

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**



**TESIS**

**“CALIDAD DE VIDA Y ENGAGEMENT EN LOS SOCIOS  
ESTRATEGICOS DE UNA UNIVERSIDAD DE PIURA - 2012”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**AUTOR:**

**Br. ANNY MALENA ZAPATA SÓCOLA**

**ASESOR:**

**Dr. Oscar Manuel Vela Miranda**

**PIURA – PERÚ**

**2012**

**“CALIDAD DE VIDA Y ENGAGEMENT EN LOS SOCIOS ESTRATEGICOS DE  
UNA UNIVERSIDAD DE PIURA - 2012”**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser el guía de mi vida. A mis padres por el apoyo constante y su amor incondicional, gracias por ayudarme a cumplir mis objetivos, por los consejos, las palabras de aliento, el cariño y la fe que depositaron en mí, todo esto me ayudo a ser mejor persona, a mi hermana Maritta por acompañarme siempre.

## AGRADECIMIENTOS

Al Profesor y asesor Oscar Manuel Vela Miranda, por ser mi guía y ayuda para hacer realidad esta investigación.

A mi familia, por su apoyo constante y los buenos deseos que me proyectaron.

A mis profesores quienes me han moldeado como a una profesional en esta etapa universitaria. Al Dr. Pedro Jaramillo Arica, por ser mi mentor y ayudarme hacer realidad esta investigación.

Finalmente gracias a todas aquellas personas que directa o indirectamente me ayudaron a desarrollar esta Tesis, sé que no se puede nombrar a cada uno de ustedes pero gracias por el apoyo brindado.

## **PRESENTACION**

Señores miembros del Jurado Calificador:

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología, sometemos a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado:

**“CALIDAD DE VIDA Y ENGAGEMENT EN LOS SOCIOS ESTRATEGICOS DE UNA UNIVERSIDAD DE PIURA - 2012”**

Elaborado con el propósito de obtener el título profesional de Licenciado en Psicología. El presente estudio tuvo como objetivo estudiar la factibilidad para la establecer las relación de dos variables determinantes en la gestión de personas de la empresa en estudio cuya base nos permite gestionar el talento humano.

Con la convicción de que se le otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, le agradecemos por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación.

**ANNY MALENA ZAPATA SÓCOLA**

Piura, Julio Del 2012

## INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| Dedicatoria                             | III       |
| Agradecimiento                          | IV        |
| Presentación                            | V         |
| Índice                                  |           |
| - De contenidos                         | VI        |
| - De cuadros                            | VIII      |
| - De figuras                            | VIII      |
| Resumen                                 | X         |
| Abstract                                | XI        |
| <br>                                    |           |
| <b>1. Introducción</b>                  | <b>12</b> |
| <b>1.1 Problema de Investigación</b>    | <b>14</b> |
| 1.1.1 Planteamiento del problema        | 15        |
| 1.1.2 Formulación del problema          | 18        |
| 1.1.3 Justificación                     | 18        |
| 1.1.4 Antecedentes                      | 18        |
| 1.1.5 Objetivos                         | 22        |
| 1.1.5.1. Objetivos Generales            | 22        |
| 1.1.5.2. Objetivos Específicos          | 22        |
| <b>1.2 Marco Referencial Científico</b> | <b>24</b> |
| 1.2.1 Marco Teórico                     | 24        |
| 1.2.2 Marco Conceptual                  | 53        |
| <br>                                    |           |
| <b>2. Marco Metodológico</b>            | <b>55</b> |
| 2.1 Hipótesis                           | 56        |
| 2.2. Variables – Indicadores            | 58        |
| 2.3 Metodología                         | 58        |
| 2.3.1 Tipo de Investigación             | 58        |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.3.2 Diseño de Investigación                        | 59        |
| 2.4. Población y Muestra                             | 59        |
| 2.5 Instrumentos, fuentes e informantes              | 60        |
| 2.6 Técnica y procedimientos de recolección de datos | 65        |
| <b>3. Descripción de Resultados</b>                  | <b>56</b> |
| <b>4. Contrastación de Hipótesis</b>                 | <b>79</b> |
| <b>5. Discusión de resultados</b>                    | <b>82</b> |
| <b>6. Conclusiones y Recomendaciones</b>             | <b>88</b> |
| 6.1. Conclusiones                                    | 89        |
| 6.2. Recomendaciones                                 | 91        |
| <b>7. Referencias Bibliográficas</b>                 | <b>93</b> |
| <b>8. Anexo</b>                                      | <b>96</b> |

## INDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1   | 67 |
| Relación entre los indicadores de calidad de vida y con los indicadores de engagement                               |    |
| Tabla 2   | 68 |
| Calidad de vida laboral en general en los trabajadores de una universidad de Piura 2012                             |    |
| Tabla 3   | 69 |
| Nivel de satisfacción por las condiciones de trabajo, en los trabajadores de una universidad de Piura 2012          |    |
| Tabla 4   | 70 |
| Nivel de satisfacción por las condiciones salud, en los trabajadores de una universidad de Piura 2012               |    |
| Tabla 5   | 71 |
| Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una universidad de Piura 2012                                  |    |
| Tabla 6   | 72 |
| Nivel de satisfacción por la compensación económica, en los trabajadores de una universidad de Piura 2012           |    |
| Tabla 7   | 73 |
| Nivel de satisfacción por la participación, en trabajadores de en los trabajadores de una universidad de Piura 2012 |    |
| Tabla 8   | 74 |
| Nivel de satisfacción por la comunicación, en trabajadores de una universidad de Piura 2012                         |    |



|   |    |
|---|----|
| Tabla 9   | 75 |
| Nivel de satisfacción por la imagen de la empresa, en los trabajadores de una universidad de Piura 2012       |    |
| Tabla 10  | 76 |
| Nivel de satisfacción por las relaciones jefe subordinado, en trabajadores de una universidad de Piura 2012   |    |
| Tabla 11  | 77 |
| Nivel de satisfacción por la organización en el trabajo, en los trabajadores de una universidad de Piura 2012 |    |
| Tabla 12  | 78 |
| Niveles de engagement trabajo, en los trabajadores de una universidad de Piura 2012                           |    |

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación está encaminado a estudiar la relación de dos variables determinantes como son la calidad de vida y el compromiso e integración del trabajador como es el Engagement en la Universidad Nacional de la Ciudad de Piura mediante la metodología de evaluación a través de las entrevista de profundidad y la aplicación de dos instrumento de alta confiabilidad como la escala de calidad de vida en el trabajo y la escala engagement cuya base del estudio es establecer la relación de ambas variables como una herramienta en la gestión del talento humano.

El grupo de estudio estuvo conformado por 120 trabajadores administrativos seleccionada bajo el criterio no probabilístico por conveniencia en la institución Universidad Nacional de Piura, estudio cuya investigación es sustantiva de tipo descriptiva correlacional. Los instrumentos utilizados fueron escalas previamente revisadas y validadas a través de expertos.

En esta investigación se llegó a concluir que: No existe relación entre las variables de calidad de vida y engagement, así mismo los niveles alcanzados a nivel general del primero es insatisfactorio y los niveles de engagement es a nivel promedio

**PALABRAS CLAVES: CALIDAD DE VIDA - ENGAGEMNET Y SOCIOS ESTRATÉGICOS**

## ABSTRACT

The present work of investigation is directed to study the relation of two determinant variables since they are the quality of life and the commitment and integration of the worker since it is the engagement in the national university of Piura's City by means of the methodology of evaluation across he interviews of depth and the application of two I orchestrate of high reliability as the qualit scale of life in the work and the scale engagement whose base of the study is to establish the relation of both variables as a tool in the management of the human talent. The group of study was shaped by 120 administrative workers selected under the criterion not probabilístico by convenience in the institution Piura's National university,

I study whose investigation is substantive of type descriptive correlacional. The used instruments were scales before checked and validated across experts. In this investigation it managed to conclude that: relation does not exist between the qualit variables of life and engagement, likewise the levels reached to general level of the first one it is unsatisfactory and the levels of engagement is to average level

**KEY WORDS:** VIDA'S QUALITY - ENGAGEMNET AND STRATEGIC PARTNERS