que deducimos que a menor calidad de vida laboral, menor componente normativo lo que implica que los factores que abarcan este tema como la lealtad, el deber no percibirán los colaboradores lo que les permitirá zafarse sin ningún problema ni sentimiento de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Se sugiere a los responsables del personal de la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu implementar un programa de bienestar para los trabajadores para de esta manera buscar mejorar las falencias que conllevan a un bajo nivel de engagement, permitiéndoles subsanar esos errores y mitigar los aspectos negativos tal como nos dice (Gonzales et al., 2020) donde nos habla de este punto que es una herramienta muy eficaz para aumentar el engagement, porque les permite conocer más a sus colaboradores.

7.2. Por otro lado se debería realizar actividades fuera del horario establecido para que de esta manera crear una mejor calidad de vida laboral, permitiéndoles a los colaboradores crear y tener una buena relación con sus compañeros de trabajo creando resultados buenos y aumentando su sentimiento y valor de trabajar en dicha institución mencionada haciendo de esta manera que la posibilidad de que el colaborador se quede sean muy efectivas.

7.3. Siguiendo con las recomendaciones, se sugiere que pongan más énfasis en los aspectos de las condiciones de trabajo, donde los colaboradores permanecen su tiempo cumpliendo las tareas laborales, tales como la implementación de, escritorios adecuados, sillas adecuadas, iluminación entre otros, para que de esta manera no exista ningún tipo de quejas respecto al lugar donde cumplen sus funciones aumentando así su componente de continuidad.

7.4. Se sugiere al personal de RR.HH como encargado del personal de la MDJCC-A que adopte estrategias para aumentar el componente normativo de los servidores públicos de la institución, y potenciar mediante estas para obtener buenos resultados teniendo un colaborador que cumpla y se sienta satisfecho con su trabajo, porque cuanto más calidad de vida laboral, más componente normativo habrá.

REFERENCIAS

Alejandra, M., & Gómez Vélez. (2010). Quality of Working Life in Temporary Employees Aburrá Valley-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225–236.

Alexander Romero, L. (2019). *Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana*. 108.

Alva, R. H. (2020). Universidad peruana union. *Dirección General de Investigación*, 1–93.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14615/Moran_Paucar_Estrés_académico_apoyo_social1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arrazola. (2016). The research protocol III. Study population. *Revista Alergia Mexico*, 63(2), 201–206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>

Ayay, & Olano. (2020). *Relación entre el compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de una Empresa Privada de Lima, 2020*.

Baena Paz, G. (2017). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Serie integral por competencias (Libro Online) (Issue 2017)*.
<http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>

Botero de Mejía, B. E., & Pico Merchán, M. E. (2017). Quality of Life Related to Health (QLRH) in Seniors over 60 Years of Age: A Theoretical Approach. *Hacia La Promoción de La Salud*, 12(1), 11–24.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772007000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Perception of the quality of work life of the workers at family health centers of the central zone of Chile. *Informacion Tecnologica*, 31(3), 65–74.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., & Luis, K. (2018). Una

Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 2334–2501. www.reibci.org

CCollatupa Pumasupa, M. (2021). Escuela de Posgrado BIOMETRÍA. In *Psikologi Perkembangan* (Vol. 0). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1689–1699. <https://bit.ly/2ZaUYcD>

Coronado Guzmán, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A., & Alvarado Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, Julio-Dici(60), 1–15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006%0APDF>

Corrêa, A. (2013). Vida Con Calidad Y Calidad De Vida En El Trabajo. *Invenio*, 16(30), 145–163.

CROEM. (2018). 2. Carga De Trabajo: Definición De Carga Física Y Mental. *Prevención de Riesgos Ergonómicos*, 12–17.

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 0(45), 58–81.

CUMPA DELGADO, A. C. (2020). *FACULTAD DE PSICOLOGIA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.*

Díaz, B., Palos, A., & Rodríguez, P. A. Z. (2006). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002%0ACómo>

Dominguez, J., & Pino, M. R. (2014). Motivación intrínseca y extrínseca: análisis en adolescentes gallegos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(0214–9877), 349–358. <http://dehesa.unex.es/handle/10662/2012>

Durán, Auxiliadora, Extremera, N., & Montalbán, F., Rey, L. (2016). Engagement y Burnout en el ámbito docente. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 21(1–2), 145–158.

