



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Calidad de Vida Laboral y Engagement en colaboradores de un  
Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Psicología**

**AUTORA:**

ROMERO GUERRERO, Yesenia Erika (ORCID: 0000-0001-8715-5993)

**ASESOR:**

Dr. CASTRO GARCIA, Julio cesar (ORCID: 0000-0003-0631-8979)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A mis padres Mónica y Juvenal quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por enseñarme a seguir adelante con valentía y esfuerzo para no temer las adversidades, gracias por todo el apoyo incondicional en todo mi proceso de preparación profesional y por confiar en todo momento.

A mi asesor Julio por su guía, buen humor, profesionalismo en cada asesoría dada y por orientarme en la elaboración de mi investigación, por sus consejos y palabras de aliento.

### **Agradecimiento**

Agradecer a Dios por bendecirme la vida, guiándome a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en momentos de dificultad y debilidad.

Muchas gracias a mis padres por su confianza, su apoyo en todos estos años de estudio, sacrificio y mucho esfuerzo.

Gracias a todas aquellas personas especiales que de alguna u otra manera me apoyaron y confiaron en mi durante este periodo de aprendizaje y crecimiento como persona y como profesional.

¡Gracias!

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables de Operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos Éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	21
Respuesta de la dimensión CVL - Bienestar general .....	21
Tabla 2 .....	22
Respuesta de la dimensión CVL – Interfaz de trabajo en casa .....	22
Tabla 3 .....	23
Respuesta de la dimensión CVL – Satisfacción laboral y profesional.....	23
Tabla 4 .....	24
Respuesta de la dimensión CVL – Control en el trabajo .....	24
Tabla 5 .....	25
Respuesta de la dimensión CVL – Condiciones de trabajo.....	25
Tabla 6 .....	25
Respuesta de la dimensión CVL – Estrés en el trabajo.....	25
Tabla 7 .....	26
Respuesta de la dimensión Engagement – Dedicación.....	26
TABLA 8.....	27
Respuesta de la dimensión Engagement – Vigor .....	27
TABLA 9.....	28
Respuesta de la dimensión Engagement – Absorción .....	28
Tabla 10 .....	29
Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov .....	29
Tabla 11 .....	29
Coefficiente de correlación de Spearman Calidad de vida laboral y Engagement.....	29
Tabla 12 .....	30
Coefficiente de correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y los factores de engagement.....	30

## RESUMEN

La investigación reciente de carácter descriptivo correlacional, tuvo como objetivo determinar la relación entre calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un centro de idiomas. Asimismo, el diseño fue no experimental de corte transversal. La muestra fue definida por 121 trabajadores, a quienes se les aplicó las pruebas de Escala de Calidad de Vida Laboral en el Trabajo (WRQoL) elaborado por Simón Easton y Darren Van Laar (2012) y la Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) creado por Schaufeli y Baker (2003). Alcanzando el resultado como estadístico no paramétrico, por lo tanto, se tuvieron que analizar la relación entre las variables estudiadas por medio de Rho Spearman. Este estudio concluyó que no existe correlación entre calidad de vida laboral y engagement, teniendo como nivel de sig. = ,295 > 0,05.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, engagement en colaboradores.

## ABSTRACT

Recent descriptive and correlational research aimed to determine the relationship between quality of work life and engagement in collaborators of a language center. Likewise, the design was non-experimental, cross-sectional. The sample was defined by 121 workers, to whom the Workplace Quality of Life Scale (WRQoL) tests prepared by Simón Easton and Darren Van Laar (2012) and the Work and Welfare Survey (UWES) created by Schaufeli and Baker (2003). Reaching the result as a non-parametric statistic, therefore, the relationship between the variables studied by means of Rho Spearman had to be analyzed. This study concluded that there is no correlation between quality of work life and engagement, having GIS as a level.  $p > 0.5$ .

**Keywords:** Quality of work life, employee engagement.

## I. INTRODUCCIÓN

La problemática que actualmente se podría vivir dentro de las organizaciones estarían sujetas a condiciones positivas o negativas dentro de las funciones que realiza el colaborador. El objetivo principal de cada organización es proponer un entorno laboral favorable para sus trabajadores, mediante diversos factores (desempeño, salud mental y una economía favorable) para la empresa. En cambio, distintas empresas en ocasiones se les podría dificultar centrarse en las necesidades de sus colaboradores, como familiares, sociales y laborales. Por lo tanto, podrían buscar colaboradores que tengan la capacidad de trabajar en equipo, que sean proactivos, con iniciativa, comprometidos con un desempeño intachable, siendo así que no en todos lados se encuentra determinado la fuerza de trabajo, el cual permitan adaptarse a los cambios con facilidad y menos se vean orientados al logro sin cumplir el propósito organizacional.

Por un lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010) con respecto a la salud mental de un colaborador, nos dice que una labor puede ser formal y rentable, si hubiera igualdad, consideración y confianza con el colaborador, siendo estos requisitos para generar efecto de bienestar en él. Por ende, podría existir un mayor desempeño en sus funciones. Asimismo, se realizó una investigación a 150 países, el cual obtuvieron un bajo resultado dentro de Calidad de Vida Laboral en 60 estados, del total 46 regiones muestran decrecimiento de desempeño laboral y la situación laboral se redujo a un 25%.

De igual forma, el análisis ejecutado del Observatorio de calidad de vida, Sodexo Alliance (2005) menciona que del 1.4% de colaboradores españoles practicarán el trabajo en casa por medio de un sistema de telecomunicación (teletrabajo), con un modelo de 2,6 millones de sujetos que obtuvieron en 138 bases distintas de 11 países, esta investigación evidencia la modificación que se produce en el entorno laboral de los últimos 40 años. Este análisis señala que la percepción que tienen los colaboradores en cuanto a calidad de vida laboral ha variado evidentemente, ya que en 1960 el 91.6% de los colaboradores pensaban que su vida profesional era más fundamental que la personal, mientras que en la actualidad un 53.7% de los trabajadores da mayor importancia a su vida personal. Asimismo, señala que, en



España en el año 2000, el 52.6% de trabajadores le da más relevancia a su vida profesional y un 47.4% de su vida personal.

Con respecto lo que menciona Sodexo (2018) en su estudio, en ocasiones el ambiente podría influir mucho cuanto a la productividad y en el bienestar del colaborador, creciendo estos indicadores en un 60% según estudios. Por el contrario, esta cifra podría variar dependiendo de la compañía y la estrategia que puedan implementar, asegurando que los efectos positivos se harán notar con la fuerza de trabajo.

Otro punto es recalcar el estudio que realizó Deloitte Business Confidence Report (2014), afirma que un 49% de la gente evaluada, está muy comprometida por ello desarrolla sus aptitudes en liderazgo con todos los niveles de la corporación. A la vez, el Diario Gestión (2015) menciona que el 87% de organizaciones tiene en cuenta que su principal problema laboral es la falta de compromiso. Siendo así su caso de Perú que del 50% de ejecutivos tiene una problemática que es de suma importancia, la carencia de compromiso y cultura organizacional, ya que la cifra del año pasado se ha duplicado, esto nos menciona la investigación realizada por Deloitte.

Por otro lado, Ginebra (OIT Noticias) realizó un informe junto a la OIT (2019), menciona que más del 70% de los colaboradores en la República de Corea se toman 1 o 2 horas de consentimiento laboral para dedicarse en asuntos personales y familiares. Sin embargo, otros países como Europa, Turquía y EE.UU, se da un tanto entre el 20% y el 40%.

Portal de Recursos Humanos (2018) considera que, si conseguimos que todos los trabajadores se involucren, sin duda será mayor el impacto. Paula Szeinman comenta que sea así ya que por medio del engagement se logrará que el grupo de sujetos estén focalizados y energizados en sus resultados, sin tener inconvenientes personales que se interpongan en los objetivos que deban realizar y finalmente tendrán un desempeño productivo elevado.

Sin embargo, Sánchez, D. (2013) menciona, a medida que la cultura de una organización cambia, el concepto de trabajo y las necesidades de los trabajadores también irán cambiando de acuerdo a la evolución del sistema de trabajo, de este modo el trabajo será beneficioso y capaz de satisfacer las necesidades personales básicas. Por lo general la mayoría de las organizaciones, tienen un buen ambiente de trabajo que generan cierta fuerza laboral que es compensada adecuadamente con beneficios y reconocimientos a sus trabajadores, también podemos decir que las historias generadas de los colaboradores dentro de una empresa, se convierten en experiencias positivas, que llegan a ser placenteras para los trabajadores, lo cual va generando que en cada persona crezca fortalezas necesarias para afrontar cada situación y anteponerse con sus propios recursos en su vida diaria.

Así mismo, las empresas mayormente suelen buscar colaboradores que tengan la capacidad de trabajar en equipo, que sean proactivos, con iniciativa, comprometidos, con un desempeño intachable, para que así la organización encuentre un balance y se pueda determinar la fuerza de trabajo, el cual permitirá que cada trabajador se pueda adaptar a los cambios con facilidad y se vean orientados al logro sin cumplir el propósito organizacional.

Por el contrario, hay algunas empresas que en ocasiones se les podría dificultar centrarse en las necesidades de sus colaboradores, como familiares, sociales y laborales, ya que no todas las organizaciones, suelen ofrecer los beneficios necesarios a sus empleados, porque sólo se preocupan en crecer ellos mismos, que motivar a su personal o generar un buen ambiente laboral para ellos.

El presente estudio está centrado en calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un centro de idiomas, el cual se encuentra ubicada en el distrito de Lince, Lima. Esto surge debido a la necesidad de saber si el personal muestra energía, fuerza, dedicación, satisfacción y pueda llegar a tener buen bienestar general dentro de la institución el cual labora, de manera que se entienda las necesidades de los trabajadores en cuanto a la conducta dentro del centro de idiomas, asociado al desarrollo organizacional.

En relación con las variables calidad de vida laboral y engagement, podemos llegar a redactar la formulación del problema:

¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020?

Al mismo modo se llegaría a mencionar y describir la justificación de este estudio con los criterios correspondientes:

Criterio social, con este trabajo, se quiere llegar a mostrar de que hay algunas empresas que se preocupan por sus colaboradores, ofreciéndoles buena calidad de vida laboral, para que así ellos puedan mostrar energía, productividad y dedicación a las labores que realizan y es ahí donde las organizaciones saldrán ganando. Con el criterio científico, refiere que este estudio permite que haya mayores investigaciones y que más profesionales comparen sus trabajos entre ambas variables en diferentes contextos. Asimismo, el criterio práctico refiere donde los empleadores necesitan saber el estado psicológico en el que se encuentra sus colaboradores. Siguiendo con el criterio teórico, este estudio es respaldado por autores, donde nos indican la importancia que tiene cada una de las variables, donde se quiere dar a conocer los roles que juegan calidad de vida laboral y engagement en el contexto donde se realizará la investigación. Y por último con el criterio profesional y personal, se quiere llegar a impulsar motivando nuevos conocimientos, el cual ayudaría a muchas instituciones a generar conciencia y puedan desarrollar su calidad de vida laboral reconociendo la fuerza y la energía que pone cada colaborador en sus labores.

Ahora bien, tendremos como objetivo general de la investigación:

Determinar la relación entre calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.

Teniendo a la vez los objetivos específicos de dicho estudio:

Describir calidad de vida laboral y sus factores en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.

Describir engagement y sus dimensiones en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.

Determinar la relación entre calidad de vida laboral y las dimensiones de engagement en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.

Determinar la relación entre engagement y los factores de calidad de vida laboral en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.

Otro punto a redactar, llega a ser la hipótesis de la investigación, siendo esta la general:

Existe correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.

Siguiendo con las hipótesis específicas los cuales son:

Existe correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y las dimensiones de engagement en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.

Existe correlación directa y significativa entre engagement y los factores de calidad de vida laboral en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Para poder seguir abordando este tema que es sumamente importante en toda organización revisaremos trabajos previos, donde cabe mencionar lo que refiere Contreras (2015) en sus estudios realizados en México, demuestra que las organizaciones tienen un ambiente saludable que llegan a ser un predictor de bienestar potente entre los trabajadores, como puede ser el engagement, que promueven la calidad de vida laboral en colaboradores generando servicios saludables, productividad, obteniendo buena relación con su entorno ocupacional y familiar. Por otro lado, las organizaciones con niveles altos de engagement tienen una probabilidad del 83% de que sus trabajadores tengan un alto rendimiento laboral.