Echevarri, L. A. G. (2019). *relación entre calidad de vida laboral y engagement en laura alejandra gallego echeverri alejandra gutiérrez mesa carlos alberto orrego peralta asesor tabla de contenido*. [https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5605/Calidad de vida laboral y engagement. .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5605/Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20engagement.%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí•ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Ferreira Junior, R. R., & Porto, A. P. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Ciencias Administrativas*, 11, 015. <https://doi.org/10.24215/23143738e015>

Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., Merino Soto, C., & Guimet Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195–206.

Garcés Martínez, M., & Vergara Rojas, J. A. (2020). Revisión sistemática de la literatura acerca de la relación entre engagement y clima organizacional, artículos científicos en español. (Trabajo de grado). Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de ciencias humanas, Bogotá. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1–49.

Gonzales, H. M., Martinez, C. I., & Torres, A. (2020). *Estrategia para mejorar la calidad de vida laboral*. 1–41.

Guevara Bedoya, L. M., & Fernández Poveda. (2017). Work engagement y compromiso laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108–119. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>

Hernandez, fernandez, & B. (2014). *metodologia de la investigacion 2014*.

Hurtado. (2019). *Compromiso organizacional basado en el Modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018*. 67.

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf

Jennings, C. P., Aldinger, S. G., Kangu, F. N., Jennings, C. P., Purba, J. M., & Alotaibi, M. N. (2015). *No Title* وودو. 3(7), 59–78.

Juárez García, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187–194.

Juárez Hernández, L. G., & Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación
Analysis of the elements implicit in the validation of the content of a research instrument. *Espacios*, 39(53), 23–30.

<https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

López-Aguilar, D., Álvarez-Pérez, P. R., & Garcés-Delgado, Y. (2021). El engagement académico y su incidencia en el rendimiento del alumnado de grado de la Universidad de La Laguna. *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 27(1).
<https://doi.org/10.30827/relieve.v27i1.21169>

Lozano Satalaya, L. D. C. (2019). *Universidad peruana unión*.

Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Matas, A. (2018). Escala de Medición. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 20(1), 38–47.

Meneses, J. (2016). El cuestionario. *Técnicas de Investigación Social y Educativa*, 5–57. <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>

Merli, G. O. (2010). Escalas de medición en Estadística. *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 12(2), 243–247.

Mesén Fonseca, R. (1990). *Calidad De Vida Laboral (Nuevo).Pdf*. 1–4.
<https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>

Montero Vizcaíno, Y. Y., Vizcaíno Alonso, M. del C., & Montero Vizcaíno, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364–374.

<http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>

Neftali, T. (2016). Universidad autónoma del estado de México. *Poblacion y Muestra*, 1–134. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada TT - What is the Quality of Life at Work?: An Approximation From the Grounded Theory. *Psicol. Caribe*, 37(2), 31–67. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200031

Porras, A. (2017). Diplomado en Análisis de Información Geoespacial (Tipos de muestreo). *Co Centro de Investigación En Geografía y Geomática*, 14. [https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos de Muestreo - Diplomado en Análisis de Información Geoespacial.pdf](https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos%20de%20Muestreo%20-%20Diplomado%20en%20Análisis%20de%20Información%20Geoespacial.pdf)

R. Hernandez, C. F. (2014). Metodología de la investigación. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

Salanova. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*. 1–131.

Sánchez Vásquez, K. M. E. (2020). Escuela de Posgrado BIOMETRÍA. *Psikologi Perkembangan*, October 2013, 1–126. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

SIERRA, G. B., & RODRIGUEZ, L. A. C. G. J. M. S. (2020). “la calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresa in and out” *Endocrine*, 9(May), 6. https://www.slideshare.net/maryamkazemi3/stability-of-colloids%0Ahttps://barnard.edu/sites/default/files/inline/student_user_guide_for_spss.pdf%0Ahttp://www.ibm.com/support%0Ahttp://www.spss.com/sites/dm-book/legacy/ProgDataMgmt_SPSS17.pdf%0Ahttps://www.n

Syarifudin, A. (2020). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019*. 2507(February), 1–9.

Torres, M., & Paz, K. (2019). Metodo de recolección de datos de una

- investigacion. *Universidad Rafael Landívar*, 27(3), 3–4. <https://n9.cl/x4jv>
- Ubillos. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, 14, 55–64. <https://doi.org/10.32466/eufv-cyh.2018.14.274.55-64>
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia Mexico*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- Viveros, O., & Fierro, C. (2020). Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones. *Espacios*, 41(31), 238–251. <https://www.revistaespacios.com>
- Zenozain Espiritu, M. J. (2019). *Línea de investigación: 0–1*.

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de Operacionalización de la variable calidad de vida laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral pues básicamente hace referencia a todos los aportes de una organización que apuntan al bienestar del empleador u colaborador y a la mejora de efectividad de la organización, esto implica generar y desarrollar empleos y condiciones de trabajo que tengan altos estándares para la percepción humana, y todo esto hará referencia al compromiso y participación de una experiencia individual con respecto a su línea en el trabajo.(CCollatupa	Se medirá a través de la aplicación de un cuestionario adaptado a las tres dimensiones para la obtención de la data necesaria para la estimación de la variable.	Carga de trabajo	Responsabilidad	Ordinal
				Autonomía	
				Posibilidades de ascender	
			Motivaciones intrínsecas	Seguridad	
				Apoyo moral	
				Trato en el trabajo	
			Apoyo directivo	Empatía	
				Reconocimiento	
				Repercusiones en la salud	

	Pumasupa, 2021).				
Engagement	El engagement es de índole deseable que tiene un objetivo primordial que es el comportamiento en la organización, es el compromiso, entusiasmo, esfuerzo y energía que el individuo da en el centro de labor.(Flores Jiménez et al., 2015)	Se medirá a través de la aplicación de un cuestionario adaptado a las tres dimensiones para la obtención de la data necesaria para la estimación de la variable	Componente afectivo	Afecto	Ordinal
				Dedicación	
				Valores	
			Componente de continuidad	Necesidad	
				Comodidad	
				Obligación	
Componente normativo	Deber				

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de consistencia del Engagement

Título	Formulación del problema	Objetivos	hipótesis	Tipo/Diseño de investigación	Conceptos

<p>Calidad de vida laboral y su incidencia en el engagement, en la municipalidad distrital de José cresco y castillo- Aucayacu, 2022”</p>	<p>Problema general: ¿De qué manera calidad de vida laboral incide en el engagement, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022? Problemas específicos: ¿De qué manera calidad de vida laboral incide en el componente afectivo, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022? ¿De qué manera calidad de vida laboral incide en el componente de continuidad, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022? ¿De qué manera calidad de vida laboral incide en el</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia de calidad de vida laboral en el engagement, en la municipalidad distrital de José cresco y Castillo- Aucayacu, 2022. Objetivos específicos: Determinar la incidencia de calidad de vida aboral en el componente afectivo, en la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022. Determinar la incidencia de calidad de vida laboral en el componente de continuidad, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022. Determinar la incidencia de calidad de vida laboral en el componente normativo, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Calidad de vida laboral incide significativamente en el engagement, en la municipalidad distrital de José cresco y Castillo- Aucayacu, 2022 Hipótesis específicas: Calidad de vida laboral incide significativamente en el componente afectivo, en la municipalidad distrital de José cresco y Castillo- Aucayacu, 2022? Calidad de vida laboral incide significativamente en el componente de continuidad, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo- Aucayacu, 2022. Calidad de vida laboral incide significativamente en</p>	<p>Tipo: Aplicada Alcance: Correlacional Diseño: No experimental de corte transversal.</p>	<p>Calidad de vida laboral La calidad de vida laboral pues básicamente hace referencia a todos los aportes de una organización que apuntan al bienestar del empleador u colaborador y a la mejora de efectividad de la organización, esto implica generar y desarrollar empleos y condiciones de trabajo que tengan altos estándares para la percepción humana, y todo esto hará referencia al compromiso y participación de una experiencia individual con respecto a su línea en el trabajo.(CCollatupa Pumasupa, 2021). Engagement El engagement es de índole deseable que tiene un objetivo primordial que es el comportamiento en</p>
---	--	--	---	---	--