A su vez, en Reino Unido las empresas que cuentan con colaboradores en bajos niveles de engagement arrojan un 62% de accidentes, a diferencia con aquellos que tienen alto nivel de engagement, el cual evidenciaron el 78% de seguridad en el trabajo, lo cual tienen bajas probabilidades de lesiones, y el 54% de los evaluados quienes mencionaron no estar comprometidos en su centro de labores demostraron un resultado negativo en la salud física con el 12% de los que si se perciben como tal. Hace mención a su vez que algunas organizaciones con más alto nivel de engagement tienen una probabilidad del 83% de tener buena calidad de vida laboral, esto debe demostrar que cuando las empresas se dedican a promover el engagement con sus colaboradores experimentan un alza de 240% en los productos siendo esto muy positivo para las empresas.

En base a los estudios mencionados anteriormente, se puede decir que, debido a diversos factores, la calidad de vida laboral y engagement podrían ser vulneradas por algunas dificultades que afrontan ciertas empresas donde no desean arriesgar por invertir tanto en sus trabajadores, obteniendo baja productividad y en ocasiones impidiendo que el colaborador pueda sentirse bien dentro de su área de trabajo o quizás se podría sentir limitado en cuanto a las tareas que realiza. Sin embargo, si en las organizaciones existiera buen recurso laboral el comportamiento de los trabajadores sería positivo en cuanto a sus labores, generando productividad dentro de la empresa. Considerando el factor humano como la razón y el centro dentro de una empresa, sería imprescindible que pueda existir preocupación por parte del

empleador no solo en cuanto a sus funciones que realice, sino también en la pasión que tenga al realizar su función (engagement), porque cómo se sienta cada persona dentro de su trabajo terminará definiendo calidad de vida laboral.

No obstante, en cuanto antecedentes dentro del trabajo previo encontramos Investigaciones Internacionales donde mencionamos a los siguientes autores:

Armijo (2017) realizó un estudio que tuvo como finalidad medir la Calidad de Vida Laboral, el Engagement y el Burnout en una Institución Educativa Superior del Ecuador. Participaron un total de 265 colaboradores. Esta investigación fue de trabajo cuantitativo, exploratorio y descriptivo de tipo experimental, transeccional. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Calidad de Vida Profesional (CVP35), el siguiente engagement fue utilizado el Work Engagement Scale (UWES-17) y por último burnout se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI-15). Tuvo como resultado un nivel alto de calidad de vida laboral de un 71%, el 87% siendo este buen nivel de engagement y el 54% de burnout en los colaboradores de dicha institución. Con esto se torna una relación a los factores que inciden con cada uno de los instrumentos, lo cual se toma en cuenta que la Institución mencionada tiene un elevado nivel de motivación intrínseca, demostrando que los trabajadores de cierta institución se encuentran muy contentos dentro de la organización.

Contreras (2015) en su investigación tuvo como objetivo realizar actividades dentro del entorno empresarial acorde a la nueva ley en México. Participaron un total de 124 trabajadores, el estudio fue de tipo observacional descriptivo, en cuanto a la recopilación de datos utilizó el cuestionario UWES-17, dio como resultado un total general de engagement en la población que fue del 5% y más de la mitad de colaboradores tuvieron una alta calificación, limitándose un 23% del resultado de la población en un estado completo de engagement (muy alta). Se concluyó que los resultados serán de utilidad para que exista un buen equipo multidisciplinario que realice actividades conforme a la nueva legislación mexicana.

Moreno y Velásquez (2011) en su estudio se centró en describir el modelo y la teoría en el cual se da a conocer el Engagement. Su investigación fue descriptivo y explicativo. Concluyendo que teniendo trabajadores con “engaged” en el trabajo, es obtener en todos los aspectos una ganancia, ya que los empleados alcanzan gran satisfacción en lo personal, crecimiento profesional, buen aprendizaje y salud

mental, mientras que la organización como tal alcanza cumplimiento de objetivos y productividad.

Dentro de las Investigaciones Nacionales encontramos a autores que resaltan lo siguiente:

Estrada, Vargas (2017) en su investigación tienen como objetivo describir el principal intermediario del engagement entre el estrés y la satisfacción laboral. Participaron un total de 130 colaboradores, su estudio fue de tipo correlacional-causal de diseño no experimental, para esta recopilación de datos se empleó las siguientes herramientas: Instrumento de medición del Engagement (UWES), escala de estrés laboral y Cuestionario De Satisfacción Laboral, dando como resultado en las trabajadoras del área de logística, presentan un nivel alto de engagement siendo este el 44,6% y en satisfacción laboral presenta un 57,1%, así como un bajo nivel de estrés laboral. Lo cual concluye que engagement desempeña un elemento mediador entre la satisfacción laboral y el estrés laboral. Lo cual el engagement no se relaciona significativamente con ninguna de dos variables mencionadas.

Alor (2018) en su estudio tiene como objetivo definir la unión a modo de correlación, entre engagement y calidad de vida. Donde participaron un total de 93 trabajadores, el estudio fue de tipo censal, para adquirir los datos se empleó las siguientes herramientas: Cuestionario Whoqol-bref, el siguiente Utrecht Work Engagement Scale (UWES), dio como resultado donde algunos expertos del centro de salud obtuvieron el promedio de engagement en nivel alto del 36.6% y muy alto del 19.4% donde la mayoría de los trabajadores muestran su estado positivo de salud mental y satisfactorio en cuanto a la conexión con sus labores y en las tareas que cumplen dentro del centro de salud, por ende en resultados dentro de calidad de vida laboral presentan un moderado nivel de 54,8% y alto 35,5% relacionada con la salud, por ello quiere decir que como finalidad tiende a investigar la seguridad de los trabajadores correspondiente al lugar donde viven, trabajan, tanto como las oportunidades que tienen para su desarrollo en recursos económicos, personales y profesional, lo cual tengan facilidad a nueva información.

Con respecto a las Nociones generales se podría decir que hoy por hoy hay diferentes campos que nos permiten estudiar la psicología, en la siguiente investigación es necesario hacer un análisis de las variables partiendo del

comportamiento organizacional, porque se enfoca en estudiar a los individuos y grupos que participan dentro de una organización (Chiavenato, 2015, p. 6).

Por el contrario, dentro de las competencias humanas y recursos se debe tener un objetivo para desarrollar y gestionar una mejora dentro del desempeño organizacional, teniendo como enfoque una elevada calidad de vida laboral, la salud, el bienestar y la satisfacción en general de los trabajadores, para poder generar un entorno positivo que facilite en contar con colaboradores que tengan un alto sentido de la responsabilidad, proactivos y con iniciativa, mostrando energía, fuerza al trabajo que realizan y mayor compromiso con la empresa (Forbes, 2013, p.1).

Entre ellas tenemos a algunos autores que nos detallan diversas teorías relacionadas con las variables de la investigación, las cuales son:

Para explicar CVL (calidad de vida laboral) se debe detallar primero la palabra calidad, este término tiene varios significados, siendo el más resaltante para la investigación que es un patrón de vida de las organizaciones (estado del espíritu), esto quiere decir que no podría existir calidad externa (productos y servicios brindados al cliente) sin calidad interna (manera en que vive la organización). Es decir, que la calidad externa es el espejo de la calidad interna. (Chiavenato, 2015, p.p. 14 – 15).

Gutiérrez (2005) define como una propuesta que realiza la empresa, en tanto que asegura la satisfacción en sus trabajadores, en tanto se podrá establecer la contraprestación de sus funciones con las metas de la empresa, lo cual permitirá cumplir funciones excepcionales y generando muy buenos resultados siendo este más competitivos. Lo cual menciona que todo ello está en función de cuatro aspectos que transcurre en cualquier empresa, llamadas las cuatro C: Compromiso que llega a ser la integración de los colaboradores, sintiéndose identificado con la empresa y sus objetivos.

Competencia siendo las habilidades para poder comprometerse con nuevos roles y puestos de trabajo, teniendo la capacidad de adaptarse al cambio y poder crear las mejores condiciones en el trabajo.

Costes es el compromiso de mantenimiento de la gestión de personas siendo este igual o inferior a los de la competencia.



Congruencia siendo el mayor interés entre trabajadores y empresa, para hacer la diferencia más sencilla y poder gestionarla.

Granados (2011) hace mención que es tanto complicado definir calidad de vida laboral, porque se relaciona con diversos temas dentro del entorno organizacional, existiendo una variedad de disciplinas, desde las cuales se puede abordar este concepto. Puede analizarse calidad de vida laboral desde varios puntos complementarios, la cual llegaría a formar una finalidad en la disciplina: Factores antecedentes objetivos siendo este una realidad situacional laboral del empleador, que es un grupo de estructuras y prácticas organizacionales que resultan notables para el bienestar laboral del colaborador.

Factores antecedentes subjetivos refiere a la transformación, de los procesos de acción e interpretación que realiza un colaborador con su situación laboral, el cual dañan su bienestar.

Factores consecuentes objetivos siendo el ajuste entre puesto laboral y persona, concordancia o correspondencia donde tiene relación el colaborador y las labores que debe ejecutar.

Factores consecuentes subjetivos se refiere a una estructura interna del bienestar laboral y a distintos componentes que experimenta el trabajador dentro de la organización.

Dentro de la teoría de Simón Easton y Darren Van Laar, menciona que CVL es influenciada por el bienestar general, la legalidad dentro de la institución, condiciones de trabajo y la apreciación de la persona en cuanto a su calidad de vida laboral que puede ser afectada debido a sus labores (Easton y Van Laar, 2012, p. 23).

Considerando los seis factores psicosociales que identificaron los creadores que integran la calidad de vida laboral son los siguientes:

Bienestar general es un bienestar psicológico y salud física, el cual es influenciada por el trabajo.

Interfaz de trabajo en casa es la autonomía de cómo, donde y cuando trabajan, siendo beneficioso entre, la empresa, el colaborador y la sociedad.

Satisfacción laboral y profesional de las organizaciones proporcionan a las personas las mejores cosas en el trabajo (sentido de logro, alta autoestima, y potencial).

Control en el trabajo es la oportunidad para contribuir en la toma de decisiones, siendo el reflejo en el que un empleado siente que puede ejercer lo que considera. Condiciones en el trabajo, donde el trabajador se encuentra satisfecho con los recursos fundamentales, para realizar su trabajo de manera efectiva.

Estrés en el trabajo es una respuesta física y emocional del trabajador que siente por presiones excesivas.

Indumathy (2012) menciona que la calidad de vida laboral debe mantenerse para asegurar que los trabajadores puedan conservarse en un nivel alto de engagement con su trabajo diario. Es por ello que en estos tiempos ha hecho que las instituciones se cuestionen la necesidad de plantear estrategias para organizarse y establecer parámetros donde sus empleados deban ser felices y puedan desempeñar mejor sus labores.

Para explicar la siguiente variable nos basamos en:

Schaufeli y Salanova (2004), con respecto a engagement mencionan que es el estado psicológico positivo compuesto por altos niveles de energía, dedicación y entusiasmo hacia las labores, también obteniendo tal absorción y concentración con sus labores.

Villa, Álvarez y Castro (2015), menciona que una organización logra atrapar, "el corazón, las manos y la cabeza" de sus trabajadores, destacando tres dimensiones del engagement siendo estos:

Engagement físico es el esfuerzo que se ejerce por el desempeño en sus labores.

Engagement emocional es el entusiasmo, interés y optimismo dentro de sus labores.

Engagement cognitivo es la alta concentración, atención y absorción con las labores que desempeña.

Schaufeli y Bakker (2003), Los colaboradores con engagement son enérgicos a sus labores y cumplen con las exigencias dentro del trabajo.

La variable detallada anteriormente caracterizadas por: energía, entusiasmo y concentración dentro de las labores (Schaufeli & Salanova, 2004) y los explica de la siguiente manera:

Vigor es la energía y el esfuerzo que un trabajador le dedica a sus labores.

Dedicación es tener conducta eficaz y estar contento con los resultados de su trabajo.

Absorción es estar concentrado y enganchado en el trabajo que realiza en ese momento.

El engagement tiene varios componentes: Activación, esfuerzo, energía, persistencia, además está enfocado en cumplir metas (Delgado & Vanegas, 2013).

Además, describen el engagement desde dos puntos de vista:

Perspectiva Organizacional tiene relación directa con compromiso y desempeño laboral, relacionándose de manera inversa con rotación, falta y abandono del personal.

Perspectiva Colectiva siendo una sucesión psicológica social, que empieza interviniendo en las empresas.

El engagement se relaciona con los niveles de aprendizaje entre sucesos positivos que uno haya experimentado. Siendo necesario señalar que el trabajador con engagement tiene sentimientos positivos hacia las funciones que lleva a cabo diariamente y no lo percibe como un trabajo forzado, sino como una labor gratificante, un reto. Situarse en este punto te lleva a conocer diversas situaciones o actividades nuevas. (Giraldo & Pico, 2012).

Schaufeli, Salanova, & Bresó (2005) mencionan que los trabajadores con engagement son enérgicos y tienen una relación estrecha con sus funciones. Además, explican tres dimensiones:

Vigor es definido como la duración de una acción. Estos actos pueden ser vigorosos, a la vez demandan mayor energía.

Dedicación es tener buena actitud y sentirse feliz por las metas cumplidas en la empresa.

Absorción es estar concentrado y no distraerse fácilmente del trabajo que está llevando a cabo en ese instante.

Patton (2012) refiere que dentro de las empresas los colaboradores que se ubican con un nivel alto de engagement serán aquellos que se mantengan en la organización y puedan de igual manera desarrollarse con ella, así alcanzar una mayor calidad de vida laboral a través de la satisfacción laboral.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación

##### Tipo

Básica, ya que se tuvo como propósito obtener y recopilar información, Sánchez, Reyes y Mejía (2018), mencionan que la finalidad es contribuir conocimiento por el conocimiento mismo.

##### Diseño

No experimental – Transversal, Hernández (2014, p.152,154), este estudio se realizó sin manipular las variables recolectando la información en un único momento. Así mismo, de acuerdo al nivel de investigación es descriptivo – correlacional, con respecto a Fernández y Hernández (2014, p.92,93), esta investigación describió características de una población el cual tuvo como finalidad conocer la relación entre las variables. Por último, teniendo como enfoque cuantitativo, según Hernández (2014), es un grupo de fases secuencial y probatorio, el cual llega a utilizar la recolección de datos para probar el análisis estadístico y la hipótesis.

#### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable calidad de vida laboral:** Los autores lo definieron como los modelos más complejos de experiencia de un colaborador en su centro de trabajo, logrando dejar de lado un esfuerzo para hacer la conceptualización mucho mejor dentro del entorno laboral, a la vez se pueda mejorar y que sea más manejable. Van Laar & Easton (2008). Se medirá mediante las puntuaciones de la escala calidad de vida laboral (WRQoL), el cual tiene 6 dimensiones que son: bienestar general (GWB), interfaz de trabajo en casa (HWI), satisfacción laboral y profesional (JCS), control en el trabajo (CAW), condiciones de trabajo (WCS) y estrés en el trabajo (SAW). Los ítems se calificarán con las siguientes puntuaciones: Muy en desacuerdo=1, En desacuerdo=2, Neutral=3, De acuerdo=4 y Muy de acuerdo=5, además siendo una escala ordinal.

**Variable engagement:** Sus autores definieron que los trabajadores que tienen engagement son más enérgicos con sus tareas cumpliendo con las demandas que requiere su trabajo. Schaufeli y Bakker (2003). Los resultados se medirán mediante las puntuaciones de la encuesta bienestar y trabajo (UWES), el cual tiene 3 factores

que son: vigor, dedicación y absorción. Calificándose con las siguientes puntuaciones: Nunca=0, Casi Nunca=1, Algunas Veces=2, Regularmente=3, Bastantes veces=4, Casi siempre=5 y Siempre=6, y es así que tiene como escala de medición ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Es un grupo de sucesos que coinciden de modo específico (Hernández, et al, 2014). La población estuvo concordada por colaboradores pertenecientes de un centro de idiomas, siendo un total de la población entre varones y mujeres 120 personas.

- **Criterios de inclusión:** Personal administrativo, docentes que pertenezcan al centro de idiomas y que sean de ambos sexos.
- **Criterios de exclusión:** No ser parte de la institución, tales como operarios de limpieza.

#### **Muestra**

Del subgrupo de personas conformada por administradores y docentes que laboran dentro del Centro de Idiomas, se evaluó a 120 colaboradores. Por lo tanto, llegaría a descifrar como una muestra censal. Hayes, B. (1999) menciona que una muestra se considera censal donde se toman en cuenta a toda la población.

#### **Muestreo**

El presente informe de investigación llegó a ser no probabilístico ya que la muestra abarcó a toda la población. Por lo tanto, el procedimiento consistió en elegir a la población que le convenía al investigador para la muestra. Teniendo como tipo de muestreo por conveniencia. (Hernández, et al, 2014).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para extender esta investigación se recogerá información necesaria el cual se aplicarán cuestionarios dentro del contexto. (Hernández, et al.2014).

Dentro de la Recolección de datos, trabajaremos con la escala: Calidad de vida laboral (WRQoL) de Van Laar & Easton y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), adecuada en el contexto a través de la estructura de operacionalización de variables.

## **Ficha técnica**

Escala Calidad de Vida Laboral de Van Laar & Easton

<b>Autor</b>	Darren Van Laar y Simón Easton
<b>Año</b>	2012
<b>Procedencia</b>	Porstmouth, United Kingdom
<b>Versión</b>	WRQoL - Español
<b>Edad de aplicación</b>	18 a más
<b>Administración</b>	Individual o Colectiva
<b>Duración</b>	15 minutos aproximadamente

Siguiendo con la prueba, fue diseñada para evaluar y medir calidad de vida laboral teniendo 6 factores las cuales se definen a continuación:

Bienestar general es definido como el bienestar psicológico y de la salud física, el cual es influenciado por el trabajo.

Interfaz de trabajo en casa es la autonomía de cómo, donde y cuando trabajar, siendo un beneficio mutuo entre el trabajador, la empresa y la sociedad.

Satisfacción laboral y profesional donde las organizaciones proporcionan a las personas las mejores cosas en el trabajo (sentido de logro, alta autoestima y potencial).

Control en el trabajo es la oportunidad de contribuir con el transcurso en la toma de decisiones, siendo un reflejo en el trabajador donde siente que puede ejercer lo que considera.

Condiciones en el trabajo donde el trabajador está satisfecho con los recursos fundamentales para realizar su trabajo de manera efectiva.

Estrés en el trabajo es la respuesta física y emocional del trabajador que siente por presiones excesivas.

### **Los puntajes son asignados como:**

Muy en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Neutral = 3, De acuerdo = 4, y Muy de acuerdo = 5

Las preguntas a invertir son las siguientes: 7,9 y 19

Basándonos en la Validez y confiabilidad de la prueba nos menciona:

Van Laar, Easton & Bradshaw (2012) realizaron una encuesta de personal en una institución educativa superior en inglés, donde se pidió al personal que proporcionara detalles si deseaban participar en un estudio de test-retest. Cuatro semanas después de la encuesta inicial, se entrevistó nuevamente al personal y 102 encuestados proporcionaron datos completos en ambos períodos. La fiabilidad de la prueba-reevaluación del promedio general de WRQoL y las subescalas de factores individuales mostraron una fuerte correlación intraclase positiva y significativa entre la prueba y las medidas de reevaluación.

En la investigación se administró un estudio piloto de 80 personas, con intención de que la prueba se adapte a la población estudiada, donde se determinó los baremos para la población.

Dentro de la confiabilidad, la tabla 3 verifica que el Alfa de Cronbach mostró que la prueba de fiabilidad es de 0,85 siendo este mayor de 0,5.

En cuanto a la validez de contenido se aplicó el coeficiente V–Aiken, ya que fueron validados por 5 jurados, dando como resultado que todos los ítems iniciales del instrumento de la prueba piloto se mantengan, ya que no se realizó ningún cambio gramatical. En la tabla 2, se determinó que el 100% de los ítems de la prueba son válidos para la aplicación del piloto.

En cuanto a la relación de consistencia de la variable se encontró que los ítems-test 7,9,8,12 y 19 no se ejecutó de acuerdo a la regla establecida para poder mantenerse en el cuestionario, ya que sus coeficientes son bajos al criterio empírico de 0.20 Kline (1993).

## Ficha técnica

Encuesta Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17)

Autores	<b>Schaufeli y Bakker</b>
Año	2003
Procedencia	Holanda
Versión	UWES – 17 - Español
Edad de aplicación	17 a más
Administración	Colectiva e individual
Duración	10 minutos aprox.

Para la explicación de la prueba, fue diseñada para evaluar y medir la escala Utrecht de Engagement en el trabajo, teniendo 3 factores las cuales se definen a continuación:

Vigor es la energía y la fuerza que un trabajador le pone a sus labores

Dedicación es la conducta efectiva y el notarse contentos con los resultados en sus labores.

Absorción es el sentirse centrado y enganchado en el trabajo que realiza en ese momento.

Para la calificación de esta prueba, las respuestas se llevan a cabo de manera manual, la cual muestra 7 opciones: Nunca, Casi Nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes Veces, Casi Siempre y Siempre. Si queremos alcanzar el puntaje de las subescalas, sumaremos la cantidad de cada escala y dicho resultado se dividirá entre el número de preguntas de cada subescala. Asimismo, el UWES podría lanzar tres puntajes, correspondiendo a cada subescala y un puntaje total siendo de 0 a 6. En torno a las normas estadísticas del UWES, se utilizó cinco categorías: “Muy bajo”, “Bajo”, “Promedio” “Alto” y “Muy Alto”.



Para la confiabilidad y validez de la escala Utrecht de Engagement, (Schaufeli y Bakker, 2003) mencionan que fue aplicada en diversos grupos de Holanda y Bélgica, el cual incluyeron 25 investigaciones realizadas entre 1999 y 2003 y en 11 de los 25, se utilizó el UWES-17 (n=2313), donde se obtuvo los siguientes puntajes de confiabilidad, en la dimensión vigor (0.82), dedicación (0.89) y absorción (0.83) y la confiabilidad tuvo como total de (0.93).

En la siguiente investigación se administró un estudio piloto de 80 sujetos, con intención de que la prueba se adapte a la población estudiada, donde se determinó los baremos para la población.

Dentro de la Confiabilidad en la tabla 6 podemos verificar que el Alfa de Cronbach muestra que la prueba de fiabilidad es de 0,91 siendo este mayor de 0,5.

En cuanto a la validez de contenido se aplicó el coeficiente V–Aiken, ya que fueron validados por 5 jurados, dando como resultado que todos los ítems iniciales del instrumento para la prueba piloto se mantienen, ya que no se realizó ningún cambio gramatical. En la tabla 7, determinando que el 100% de los ítems de la prueba son válidos para la aplicación del piloto.

En cuanto a la relación de consistencia de la variable se encontró que los ítems-test 6 y 16 no efectuaron con el criterio establecido para poder quedarse en el cuestionario, ya que sus coeficientes son menores al criterio empírico de 0.20 Kline (1993).

### **3.5 Procedimiento**

Al comienzo del trabajo se instauraron las variables con las cuales se trabajaría dicha investigación, surgiendo de la realidad problemática, es así que se fue recabando información teórica a cerca de calidad de vida laboral y engagement, continuando con el proceso de investigación se plantearon los objetivos con sus respectivas hipótesis, seguidamente se realizó la búsqueda de conceptos sobre los instrumentos los cuales serían utilizados y el permiso correspondiente de los autores, continuamente se solicitó la autorización de la institución para poder aplicar las encuestas, posteriormente se prosiguió en evaluar los cuestionarios escala de calidad de vida en el trabajo (WRQoL) y encuesta Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) a la muestra seleccionada, presentándoles un consentimiento informado donde sería de forma anónima todos los datos requeridos. Por último, se

procedió a obtener la información mediante una base de datos para así llegar a un análisis estadístico descriptivo e inferencial, de acuerdo a los objetivos propuestos.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El análisis de datos de esta investigación se realizó de la siguiente manera: para el vaciado de datos se utilizó el programa de Excel 2016 para obtener el análisis de validez de contenido de ambas encuestas por medio de la V de Aiken, continuamente los resultados obtenidos fueron procesados con el programa estadístico SPSS v. 26, el cual fueron analizados la consistencia del Alfa de Cronbach, analizando la confiabilidad por dimensiones.