	<p>componente normativo, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022?</p>		<p>el componente normativo, en la Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022.</p>		<p>la organización, es el compromiso, entusiasmo, esfuerzo y energía que el individuo da en el centro de labor.(Flores Jiménez et al., 2015)</p>
--	--	--	---	--	--

Fuente: elaboración propia

ANEXO N°03: Constancia de aceptación para realizar el trabajo de investigación



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20172361138
Municipalidad distrital de José Crespo y Castillo	
Nombre del Titular o Representante legal: Madelem Silvia Cloud Tapia	
Nombres y Apellidos Madelem Silvia Cloud Tapia	DNI: 22460789

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ⁽¹⁾, autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación "La calidad de vida laboral y su incidencia en el engagement, en la municipalidad distrital de José Crespo y Castillo-Aucayacu, 2022".	
Nombre del Programa Académico: Ciencias Empresariales	
Autor: Alegría Paredes Neyrelinda; Cervantes Rutz Diana Vanessa.	DNI: 74943444; 71019791

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Aucayacu; 01 de abril de 2022

Firma:  
(Madelem Silvia Cloud Tapia)

Anexo 4: cuestionario adaptado

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL ENGAGEMENT EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ CRESPO Y CASTILLO - AUCAYACU

Estimado(a) Sr(a): El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre la calidad de vida laboral y el engagement (compromiso) de esta municipalidad, por lo cual se estableció preguntas que permitan obtener la información necesaria para el presente estudio. Recordando que la información suministrada por usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

¿Está usted de acuerdo en apoyar con el consentimiento de llenar este cuestionario?

Si No

DATOS GENERALES:

Edad:

- a) 20-40 b). 41-60 c). 61 a más.

GÉNERO:

- a). Femenino
b). Masculino
c). Otros

GRADO DE INSTRUCCIÓN

- a). Nivel secundario
b). Nivel técnico superior
c). Nivel universitario

CONDICIÓN LABORAL

- a). Contrato formato CAS
b). Contrato formato CAP
c). Locación
d). Nombrado

ÁREA

- a). Tesorería
b). Contabilidad
c). Recursos Humanos
d).

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos, según la siguiente escala.

ESCALA VALORATIVA					
CATEGORÍA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
CÓDIGO	1	2	3	4	5

VARIABLE INDEPENDIENTE: Calidad de vida laboral

Dimensión	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Carga de trabajo	1	2	3	4	5
1. ¿Considero adecuado la cantidad de trabajo que realizo en el área en el que represento?					
2. ¿Siento prisa y agobio por falta de tiempo para hacer mi Trabajo en el área que ocupo en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
3. ¿Considero como servidor público que la presión del trabajo me permite mantener una calidad laboral en el área que represento?					
4. ¿Cree usted que suscitan conflictos con otros colegas de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu que repercutan en el trabajo?					
5. ¿Considero que las funciones que realizo en el trabajo me traen cargas negativas como servidor público de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
6. ¿Considero que desempeño funciones y actividades ajenas al área que represento?					
7. ¿Estoy de acuerdo con el horario establecido para realizar todas las tareas asignadas del área que represento en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
Motivaciones intrínsecas	1	2	3	4	5
8. ¿Me siento satisfecho con la labor de trabajo que realizo en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
9. ¿Considero que tengo la capacidad necesaria para cumplir mis funciones en el área que represento en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
10. ¿considero que motivan mi creatividad en el área en que trabajo en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
11. ¿Considero que recibo apoyo de mi familia para el trabajo que ocupo en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
12. ¿Considero estar capacitado para cumplir las funciones de mi trabajo actual en el área que ocupo en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
13. ¿considero sentirme orgulloso de trabajar en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
14. ¿considero que recibí apoyo de mis compañeros de trabajo en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo -					

Aucayacu?					
Apoyo directivo	1	2	3	4	5
15. ¿Considero posible expresar lo que pienso y necesito en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
16. ¿considero estar de acuerdo con la remuneración que recibo en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
17. ¿considero sentirme satisfecho por el reconocimiento de mi jefe por los logros en el área que represento?					
18. ¿Considero que existe la posibilidad de promoción de mi trabajo en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
19. ¿considero sentirme satisfecho con la calidad de vida en mi trabajo?					
20. ¿Considero recibir información de los resultados de mi trabajo en el área que ocupo en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
21. ¿considero sentirme con autonomía y libertad de decisión en el área que desempeño mis labores?					

VARIABLE DEPENDIENTE: Engagement (Compromiso)

Dimensión	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Componente afectivo	1	2	3	4	5
1. ¿La Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu, tiene un significado personal muy grande para mí?					
2. ¿Considero que los problemas de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu también me afecta como servidor público de la entidad?					
3. ¿Tengo un fuerte sentido de pertenencia con la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
4. ¿Cómo servidor público me siento comprometido con la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
5. ¿Considero a la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu como un segundo hogar para mí?					
6. ¿Estaría feliz si dedicara el resto de mi carrera a la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
7. ¿Considero que mis valores y los de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu están relacionadas?					
Componente de continuidad	1	2	3	4	5
8. ¿Considero que si decidiera dejar de trabajar en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu ahora, mi vida se quedaría bastante desorientada?					
9. ¿Considero tener afán de permanecer en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
10. ¿Considero que tendría pocas alternativas si dejaría de trabajar en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu ahora?					
11. ¿Considero actualmente muy difícil dejar de trabajar en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
12. ¿Las consecuencias negativas de dejar de trabajar en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu sería la escasez de ofertas laborales?					
13. ¿En mi situación actual quedarse en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu, es tanto una necesidad como un deseo?					
14. ¿Aceptaría cualquier cargo para seguir laborando en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
15. ¿Para mí, trabajar en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu es la mejor de todas las posibles opciones?					
Componente normativo	1	2	3	4	5
16. ¿considero cumplir con las normativas de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
17. ¿La función que desempeño está claramente definido en el manual de organización y funciones en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu ahora?					
18. ¿Estoy de acuerdo con las normas emitidas por la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu ahora?					
19. ¿Los reglamentos en el trabajo presenta cierta flexibilidad para los labores que desempeño en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
20. ¿Las normas de conducta laboral son cumplidas estrictamente por el personal de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					
21. ¿considero estar de acuerdo con las reglas de reconocimiento y sanciones laborales en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu?					

Anexo 5: validación de cuestionario

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DÍAZ SAAVEDRA ROBIN

ALEXÁNDER Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR

VALLEJO

Especialidad : MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): ALEGRÍA PAREDES, NEYRELINDA, CERVANTES

RUIZ,DIANA VANESSA

II. ASPECTOS DE EVALUACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Calidad de vida laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Calidad de vida laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Calidad de vida laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente";sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 10 de Noviembre de 2021



Lic. Robin A. Díaz Saavedra
MARKETING INTERNACIONALES
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Sello personal firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DÍAZ SAAVEDRA ROBIN

ALEXÁNDER Institución donde labora : UNIVERSIDAD

CESAR VALLEJO

Especialidad : MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO ENGAGEMENT

Autor (s) del instrumento (s): ALEGRÍA PAREDES, NEYRELINDA, CERVANTES

RUIZ, DIANA VANESSA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Engagement en todas sus dimensiones en indicadores Conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Engagement				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Engagement					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo

de 41 "Excelente";sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 10 de Noviembre de 2021




Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Campos Ponce, Enrique Luis

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo- Filial Tarapoto

Especialidad : Gerencia de operaciones

Instrumento de evaluación : cuestionario de calidad de vida laboral

Autor (s) del instrumento (s): Alegria Paredes Neyrelinda; Cervantes Ruiz Diana Vanessa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable calidad de vida laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Calidad de vida laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Calidad de vida laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

susceptible a mejoras de acuerdo a la calidad de vida laboral bajo el contexto actual

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 21 de abril de 2022



Mag. Enrique Luis Campos Ponce
 C.I.A.S. N° 03494

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Campos Ponce Enrique Luis

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo - Filial Tarapoto

Especialidad : Gerencia de Operaciones

Instrumento de evaluación : Cuestionario de engagement

Autor (s) del instrumento (s): Alegría Paredes Neyrelinda, Cervantes Ruiz Diana Vanessa.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: engagement (Compromiso) en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable engagement (Compromiso)				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: engagement (Compromiso)					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Susceptible a mejoras de acuerdo al engagement bajo el contexto actual, el instrumento es viable por lo tanto se puede aplicar.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 21 de abril de 2022