Luego se procedió en analizar la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, ya que el tamaño de muestra fue mayor de 50 personas, en cuanto a los datos obtenidos del instrumento, se permitió conocer que la muestra presenta una distribución no paramétrica. Por último, se analizó la correlación por medio del Rho de Spearman para comprobar las hipótesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los principios éticos que toma esta investigación son de carácter original, evitando cualquier tipo de plagio, así mismo se realizó los permisos respectivos de los autores de los instrumentos y los permisos correspondientes del centro de idiomas, demostrando que la investigación será de manera confidencial protegiendo a los participantes.

Tomando en cuenta los cuatro principios bioéticos que son la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Arguedas (2010) refiere que el primer principio consiste en respetar los derechos y decisiones de cada persona, comprendiendo si desea ser voluntario o no en participar de la investigación; el segundo principio refiere que se debe hacer el bien, no perjudicando al cooperador por el bienestar de los participantes; el tercer principio consiste en respetar la integridad del colaborador siendo esta física y psicológica; y el último principio es de sentido general ya que el beneficio que el profesional ofrezca será de manera equitativa evitando discriminaciones.

Por otro lado, el Colegio de Psicólogos del Perú (2020) en el artículo 20 y 25 muestra información notable sobre acuerdos que deben ejecutarse tanto el investigador y el participante, manteniendo la confidencialidad de dicha información.

Miranda (2019) elabora una pequeña información sobre la declaración de Helsinki, siendo los principios éticos de la investigación médica entre sujetos humanos, tomando en cuenta que, para formar parte de un proyecto de investigación, las personas deben participar voluntariamente y ser informados, sin embargo, tenemos que proteger la lealtad del colaborador, resguardando la privacidad y reduciendo las consecuencias del estudio sobre su personalidad, integridad física y mental, también si una persona es considerada incompetente, por ley será capaz de dar su consentimiento en poder participar o no, aunque debemos obtener la aprobación legal del representante.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

Respuesta de la dimensión CVL - Bienestar general

Dimensión	n	RESPUESTAS PORCENTUALES							Media	DS	Asimetría
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo					
4. Me siento bien en este momento.	121	1,7	4,1	21,5	39,7	33,1	3,98	,931	-,786		
9. Recientemente, he estado descontento(a) y deprimido(a).	121	18,2	37,2	27,3	12,4	5,0	2,49	1,081	,495		
10. Estoy satisfecho(a) con mi vida.	121	,8	1,7	9,9	52,9	34,7	4,19	,745	-1,061		
15. En varios aspectos mi vida es casi ideal.	121		1,7	34,7	54,5	9,1	3,71	,651	,002		
17. En general, me salen bien las cosas.	121		2,5	14,9	63,6	19,0	3,99	,665	-,511		
21. Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.	121		3,3	28,9	47,1	20,7	3,85	,782	-,158		

**Fuente propia**

En la tabla 1, se puede visualizar que de 121 personas (población) en el ítem 4 el 33.7% respondieron que se sienten extremadamente bien en la actualidad y el 1.7% requiere mejorar su estado emocional. En el ítem 9 el 18.2% está contento sin señales de depresión, mientras que el 5% de la población se encuentra muy descontento y deprimido. En el ítem 10, el 34.7% del total sienten satisfacción en las actividades que realizan en su vida diaria y el 0,8% está insatisfecho con las labores que realiza en su día a día. En la alternativa 15, observamos que el 9,1% considera que su vida se asemeja más a lo ideal y el 1,7% cuenta con un estilo de vida más alejada a lo ideal. En el ítem 17 el 19% señala que le salen muy bien las tareas que realiza y el 2,5% opina que las actividades realizadas no cumplen con el objetivo deseado. En la pregunta 21, el 20,7% últimamente se ha sentido feliz y el 3,3% se encuentra infeliz. Finalmente, según la tabla 1, se aprecia que el ítem 10 es la pregunta que predomina en la dimensión de bienestar general – calidad de vida laboral, teniendo una media de 4,19, desviación estándar igual 0,745 y con una asimetría de -1,061.

**Tabla 2**

Respuesta de la dimensión CVL – Interfaz de trabajo en casa

Dimensión		RESPUESTAS PORCENTUALES							Media	DS	Asimetría
Interfaz de Trabajo en casa	n	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo					
5. organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.	Mi 121	3,3	7,4	27,3	41,3	20,7	3,69	,992	-,634		
6. Mis actuales turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.	121	1,7	9,9	19,8	43,8	24,8	3,80	,980	-,671		
14. Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	121	5,0	10,7	25,6	38,0	20,7	3,59	1,085	-,585		

**Fuente propia**

En la tabla 2, se visualiza que en el ítem 5 de la población total (121) el 20,7% siente que la empresa le da facilidades para acomodar sus horarios de trabajo con su vida familiar y el 3,3% considera que la compañía le impide amoldar sus horarios de oficina con la familia. En el ítem 6, el 24,8% manifiesta que sus turnos de trabajo se acoplan con las situaciones personales que atraviesan en estos momentos, mientras que el 1,7% opina que le es difícil adaptar su trabajo a las circunstancias personales. En la pregunta 14, el 20,7% siente apoyo activo por parte del jefe, en cuanto a la flexibilidad con su horario laboral y el 5% no cuenta con la comprensión del jefe al momento de solicitar cambiar su horario de trabajo. Cabe resaltar que, el ítem 6 predomina en la dimensión interfaz de trabajo en casa – calidad de vida laboral, teniendo una media de 3,80, una desviación estándar de 0,980 y una asimetría de -0,671.

**Tabla 3****Respuesta de la dimensión CVL – Satisfacción laboral y profesional**

Dimensión	RESPUESTAS PORCENTUALES								
	Satisfacción Laboral y Profesional	n	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo	Media	DS
1. Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.	121	3,3	3,3	11,6	47,9	33,9	4,06	,942	-1,331
3. Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo	121	1,7	3,3	14,0	47,1	33,9	4,08	,872	-1,083
8. Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	121	9,9	9,1	23,1	44,6	13,2	3,42	1,138	-,751
11. Me animan a desarrollar habilidades nuevas en mí trabajo.	121	5,0	9,1	28,1	41,3	16,5	3,55	1,032	-,631
18. Estoy satisfecho(a) con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.	121	5,8	9,9	28,1	42,1	14,0	3,49	1,042	-,641
20. Estoy satisfecho(a) con la formación que recibo para realizar mi trabajo.	121	5,0	9,9	28,1	44,6	12,4	3,50	1,001	-,673

**Fuente propia**

Se puede observar en la tabla 3, que en el ítem 1 el 33,9% de la población total tienen metas y objetivos claros que le permiten realizar sus actividades laborales, mientras que al 3,3% le es difícil plantear metas y objetivos, impidiéndole desenvolverse en el trabajo. En el ítem 3, el 33,9% tiene oportunidades para demostrar sus habilidades en el ámbito laboral y el 1,7% cuenta con pocas alternativas para sobresalir en el trabajo. En el ítem 8, el 13,2% considera que son reconocidos por su jefe en sus labores y el 9,9% no se siente valorado por la jefatura. En el ítem 11, el 16,5% está motivado para desarrollar actividades nuevas en su trabajo, mientras que el 5% se encuentra desanimado para realizar tareas innovadoras. En el ítem 18, el 14% se encuentra muy satisfecho con las oportunidades profesionales que tienen en estos momentos y el 5,8% se muestra insatisfecho con las pocas opciones que le brindan para poder desarrollar conocimientos. En la pregunta 20, el 12,4% está conforme con la formación que recibe para realizar sus labores y el 5% tiene disconformidad en cuanto a la inversión que le brindan en el trabajo para desarrollar sus actividades laborales. En base a la tabla se puede deducir que, el ítem 3 es el que predomina en la dimensión

satisfacción laboral y profesional – calidad de vida laboral, teniendo una media de 4,08, una desviación estándar 0,872 y de asimetría -1, 083.

**Tabla 4**

Respuesta de la dimensión CVL – Control en el trabajo

Dimensión	RESPUESTAS PORCENTUALES									
	Control en el Trabajo	n	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo	Media	DS	Asimetría
2. Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.		121	4,1	8,3	18,2	50,4	19,0	3,72	1,002	-,925
12. Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo		121	14,0	10,7	41,3	26,4	7,4	3,02	1,114	-,344
23. En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público		121	7,4	19,0	34,7	32,2	6,6	3,12	1,034	-,281

**Fuente propia**

En la tabla 4, se observa que en el ítem 2, el 19% es capaz de expresar sus opiniones e influenciar cambios en el trabajo y el 4,1% tiene dificultad para decir lo que piensa e implantar mejoras laborales. En el ítem 12, el 7,4% está comprometido en las decisiones que se toman en el ámbito laboral y el 14% no se siente involucrado con los cambios decisivos que se dan dentro del trabajo. En la pregunta 23, el 6,6% se siente involucrado con los planteamientos que puedan afectar al público y el 7,4% no se encuentra comprometido con los lineamientos que incluyen al público. En base a la tabla 4, la pregunta 2 es la que predomina en la dimensión control en el trabajo – calidad de vida laboral, siendo la media de 3,72, la desviación estándar de 1,002 y la asimetría de -0,925.

**Tabla 5**

## Respuesta de la dimensión CVL – Condiciones de trabajo

Dimensión	n	RESPUESTAS PORCENTUALES					Media	DS	Asimetría
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo			
13. Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente	121	5,8	14,0	17,4	44,6	18,2	3,55	1,118	-,683
16. Trabajo en un ambiente seguro.	121	4,1	4,1	14,9	54,5	22,3	3,87	,948	-1,222
22. Las condiciones laborales son satisfactorias	121	4,1	10,7	29,8	44,6	10,7	3,47	,967	-,620

**Fuente propia**

En la tabla 5, podemos observar que en el ítem 13, el 18,2% siente que su jefe le proporciona lo que necesita para realizar un trabajo eficaz y el 5,8% considera que el jefe no le brinda lo necesario para desenvolverse en sus labores. En el ítem 16, el 22,3% trabaja en un ambiente seguro, mientras que el 4,1% opina que su trabajo no cuenta con la infraestructura idónea para desempeñarse. En la pregunta 22, el 10,7% opina que sus condiciones laborales son satisfactorias, mientras que el 4,1% está insatisfecho con las condiciones laborales. En base a la tabla 5, la pregunta 16 es la que predomina en la dimensión condiciones de trabajo – calidad de vida laboral, siendo la media de 3,87, la desviación estándar de 0,948 y la asimetría de -1,222.

**Tabla 6**

## Respuesta de la dimensión CVL – Estrés en el trabajo

Dimensión	n	RESPUESTAS PORCENTUALES					Media	DS	Asimetría
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo			
7. Me siento presionado(a) en el trabajo a menudo.	121	7,4	32,2	36,4	18,2	5,8	2,83	1,006	,257
19. A menudo me siento excesivamente estresado(a) en el trabajo	121	7,4	36,4	32,2	17,4	6,6	2,79	1,032	,380

**Fuente propia**

En la tabla 6, se observa que en el ítem 7, el 5,8% se siente presionado en el trabajo constantemente y el 7,4% consideran que no trabajan bajo presión. En el ítem 19, el 6,6% está excesivamente estresado en el trabajo y el 7,4% no presenta estrés en sus labores. En base a la tabla 6, la pregunta 7 es la que predomina en la



dimensión estrés en el trabajo – calidad de vida laboral, siendo la media de 2,83, la desviación estándar de 1,006 y la asimetría de 0,257.