Mg. Enrique Campos Ponce
GLAD. N° 03494

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Julio Alberto Escalante

Torres Institución donde labora : Universidad Cesar

Vallejo- Filial TarapotoEspecialidad : Recursos

humanos

Instrumento de evaluación : cuestionario de calidad de vida laboral

Autor (s) del instrumento (s): Alegría Paredes Neyrelinda; Cervantes Ruiz Diana Vanessa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable calidad de vida laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Calidad de vida laboral				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Calidad de vida laboral					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

el instrumento presenta consistencia con las dimensiones, por lo tanto esta apto a su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 25 de abril de 2022

48



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Julio Alberto Escalante

Torres Institución donde labora : Universidad Cesar

Vallejo - Filial Tarapoto Especialidad : Recursos humanos

Instrumento de evaluación : Cuestionario de engagement

Autor (s) del instrumento (s): Alegría Paredes Neyrelinda, Cervantes Ruiz Diana Vanessa.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: engagement (Compromiso) en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable engagement (Compromiso)				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: engagement (Compromiso)					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

el instrumento presenta consistencia con las dimensiones, por lo tanto, está apto a su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 22 de abril de 2022



Mg. Julio Alberto Escalante Torres Coordinador de la Escuela Profesional de Administración

UCV TARAPOTO

Anexo 6

Ficha técnica Instrumento de evaluación

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Título: “calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús maría-cuarto trimestre 2020”.




LINK:<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Samantha%20Brighit%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>

AUTOR: Samantha Brighit Travezaño Aguilar (2020) adaptado de Tatiana celeste ríos depaz (2016).

APLICACIÓN: individual o colectiva

TIEMPO DE DURACION:30 minutos

DIMENSIONES

-  Carga de trabajo
-  Motivaciones intrínsecas
-  Apoyo directivo

ESCALA DE MEDICIÓN

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

NUMERO DE ITEMS (16) escala de Likert

VALIDEZ DE CONTENIDO Se realizó mediante el juicio de expertos, a Continuación, se muestra detalle:

N° Nombre del experto	Apreciación
01	Dr. Ángel Salvatierra Melgar Aplicable
02	Dr. Felipe Guizado Osco Aplicable
03	Dr. William Flores Sotelo Aplicable
04	Dr. Yolvi Ocaña Fernández Aplicable
05	Dr. Edwin Martínez López Aplicable

FIABILIDAD: (alfa de cronbach) El resultado del Alfa de Cronbach fue

0,835, demostrando con el resultado que el instrumento tiene una fuerte fiabilidad, por consiguiente, es confiable para la aplicación.

Ficha técnica Instrumento de evaluación

ENGAGEMENT

Título: Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor - Chiclayo




LINK:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51719/S%C3%A1nchez_VKME-SD.pdf?sequence=1

AUTOR: Br. Sánchez Vásquez, Krisbell Mariella Esther 2020.

APLICACIÓN: individual

TIEMPO DE DURACION: 30 minutos

DIMENSIONES

-  Componente afectivo
-  Componente de continuidad
-  Componente normativo

ESCALA DE MEDICIÓN

- (1) totalmente en desacuerdo
- (2) en desacuerdo
- (3) levemente en desacuerdo
- (4) ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (5) levemente de acuerdo
- (6) de acuerdo
- (7) totalmente de acuerdo

NUMERO DE ITEMS (18) escala de Likert

VALIDEZ DE CONTENIDO Se realizó mediante el juicio de expertos, a Continuación, se muestra detalle:

N° Nombre del experto	Apreciación
01	Mg. Teresita Aldave Herrera
02	Mg. Katya Vega Mendoza

FIABILIDAD: (alfa de cronbach) El resultado del Alfa de Cronbach fue 0,925 demostrando con el resultado que el instrumento tiene una fuerte fiabilidad, por



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL ENGAGEMENT, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ CRESPO Y CASTILLO-AUCAYACU, 2022", cuyos autores son CERVANTES RUIZ DIANA VANESSA, ALEGRIA PAREDES NEYRELINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 02 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER DNI: 44970126 ORCID: 0000-0003-2707-8193	Firmado electrónicamente por: RDIAZSA11 el 10-07- 2022 02:11:22

Código documento Trilce: TRI - 0317884