**Tabla 7**

Respuesta de la dimensión Engagement – Dedicación

DIMENSIÓN 1 DEDICACIÓN	n	RESPUESTAS PORCENTUALES								Media	DS	Asimetría
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre				
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	121	1,7	,8	4,1	10,7	14,9	26,4	41,3	4,81	1,374	-1,276	
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	121		,8	5,0	5,0	14,0	31,4	43,8	5,02	1,169	-1,306	
7. Mi trabajo me inspira	121	1,7	,8	8,3	13,2	14,9	21,5	39,7	4,62	1,496	-,934	
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago	121			,8	1,7	15,7	16,5	65,3	5,44	,875	-1,441	
13. Mi trabajo es retador	121		3,3	3,3	16,5	13,2	28,9	34,7	4,65	1,364	-,868	

*Fuente propia*

En la tabla 7, se puede observar que en el ítem 2, el 41,3% considera que su trabajo es significativo y tiene un propósito y el 1,7% no encuentra sentido a sus labores. En el ítem 5, el 21,4% está entusiasmado con su trabajo y el 8% pocas veces siente ganas de trabajar. En el ítem 7, el 39,7% opina que su trabajo lo inspira y el 1,7% el ámbito laboral no es su centro de inspiración. En el ítem 10, el 65,3% tiene actitud positiva en el trabajo y el 0,8% raras veces se puede sentir orgulloso de la labor que realiza. En el ítem 13, el 34,7% opina que su trabajo es retador y el 3,3% piensa que su vida laboral no está llena de retos. Finalmente, en la tabla7 el ítem 10 es el que predomina en la dimensión dedicación – engagement, siendo la media 5,44, la desviación estándar de 0,875 y la asimetría de -1,441.

**TABLA 8****Respuesta de la dimensión Engagement – Vigor**

DIMENSIÓN 2 VIGOR	n	RESPUESTAS PORCENTUALES							Media	DS	Asimetría
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastante Veces	Casi Siempre	Siempre			
1. En mi trabajo me siento lleno de energía	121		,8	9,9	15,7	9,9	34,7	28,9	4,55	1,360	-,683
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	121			,8	9,1	14,9	32,2	43,0	5,07	1,010	-,892
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	121	,8		9,1	20,7	11,6	30,6	27,3	4,43	1,389	-,582
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	121		1,7	6,6	16,5	11,6	29,8	33,9	4,63	1,361	-,749
15. Soy muy persistente en mi trabajo	121		,8	4,1	5,0	9,1	31,4	49,6	5,15	1,130	-1,565
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	121		1,7	5,0	8,3	9,1	20,7	55,4	5,08	1,301	-1,402

**Fuente propia**

En la tabla 8, se puede visualizar que de 121 personas (población) en el ítem 1 el 28.9% respondieron que se sienten llenos de energía con las labores que realizan y el 0.8% pocas veces se siente lleno de energía. En el ítem 4 el 43% se encuentra fuerte y con Vigor para realizar sus labores, mientras que el 0,8% de la población no se siente vigoroso ni fuerte en el trabajo. En el ítem 8, el 27.3% del total tiene ganas de trabajar a diario y el 0,8% está desganado en su actividad laboral. En la alternativa 12, observamos que el 33,9% puede seguir laborando por largos periodos de tiempo y el 1,7% tiene interrupciones para laborar horas extensas. En el ítem 15 el 49,6% son persistentes en su trabajo y el 0,8% no son constantes con su labor. En la pregunta 17, el 55,4% mencionan que cuando aún las cosas no van bien, continúan trabajando y el 1,37% tiene tendencia a abandonar las actividades que realizan cuando las cosas no salen como desean. Finalmente, según la tabla 8, se aprecia que el ítem 15 es la pregunta que predomina en la dimensión de vigor – engagement, teniendo una media de 5,15, desviación estándar igual 1,130 y con una asimetría de -1,565.

**TABLA 9****Respuesta de la dimensión Engagement – Absorción**

DIMENSIÓN 3 ABSORCIÓN	n	RESPUESTAS PORCENTUALES									Media	DS	Asimetría
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre					
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	121		,8	8,3	15,7	9,1	37,2	28,9	4,60	1,320	-,759		
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	121	2,5	5,8	8,3	11,6	12,4	29,8	29,8	4,34	1,661	-,910		
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	121			2,5	14,0	12,4	25,6	45,5	4,98	1,172	-,866		
11. Estoy inmerso en mi trabajo	121	,8			15,7	15,7	28,1	39,7	4,88	1,177	-,986		
14. Me dejo llevar por mi trabajo	121		9,1	10,7	19,0	19,0	22,3	19,8	3,94	1,572	-,335		
16. Me es difícil desconectarme de mi trabajo	121	2,5	9,1	21,5	19,0	19,0	15,7	13,2	3,43	1,627	-,014		

**Fuente propia**

En la tabla 9, se visualiza que en el ítem 3 de la población total (121) el 28,9% siente que el tiempo pasa rápido cuando está trabajando y el 0,8% considera que las horas son largas al realizar sus labores. En el ítem 6, el 29,8% manifiesta que al momento de trabajar olvida lo que pasa a su alrededor y el 2,5% se distrae con facilidad a la hora de trabajar. En la pregunta 9, el 45,5% siente felicidad cuando está trabajando y el 2,5% pocas veces tiene felicidad al laborar. En el ítem 11, el 39,7% está inmerso en su trabajo y el 0,8% no está involucrado con el trabajo. En el ítem 14, el 19,8% se deja llevar por su trabajo y el 9,1% considera que sus labores no es lo más indispensable. En el ítem 16, el 13,2% tiene dificultad para desconectarse del trabajo y el 2,5% están predispuestos a desengancharse más rápido de sus funciones. Cabe resaltar que, el ítem 9 predomina en la dimensión absorción – engagement, teniendo una media de 4,98, una desviación estándar de 1,172 y una asimetría de -0,866.

**Tabla 10**

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de Vida Laboral	0.099	121	0.006
Engagement	0.099	121	0.005

*Fuente propia*

Para el presente trabajo de investigación, se llevó a cabo la prueba de normalidad Kolmogorov–Smirnov debido a que la población es mayor a 50.

En la tabla 10, se observa que la variable calidad de vida laboral tiene nivel de significancia igual a  $0,006 < 0,05$  y el constructo engagement tiene un nivel de significancia de  $0,005 < 0,05$ , es decir en ambas variables los ítems están distribuidos de manera no paramétrica.

**Tabla 11**

Coeficiente de correlación de Spearman Calidad de vida laboral y Engagement

Correlaciones		Engagement
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación
		,295**
		Sig. (bilateral)
		,001
	N	121
	Sig. (bilateral)	.
	N	121

*Fuente propia*

La tabla 11, muestra que no existe correlación entre calidad de vida laboral y engagement (sig. = ,295 < 0,5), por el cual se rechaza la hipótesis general (Existe correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020).

**Tabla 12**

Coeficiente de correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y los factores de engagement

Correlaciones		Vigor	Dedicación	Absorción
Bienestar General	Coeficiente de correlación	<b>,370**</b>	<b>,267**</b>	<b>,260**</b>
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,004
	N	121	121	121
Interfaz Trabajo en Casa	Coeficiente de correlación	<b>,227*</b>	<b>,244**</b>	<b>,276**</b>
	Sig. (bilateral)	,012	,007	,002
	N	121	121	121
Satisfacción Laboral y profesional	Coeficiente de correlación	<b>,232*</b>	<b>,274**</b>	<b>,223*</b>
	Sig. (bilateral)	,010	,002	,014
	N	121	121	121
Control en el Trabajo	Coeficiente de correlación	,015	,013	<b>,027</b>
	Sig. (bilateral)	,869	,890	,772
	N	121	121	121
Condiciones de Trabajo	Coeficiente de correlación	<b>,192*</b>	<b>,241**</b>	<b>,195*</b>
	Sig. (bilateral)	,035	,008	,032
	N	121	121	121
Estrés en el Trabajo	Coeficiente de correlación	<b>-,216*</b>	-,175	-,204*
	Sig. (bilateral)	,018	,056	,025
	N	121	121	121

*Fuente propia*

En la tabla 12, se observa que bienestar general no se correlaciona de manera significativa con las dimensiones vigor ( $p=0,370$ ), dedicación ( $p=0,267$ ) y absorción ( $p=0,260$ ). Interfaz de trabajo en casa no se correlaciona de manera significativa con las dimensiones vigor ( $p=0,227$ ), dedicación ( $p=0,244$ ) y absorción ( $p=0,276$ ). Satisfacción laboral y profesional no se correlaciona de manera significativa con las dimensiones vigor ( $p=0,232$ ), dedicación ( $p=0,274$ ) y absorción ( $p=0,223$ ). Control en el trabajo no se correlaciona de manera significativa con las dimensiones vigor ( $p=0,015$ ), dedicación ( $p=0,013$ ) y absorción ( $p=0,027$ ). Condiciones en el trabajo no se correlaciona de manera significativa con las dimensiones vigor ( $p=0,192$ ), dedicación ( $p=0,241$ ) y absorción ( $p=0,195$ ). Estrés en el trabajo no se correlaciona de manera significativa con las dimensiones vigor ( $p= -0,216$ ), dedicación ( $p=-0,175$ ) y absorción ( $p=-0,204$ ). Siendo  $p < 0,5$ , rechazando así la hipótesis específica, donde se menciona que no existe relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de engagement en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.

## V. DISCUSIÓN

El siguiente informe de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020, recalcando que las variables fueron analizadas de manera individual, por lo mismo que no existe alguna investigación entre ambas variables juntas en la actualidad y menos en un centro de idiomas.

Asimismo, se observa que la variable calidad de vida laboral tiene nivel de significancia igual a  $0,006 < 0,05$  y el constructo engagement tiene un nivel de significancia de  $0,005 < 0,05$ , es decir en ambas variables los ítems están distribuidos de manera no paramétrica. A la vez, en la investigación de Alor (2018) titulada “engagement y calidad de vida relacionada con la salud en personal asistencial de un centro de salud de Lima, 2018” se hizo uso de la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, los valores presentados en la tabla 10, demuestran que tanto las variables como sus dimensiones no proceden de una distribución normal, por lo que se hizo uso de pruebas no paramétricas.

En cuanto a la correlación de variables para el presente estudio, muestra que no existe correlación entre calidad de vida laboral y engagement ( $\text{sig.} = ,295 < 0,5$ ), por el cual se rechaza la hipótesis general (Existe correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020). Los resultados obtenidos dieron a conocer y describir el rango de calidad de vida laboral y engagement de los colaboradores del centro de idiomas. Dando a conocer que el 34.7% considera que su bienestar general es alto mostrando satisfacción realizando actividades en su vida diaria, mientras el 8% es considerado muy bajo ya que se encuentra desganado y no son constantes realizando sus laborales. Por ello que se busca con esta investigación que las instituciones tomen conciencia en cuanto a brindarles buena calidad de vida laboral a sus colaboradores para que exista en ellos la fuerza, la energía que se necesita en cada persona que realiza sus actividades diarias. Por lo tanto, es que se requiere conseguir correlación para que a más engagement mejor será la calidad de vida laboral del personal. Sin embargo, en la investigación de Alor mencionada anteriormente, señala que, el engagement y calidad de vida laboral tienen una

correlación directa y significativa, dando como resultado 0,637, es decir, a mayor engagement mejor será la calidad de vida laboral. La diferencia de resultados entre ambos estudios se debe a que en el primer caso está centrado en un centro de idiomas y el segundo caso está enfocado en un centro de salud, siendo el contexto a evaluar un punto importante, tal como lo menciona Granados (2011) quien señala que existen factores antecedentes objetivos que enmarcan la realidad situacional del trabajador. Asimismo, este autor indica que hay factores antecedentes subjetivos enlazados a los procesos de interpretación y acción que realiza un colaborador sobre su situación laboral, el cual afectan a su bienestar. Así Indumathy (2012) menciona que la calidad de vida laboral debe mantenerse para asegurar que los trabajadores puedan conservarse en un nivel alto de engagement con su trabajo diario. Es por ello que en estos tiempos ha hecho que las instituciones se cuestionen la necesidad de plantear estrategias para organizarse y establecer parámetros donde sus empleados deban ser felices y puedan desempeñar mejor sus labores.

Debido a que no existen correlación entre las variables, se analizarán de manera independiente. Para ello, empezaremos estudiando la primera variable (calidad de vida laboral) es influenciada por el bienestar general, las políticas dentro de la organización, condiciones de trabajo y la percepción que tiene la persona en cuanto a su calidad de vida laboral que puede estar siendo afectada debido a su trabajo (Easton y Van Laar, 2012, p. 23). Ello explica el por qué, las dimensiones de calidad de vida laboral no se correlacionan con las dimensiones de engagement, Schaufeli y Bakker (2003), señalan que, los colaboradores con engagement son enérgicos en sus labores y cumplen con las exigencias dentro del trabajo.

Por otro lado, Gutiérrez (2005) explica para que exista relación entre ambas variables debería existir satisfacción en los trabajadores, para establecer la contraprestación de sus funciones con las metas de la empresa, lo cual permitirá cumplir funciones excepcionales y generando muy buenos resultados siendo este más competitivos. Es por ello que, Villa, Álvarez y Castro (2015), mencionan que una organización logrará atrapar, “el corazón, las manos y la cabeza” de sus trabajadores, destacando en lo físico siendo el esfuerzo que se ejerce por el desempeño en sus labores, en lo emocional que es el entusiasmo, interés y



optimismo dentro de sus labores y por lo cognitivo siendo la alta concentración, atención y absorción que un colaborador desempeña en sus labores.

No obstante, Forbes (2013) refiere que dentro de las competencias humanas y recursos se debe tener un objetivo para desarrollar y gestionar una mejora de desempeño dentro de la organización, teniendo un enfoque de calidad de vida laboral, donde se obtenga salud, bienestar y satisfacción en general en los colaboradores, así puedan generar un entorno positivo que facilite la iniciativa, la energía, fuerza de trabajo y mayor compromiso con la empresa. Asimismo, Giraldo y Pico (2012) mencionan que el engagement se relaciona con los niveles de aprendizaje entre sucesos positivos que uno haya experimentado, señalando que el trabajador con engagement tendrá sentimientos positivos hacia las labores que lleva a cabo diariamente y no lo percibirá como un trabajo forzado.

Con respecto a las dimensiones de calidad de vida laboral y engagement se obtuvieron como resultado máximo: bienestar general y vigor = ,370, interfaz de trabajo en casa y Absorción = ,276, satisfacción laboral y profesional con dedicación = ,274, control en el trabajo y absorción = ,027, condiciones de trabajo y dedicación = ,241, estrés en el trabajo y vigor = -,216. Rechazando así que no existe relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y los factores de engagement en colaboradores de un centro de idiomas. Es por ello que, al no existir correlación de las dimensiones entre ambas variables, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010) con respecto a la salud mental de un colaborador, menciona que para que exista bienestar en él, las instituciones deberían de generar igualdad, confianza y consideración con el trabajador. Asimismo, Sodexo (2018) menciona que para que un colaborador fluya con su productividad y tenga bienestar, las empresas deberían de influir en ello, ya que así irán creciendo sus indicadores en un 60% asegurando efectos positivos que se harán notar con la fuerza de trabajo.

Sin embargo, Sánchez (2013) refiere que la cultura de una organización también influye mucho en las necesidades de un colaborador, mientras evolucione el sistema de trabajo de manera positiva, será beneficioso y capaz de satisfacer las necesidades personales de cada trabajador. Por lo tanto, al tener un buen clima agradable generará mucha fuerza laboral, lo cual será beneficiada también con

reconocimiento a los colaboradores, esto permitirá que la fortaleza de cada trabajador crezca de manera positiva y la organización lograra que se conviertan en experiencias placenteras para cada empleado.

Es decir, para que exista correlación entre ambas variables y sus dimensiones de manera significativa, las empresas deberían de buscar o implementar estrategias para que sus colaboradores puedan ser más proactivos, tengan iniciativa, se comprometan y tengan buen desempeño con las labores que deban realizar, es ahí donde la organización encontrara un balance y determinara la fuerza de trabajo, el cual permitirá que cada trabajador se adapte al cambio con facilidad, a la vez se verán orientados al logro.

Por el contrario, al referir que no existe tal correlación, es porque las instituciones en ocasiones no se centran en las necesidades de sus empleados y al tener dificultades con brindar buenos beneficios laborales, a los trabajadores se les podría dificultar tener un buen rendimiento laboral, esto no le convendría a las empresas ya que podrían decaer por una mala gestión en sus colaboradores.

En otras palabras, cada sujeto suele cambiar esporádicamente debido a diversas situaciones que puedan presentarse dentro de la organización, esto llegaría a ocasionar que pueda existir desigualdad entre estudios a nivel nacional o internacional. Ahora bien, al no existir tantos estudios sobre calidad de vida laboral y engagement, esto podría impedir que se pueda realizar un análisis completo. Cabe recalcar que dentro del área organizacional debería ser fundamental un buen desarrollo de habilidades, un buen clima laboral, los recursos y los beneficios que ayudaran a potenciar la fuerza, el desempeño y satisfacción en los colaboradores.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se concluyó que calidad de vida laboral no se correlaciona de manera directa y significativa con engagement, obteniendo un nivel de significancia de  $\text{sig} = ,295 < 0,5$ .

**SEGUNDA:** Se concluyó que bienestar general y vigor obtuvieron como resultado  $p=0,370$  deduciendo que la actitud positiva y la concentración de un trabajador, está influenciado por la energía y el esfuerzo.

**TERCERA:** Se concluyó que Interfaz en casa y absorción, son un factor importante, obteniendo como resultado  $p=0,276$  esto muestra que existe concentración y buen enganche en el trabajo por las labores que realizan los colaboradores.

**CUARTA:** Se concluyó entre satisfacción laboral y profesional con dedicación obtuvieron como resultado  $p=0,274$  esto hace referencia que la institución de vez en cuando brinda a sus trabajadores mejores cosas por los logros en el trabajo.

**QUINTA:** En conclusión, evidenciamos que la dimensión control en el trabajo y absorción obtuvieron un resultado  $p=0,027$ , ya que la mayoría del grupo no tiene la oportunidad de contribuir a la toma de decisiones.

**SEXTA:** En conclusión, entre condiciones en el trabajo y dedicación tuvieron como resultado  $p=0,241$ , ya que gran parte de trabajadores no se muestran satisfechos con los recursos que brinda la institución para realizar su trabajo de manera efectiva.

**SÉPTIMA:** Se concluye, entre estrés en el trabajo y vigor tuvieron como resultado  $p= -0,216$ , donde se observa que existe falta de energía, fuerza, que causa baja respuesta física y emocional por presiones excesivas en el trabajo.

**OCTAVA:** Concluyendo con la hipótesis específica donde rechaza que exista correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de engagement en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.

## VIII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se requiere establecer condiciones donde puedan disminuir riesgos de salud física y daños psicológicos que puedan ser influenciados por el trabajo, es mejor que haya mayor seguridad para que así puedan obtener mayor bienestar laboral.

**SEGUNDA:** Que las empresas en general puedan dar más oportunidades de desarrollo a los trabajadores que han desarrollado competencias y habilidades por las labores que realizan dentro del trabajo.

**TERCERA:** Desarrollar actividades dentro de la institución junto a sus colaboradores para fortalecer la calidad de vida laboral y engagement, así poder generar energía, esfuerzo, oportunidad de contribuir en procesos de toma de decisiones y que el trabajador se sienta satisfecho con los recursos fundamentales que puedan brindarle por su trabajo de manera efectiva.

**CUARTA:** Que sigan investigando más a fondo esta unidad de estudio para poder fortalecer a las empresas e instituciones que necesitan saber que cada colaborador necesita un buen nivel de calidad de vida laboral para así obtener en los trabajadores esa fuerza, esa energía, actitud positiva que pueden ponerle a las labores que realizan dentro su trabajo.

## REFERENCIAS

- Alor, A. (2018) Engagement y calidad de vida relacionada con la salud en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2018 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Armijo, M. (2017) Diagnóstico de la calidad de vida laboral, engagement y burnout en trabajadores de una institución de educación superior del Ecuador. Recuperado de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/295/532>
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (3 ed.). México: McGraw- Hill/Interamericana Editores S.A.
- Contreras, C. (2015) Determinación del Nivel de Engagement laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art08.pdf>
- Sánchez, D. (2013) Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los individuos y las Organizaciones. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorenarena%20S%C3%A1nchez%20Ortiz%20%28TESIS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, L. & Vanegas, M. (2013). Psicología Organizacional: Perspectivas y avances (1 ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Espinoza, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima: Andrade.
- Estrada, W. y Vargas, L. (2017) Papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo Callao, año 2017 (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale. A Measure of Quality of Working Life. Recuperado de [https://researchportal.port.ac.uk/portal/en/publications/user-manual-of-the-workrelated-quality-of-life-wrqol-scale\(aab6c1a8-0231-40b0-b84f-0b50540f0daf\).html](https://researchportal.port.ac.uk/portal/en/publications/user-manual-of-the-workrelated-quality-of-life-wrqol-scale(aab6c1a8-0231-40b0-b84f-0b50540f0daf).html)
- Forbes, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. Recuperado de

[http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_227\\_040313\\_es.pdf](http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.pdf)

Giraldo, V. & Pico, M. (2012). Engagement vínculo emocional del empleado con la organización. Universidad de la Sabana.

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la Investigación Científica. Córdoba: Brujas.

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM.

Gutiérrez, J. (2005). Las cuatro "C" Calidad de vida laboral. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/8/5/2/2/pd0000018522.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed). México: McGraw-Hill

Info Capital Humano Engagement más allá del compromiso del colaborador. Recuperado de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/engagement-mas-alla-del-compromiso-del-colaborador/>

Indumathy, R. (4 de April del 2012). A Study on Quality of Work Life Among Workers with Special Reference to Textile Industry in Tirupur District – A Textile Hub. International Journal of Multidisciplinary Research (vol. 2). Tamil Nadu, India.

Leimon, A. & McMahon, G. (2014). Psicología Positiva para Dummies. Barcelona: PAPF, SLU.

Organización Internacional del Trabajo La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (s.f) Condiciones Laborales de América Latina. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Observatorio de Sodexho Alliance Los españoles son los europeos que dedican más tiempo de su vida al trabajo. Recuperado de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2002/03/12/empresas/1016028881\\_850215.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2002/03/12/empresas/1016028881_850215.html)

- Patton, C. (2012). Engagement Means Everyone. *Training*, 30-31.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1ra ed.). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Redacción Gestión El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (1 de November del 2003). *Utrecht Work Engagement Scale* (Vol. 1). Valencia, España.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos,109-134. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Schaufeli, W., Salanova, M. & Bresó, E. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia. *Ansiedad y Estrés*, 11((2-3), 218.
- Sodexo (2018), ¿Qué es calidad de vida laboral y cuáles son sus beneficios? Recuperado de <https://blog.sodexobeneficios.co/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>.
- Vila, G., Álvarez, D. & Castro, C. (2015). Análisis del engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a redemprendia. Recuperado de [https://www.redemprendia.org/sites/default/files/descargas/analisis\\_engagement\\_trabajo.pdf](https://www.redemprendia.org/sites/default/files/descargas/analisis_engagement_trabajo.pdf)
- Hayes, B. (1991). Capítulo 3 – Metodología. Recuperado de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/fernandez\\_b\\_je/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/fernandez_b_je/capitulo3.pdf)
- Revista Alergia México ram (2019), Lista para Aspectos Éticos de Investigaciones en Humanos. Recuperado de <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram>
- Arguedas (2010), Elementos básicos de bioética en investigación. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/434/43415519004.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2020), Código de ética profesional. Recuperado de <https://learn-us-east-1-prod-fleet02-xythos.content.blackboardcdn.com/>

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	MÉTODO	INSTRUMENTO
“Calidad de Vida Laboral y Engagement en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020”	General	General	General	Tipo y diseño	Calidad de vida laboral
	<p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020?</p>	<p>Existe correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>1. Existe correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y las dimensiones de engagement en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.</p>	<p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>1. Describir calidad de vida laboral y sus factores en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.</p> <p>2. Describir engagement y sus dimensiones en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.</p> <p>3. Determinar la relación entre calidad de vida laboral y las dimensiones de engagement en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.</p> <p>4. Determinar la relación entre los factores de calidad de vida laboral y engagement en colaboradores de un Centro de Idiomas del distrito de Lince, Lima 2020.</p>	<p>Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transeccional.</p> <p><b>Población - muestra</b></p> <p>120 personas. (Personal de una empresa retail).</p> <p>Muestra = 120</p> <p><b>Estadísticos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Descriptiva</li> <li>● K - S</li> </ul>	<p>Cuestionario de Calidad de vida laboral por Van Laar y Easton (2008) coeficientes de alfa de Cronbach es muy alto, la confiabilidad obtenida fue de 0.85, con validez de contenido de 0,05 en una muestra de personal de una empresa retail.</p> <p><b>Engagement</b></p> <p>Escala UTRECHT de Engagement en el trabajo creada por Schaufeli y Bakker (2003). coeficientes de alfa de Cronbach es muy alto, la confiabilidad obtenida fue de 0.91</p>



## ANEXO 2:

Tabla de operacionalización de las variables Calidad de vida laboral y Engagement

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	Definen a la calidad de vida como los modelos más complejos de experiencia de un colaborador en su centro de trabajo, logrando dejar de lado un esfuerzo para hacer la conceptualización mucho mejor dentro del entorno laboral a la vez se pueda mejorar y que sea más manejable. Van Laar & Easton (2008)	Puntajes obtenidos del cuestionario de calidad de vida laboral (WRQoL) Van Laar & Easton (2008)	Bienestar general (GWB)	4, 9, 10, 15, 17, 21	Ordinal
			Interfaz de trabajo en casa (HWI)	5, 6, 14	
			Satisfacción laboral y profesional (JCS)	1, 3, 8, 11, 18, 20	
			Control en el trabajo (CAW)	2, 12, 23	
			Condiciones de trabajo (WCS)	13, 16, 22	
Estrés en el trabajo (SAW)	7, 19				
<b>ENGAGEMENT</b>	Los empleados con engagement tienen mayor energía en sus labores y cumplen con las demandas que les exige el trabajo. Schaufeli y Bakker (2003)	La variable será medida a través de los resultados, de las puntuaciones establecidas por los niveles: muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto, mediante la escala Utrecht de engagement en el trabajo.	Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	Ordinal
Dedicación	2, 5, 7, 10, 13				
Absorción	3, 6, 9, 11, 14, 16				

### ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Escala de calidad de vida en el trabajo (WRQoL)

(Simón Easton y Darren Van Laar, 2012)

Sexo: \_\_\_\_\_

Grado de Instrucción: \_\_\_\_\_

¡Su respuesta es muy importante para nosotros! A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con una “X” la casilla que mejor exprese su opinión.

N°	¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo .					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Me siento presionado(a) en el trabajo a menudo.					
8	Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
9	Recientemente, he estado descontento(a) y deprimido(a).					
10	Estoy satisfecho(a) con mi vida.					
11	Me animan a desarrollar habilidades nuevas en mí trabajo.					
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo.					
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
14	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
15	En varios aspectos mi vida es casi ideal.					
16	Trabajo en un ambiente seguro.					
17	En general, me salen bien las cosas.					
18	Estoy satisfecho(a) con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
19	A menudo me siento excesivamente estresado(a) en el trabajo.					
20	Estoy satisfecho(a) con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
21	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					

Instrumento original de la Escala de Calidad de vida en el trabajo

# Work-Related Quality of Life Scale

Escala de calidad de vida en el trabajo

**STRICTLY CONFIDENTIAL**

Su respuesta es muy importante para nosotros! Nadie de su organizacion vera su cuestionario. Se dara a su empleador un resumen

Por favor, indique su respuesta rellenando los circulos de esta forma: ●. Si comete un error haga así: ●

**Hasta que punto esta de acuerdo con lo siguiente?**  
*Please fill in the appropriate circle.*

Muy en de acuerdo | Neutral | Muy de acuerdo  
 En de acuerdo | En acord

1.	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Me siento bien en este momento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Mi organizacion/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Me siento presionado en el trabajo a menudo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Recientemente, he estado descontento y deprimido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	Estoy satisfecho con mi vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	Me animan a desarrollar habilidades nuevas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Estoy involucrado en decisions que me afectan en mi area de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.	En muchos aspectos mi vida es casi ideal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.	Trabajo en un ambiente seguro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.	En general, me salen bien las cosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.	Estoy satisfecho con la formacion que recibo para realizar mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.	Ultimamente, me he sentido razonablemente feliz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.	Las condiciones laborales son satisfactorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.	En mi area de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al publico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Copyright (c) 2012 QoWL Ltd. All rights reserved, including translation. No part of this publication may be photocopied, reproduced or transmitted in any form or by any means electronic or mechanical, recording or duplication in any information storage or retrieval system, without permission in writing from the publishers QoWL within the terms granted by the Copyright Licensing Agency Ltd. WRQoL22. Translation: Beatriz Lopez, Pedro Sunen.

**Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)**  
(Schaufeli y Bakker, 2003)

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Grado de Instrucción:** \_\_\_\_\_

Lea cada una de las frases y seleccione con una “X” la alternativa que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 0 al 6) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las preguntas.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

N°	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno(a) de energía.							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
4	Soy fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo.							
5	Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo.							
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
7	Mi trabajo me inspira.							
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
9	Soy feliz cuando estoy concentrado(a) en mi trabajo.							
10	Estoy orgulloso(a) del trabajo que hago.							
11	Estoy inmerso(a) en mi trabajo.							
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.							
13	Mi trabajo es retador.							
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
15	Soy muy persistente en mi trabajo.							
16	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							

Versión en español

**Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©**

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

---

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

---

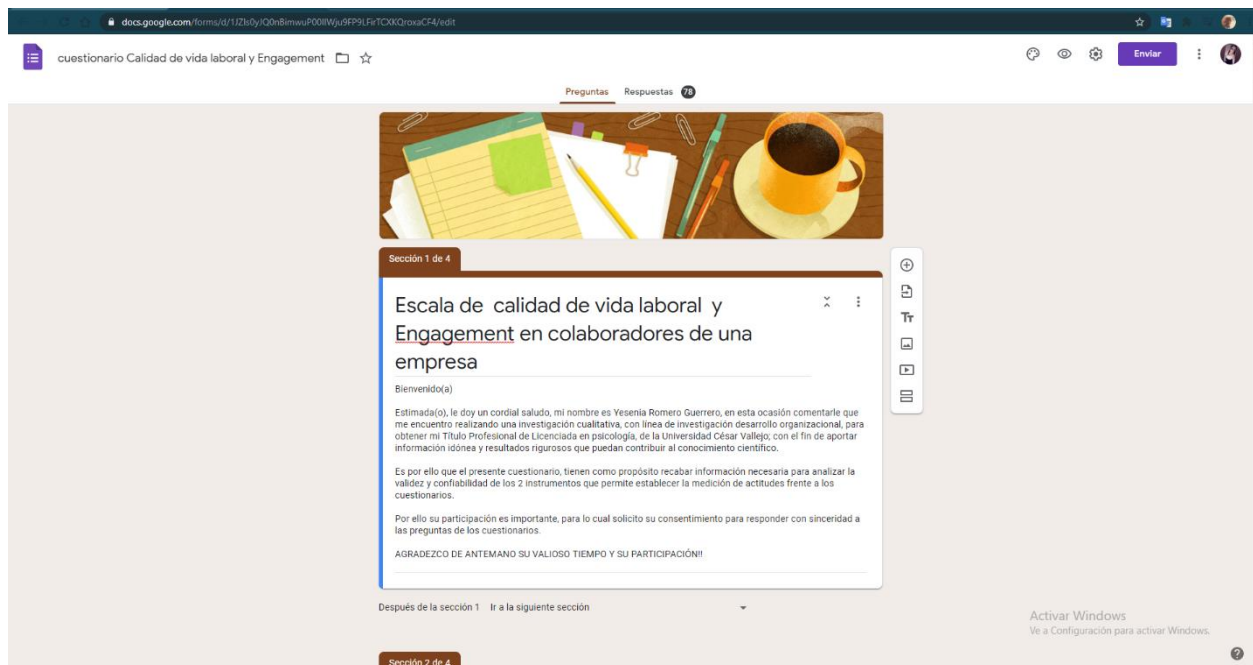
1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1) \*
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2) \*
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2) \*
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2)
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira (DE3) \*
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3) \*
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3) \*
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4) \*
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4) \*
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador (DE5)
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5) \*
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)

---

\* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

## Print del formulario de Google



The image shows a screenshot of a Google Forms survey. The browser address bar displays the URL: docs.google.com/forms/d/1ZbuOy/CQn8mwwP00WYy9PP9Lr1CXKQ/roseC4/exit. The form title is "cuestionario Calidad de vida laboral y Engagement". The survey content includes a header image of a desk with a notepad, pens, and a coffee cup. The main text of the survey is as follows:

**Sección 1 de 4**

### Escala de calidad de vida laboral y Engagement en colaboradores de una empresa

Bienvenido(a)

Estimada(o), le doy un cordial saludo, mi nombre es Yesenia Romero Guerrero, en esta ocasión comentarle que me encuentro realizando una investigación cualitativa, con línea de investigación desarrollo organizacional, para obtener mi Título Profesional de Licenciada en psicología, de la universidad César Vallejo, con el fin de aportar información idónea y resultados rigurosos que puedan contribuir al conocimiento científico.

Es por ello que el presente cuestionario, tienen como propósito recabar información necesaria para analizar la validez y confiabilidad de los 2 instrumentos que permite establecer la medición de actitudes frente a los cuestionarios.

Por ello su participación es importante, para lo cual solicito su consentimiento para responder con sinceridad a las preguntas de los cuestionarios.

**AGRADEZCO DE ANTEMANO SU VALIOSO TIEMPO Y SU PARTICIPACIÓN!!**

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

**Sección 2 de 4**

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

URL del formulario:

<https://forms.gle/iphGgCKpAP472buG8>

**ANEXO 4:** Carta de presentación de la Escuela para el piloto



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 29 de mayo de 2019

**CARTA INV. N° 930- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Srta.  
María del Pilar Herran Pérez  
Analista de Selección y Desarrollo  
**Impuls A366**  
Av Canaval y Moreyra 694 Corpac - San Isidro  
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para. **Yesenia Erika Romero Guerrero** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.



Atentamente,

  
**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

## ANEXO 5: Carta de presentación de la Escuela para muestra final



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 21 de septiembre de 2020

### CARTA INV.N°1289 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr,  
**CRL EP Yarasca Pariona Jorge**  
Director  
Centro de Idiomas Virgen de las Mercedes - CIVIME  
Av. Arequipa 1080

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Romero Guerrero Yesenia Erika** con DNI 47273280 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 6700242234 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**Calidad de vida laboral y Engagement en colaboradores de una empresa**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

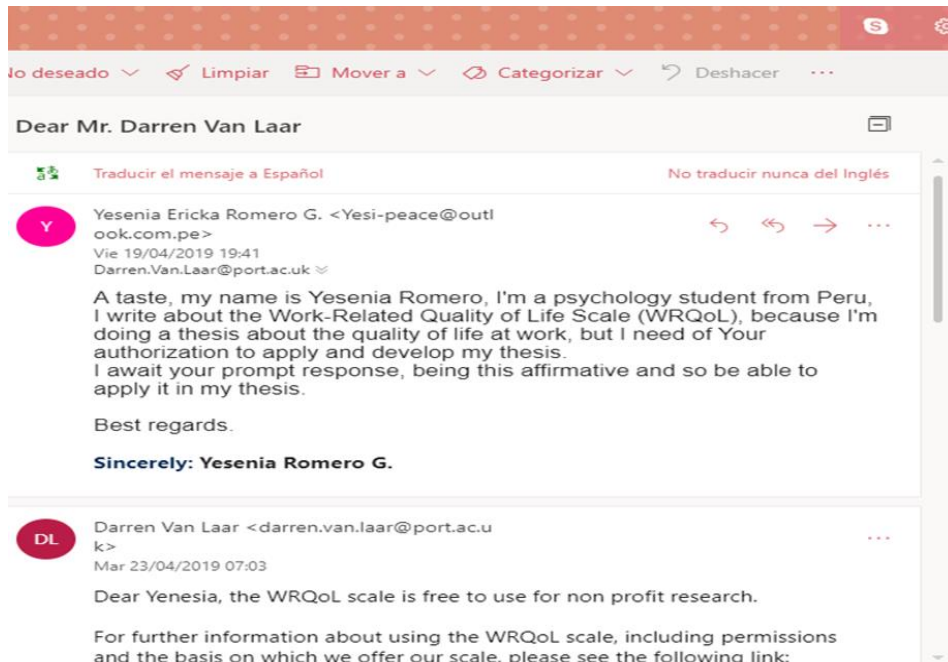


.....  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

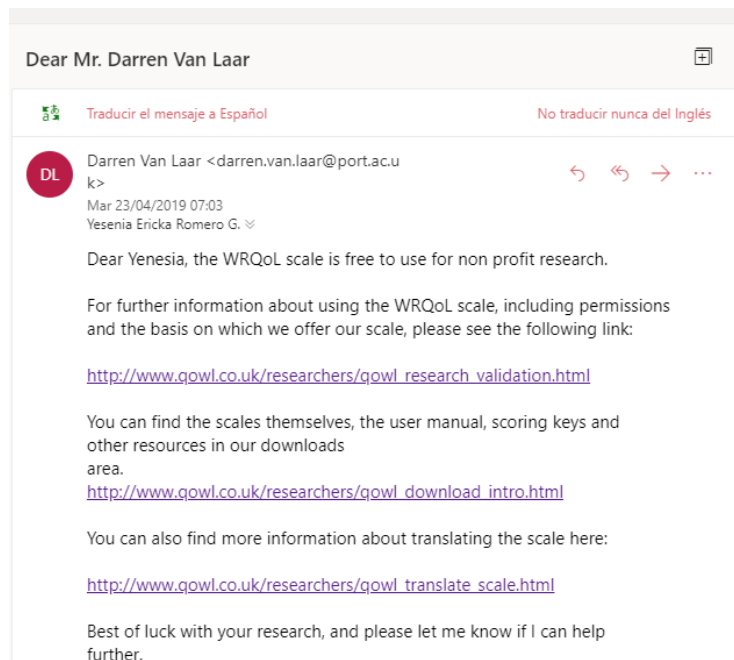


## ANEXO 6:

### Autorización para el uso del instrumento Calidad de Vida Laboral



### Autorización por parte del autor del instrumento



Autorización de la escala de UWES, descrita en su propio manual

UWES - UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo - Manual

© Occupational Health Psychology Unit Utrecht University






15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

---

\* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

UWES Manual – Español 48

Inglés ▾   	Español ▾  
© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors. <a href="#">Editar</a>	© Schaufeli & Bakker (2003). La Escala de Compromiso Laboral de Utrecht es de uso gratuito para investigación científica no comercial. El uso comercial y / o no científico está prohibido, a menos que los autores otorguen un permiso previo por escrito.

## ANEXO 7: Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Colaborador:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Yesenia Ericka Romero Guerrero**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Calidad de vida laboral y Engagement en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de calidad de vida laboral (WRQoL)** y **Encuesta de bienestar y trabajo (UWES)**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Yesenia Ericka Romero Guerrero  
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....

con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación **Calidad de vida laboral y Engagement en colaboradores de un centro de idiomas del distrito de Lince, Lima 2020** de la Srta. Yesenia Ericka Romero Guerrero.

Día: / /

\_\_\_\_\_  
Firma

## ANEXO 8:

### RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO – CALIDAD DE VIDA LABORAL

#### Validez de contenido

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V. AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S 5	V. AIKEN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S 5	V. AIKEN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S 5	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Fuente: Elaboración Propia

- a. Los resultados muestran que la prueba tiene validez de contenido ( $P < 0.05$ ).

## Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.856	23

Fuente: *Elaboración Propia*

- a. La prueba muestra confiabilidad (0,85; siendo > 0,5)

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CV1	80,00	98,231	,436	,849
CV2	80,43	94,838	,673	,842
CV3	80,25	98,140	,472	,848
CV4	80,06	99,137	,477	,849
CV5	80,56	93,994	,585	,844
CV6	80,54	95,020	,482	,848
CV7	81,39	108,241	-,132	,869
CV8	80,59	100,680	,262	,856
CV9	82,03	112,666	-,317	,879
CV10	80,09	98,338	,502	,848
CV11	80,48	96,817	,522	,847
CV12	81,24	98,057	,334	,854
CV13	80,27	93,377	,681	,840
CV14	80,34	96,330	,502	,847
CV15	80,57	99,069	,497	,848
CV16	80,25	95,320	,593	,844
CV17	80,32	98,219	,536	,847
CV18	80,77	93,742	,610	,843
CV19	81,25	103,550	,101	,862
CV20	80,58	95,554	,589	,844
CV21	80,39	96,934	,563	,846
CV22	80,47	94,534	,679	,841
CV23	80,96	95,704	,458	,849

## RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO – ENGAGEMENT

### Validez de contenido

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J	J	J	J	J	S	V. AIKEN	J	J	J	J	J	S	V. AIKEN	J	J	J	J	J	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Fuente: Elaboración propia

a. Los resultados muestran que la prueba tiene validez de contenido ( $P > 0.05$ ).

## Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.918	17

Fuente: *Elaboración propia*

a. La prueba muestra confiabilidad (0,91; siendo  $> 0,5$ )

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E1	74,79	187,182	,649	,912
E2	74,50	191,595	,635	,913
E3	75,02	194,607	,454	,918
E4	74,50	192,304	,664	,912
E5	74,56	187,794	,751	,910
E6	75,17	192,096	,375	,922
E7	74,94	184,692	,772	,909
E8	75,06	182,869	,757	,909
E9	74,57	189,792	,746	,911
E10	74,29	192,916	,691	,912
E11	74,65	193,041	,627	,913
E12	74,96	183,454	,689	,911
E13	74,73	187,215	,671	,912
E14	75,44	184,502	,639	,913
E15	74,57	190,450	,615	,913
E16	76,02	194,759	,333	,923
E17	74,41	194,094	,523	,916

## Anexo 9:



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir []   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ucedo Inca, Karen Patricia.

DNI: 46 20 65 49

#### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Mg. Psicología Organizacional	2013 - 2014
02	UNMSM	Doctorado Psicología	2016 - 2018

#### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNMSM	Docente	Lima	2018 - Act.	Dictado de Cursos de Área.
02	Freelance	Consultor	Lima	2016 - Act.	Asesoría empresarial.
03					

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21.....de abril del 2019



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....**

Observaciones:

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable 

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg:

 ..... *Lluchw. Jara, Karen Patricia* .....

 DNI: *46206549* .....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>UNMSM</i>	<i>Doctorado en Psicología</i>	<i>2016-2018</i>
02	<i>UNMSM</i>	<i>Maestría Psic. Organizacional</i>	<i>2013-2014</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>UNMSM</i>	<i>Docente</i>	<i>Lima</i>	<i>2018 - Act.</i>	<i>Dictado de cursos de la especialidad</i>
02	<i>Freelance</i>	<i>Consultor</i>	<i>Lima</i>	<i>2016 - Act</i>	<i>Asesoría empresarial.</i>
03					

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mansique Tapia, César Raúl

DNI: 09227908

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPCH	PSICOLOGÍA	1986-1991
02	UPCH	NEUROPSICOLOGÍA	2009-2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2010 - Act.	Docente
02	UTP	Docente	Lima Norte	2016 - Act.	Docente
03	UPCH	Docente	Lima Norte	2012-2017	Docente p*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. César Raúl Mansique Tapia  
Psicólogo Clínico  
C. Ps. P. 9892

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir [X]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Manrique Tapia César Raúl

DNI: 09227908

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPCH	PSICOLOGÍA	1986-1991
02	UPCH	NEUROPSICOLOGÍA	2009 - 2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2010 - Act.	Docente
02	UTP	Docente	Lima Norte	2016 - Act.	Docente
03	UPCH	Docente	Lima Norte	2012 - 2017	Docente

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de abril del 2019

  
 Mg. César Raúl Manrique Tapia  
 Psicólogo Clínico  
 C. Ps. P. 9892

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Barboza Zelada Luis Alberto  
 DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. de San Martín de Porres	Licenciado en Psicología	1981-1984 / 2000-2002
02	Univ. César Vallejo	Doctor en Psicología	2013-2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DRKIS OUSO RSP	Psicólogo	Lima	1987-2018	Psicólogo Educativo
02	Univ. César Vallejo	Doc. Univ.	Lima	2010-2019	Asesor de Psicología
03					

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Luis Alberto Barboza Zelada  
 Doctor en Psicología  
 C.Ps.P. 3516

...30... de abril del 2019



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....**  
 Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. San Martín de Porres	Licenciado en Psicología	1991-1994 / 2000-2002
02	Univ. César Vallejo	Doctor en Psicología	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Orbita Urbana Puc	Psicólogo	Lima	1987 - 2018	Psicólogo Educativo
02	Univ. César Vallejo	Doc. Univ.	Lima	2010 - 2019	Asesor Metodológico
03					

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Luis Alberto Barboza Zelada  
 Doctor en Psicología  
 C.Ps.P. 3516

07 Mayo 2019

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [X]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

*Dr. Trebejo Fernández Giovana E. F.*

DNI: *47558597*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Psicología Organiza</i>	<i>5 años y medio</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Giovana E. Trebejo Fernández  
PSICÓLOGA  
C.P.S.P. N° 34473

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir [X]   No aplicable [ ]

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Giovana Esther Trebejo Fernández

 DNI: 47558597

## Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

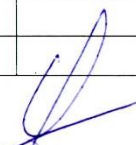
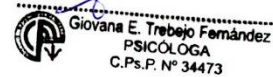
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología Organizacional	Sens y medidas
02			

## Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 ...de 08 de 05 del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [  ]   Aplicable después de corregir [  ]   No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ..... DR. JOSÉ LUIS PEREYRA QUIÑONES .....

DNI:..... 87897625 .....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<u>UCV postgrado</u>	<u>PSI san Martín</u>	<u>2011-13</u>
02			


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<u>USOGEST</u>	<u>Directa</u>	<u>Lima</u>	<u>2000-2019</u>	<u>Director de GEST</u>
02					
03					

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de abril del 2019

  
**Mgr. José Luis Pereyra Quiñones**  
 Psicólogo Colegiado  
 CPSP 4539



## ANEXO 10:

### ALFA DE CRONBACH DE LA ENCUESTA CALIDAD DE VIDA LABORAL

#### Confiabilidad

---

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.831	23

---

Fuente: *Elaboración Propia*

- a. La prueba muestra confiabilidad (0,831; siendo  $> 0,5$ )

---

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT1	77,70	96,661	,453	,821
IT2	78,04	92,557	,643	,813
IT3	77,68	96,520	,506	,820
IT4	77,78	94,808	,567	,817
IT5	78,07	95,369	,495	,819
IT6	77,96	96,457	,443	,822
IT7	78,93	114,212	-,431	,857
IT8	78,34	94,043	,481	,820
IT9	79,27	112,250	-,326	,855
IT10	77,57	101,097	,287	,828
IT11	78,21	91,132	,698	,810
IT12	78,74	100,863	,172	,834
IT13	78,21	90,215	,682	,809
IT14	78,17	92,278	,599	,814
IT15	78,05	99,931	,430	,824
IT16	77,89	94,063	,597	,815
IT17	77,77	100,229	,397	,825
IT18	78,27	91,883	,650	,812
IT19	78,97	114,166	-,421	,858
IT20	78,26	92,329	,656	,812
IT21	77,91	98,300	,454	,822
IT22	78,29	91,607	,725	,809
IT23	78,64	95,748	,451	,821

---

## ALFA DE CRONBAH DE LA ESCALA ENGAGEMENT

### Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	17

Fuente: *Elaboración propia*

- a. La prueba muestra confiabilidad (0,911; siendo  $> 0,5$ )

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT1	75.07	185.786	0.645	0.904
IT2	74.81	189.639	0.529	0.908
IT3	75.02	193.950	0.431	0.911
IT4	74.55	191.267	0.689	0.904
IT5	74.60	186.475	0.742	0.902
IT6	75.28	186.604	0.489	0.910
IT7	75.00	182.300	0.668	0.904
IT8	75.19	183.405	0.696	0.903
IT9	74.64	185.498	0.772	0.901
IT10	74.18	193.700	0.701	0.905
IT11	74.74	191.063	0.586	0.906
IT12	74.99	185.842	0.643	0.904
IT13	74.97	191.532	0.480	0.909
IT14	75.68	182.570	0.624	0.905
IT15	74.47	188.618	0.697	0.904
IT16	76.19	195.572	0.293	0.917
IT17	74.54	189.367	0.572	0.907