



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Calidad de vida laboral y Engagement de los colaboradores en la  
empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A.,  
Huancayo 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Oscategui Castellón, Pamela Margarita (ORCID: 0000-0001-6635-3595)

**ASESOR:**

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Con todo cariño dedico mi tesis a mi familia especialmente a mi Hijo Marco, por quienes lucho para superarme, apoyarlos y darle lo mejor.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, docentes y compañeros, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar lo que tengo. A todos ellos dedico mi tesis, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro además de eso espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

## Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
4.1. Estadística Descriptiva.....	23
4.2. Estadística Inferencial.....	31
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	46

## Índice de tablas

Tabla 1 Reporte de validación de los instrumentos de investigación .....	20
Tabla 2 Alfa de Cronbach de las variables c.v.l. y engagement .....	21
Tabla 3 Alfa de Cronbach de la variable calidad de vida laboral .....	21
Tabla 4 Alfa de Cronbach de la variable engagement .....	22
Tabla 5 Tabla cruzada Calidad de Vida Laboral y Engagement .....	23
Tabla 6 Tabla cruzada Calidad de Vida Laboral y Vigor .....	25
Tabla 7 Tabla cruzada Calidad de Vida Laboral y Dedicación.....	27
Tabla 8 Tabla cruzada Calidad de Vida Laboral y Absorción .....	29
Tabla 9 Prueba de normalidad de las variables c. v. l. y engagement .....	31
Tabla 10 Prueba de hipótesis general .....	31
Tabla 10 Prueba de hipótesis específica N°1 .....	33
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica N°2 .....	34
Tabla 10 Prueba de hipótesis específica N°3 .....	35

## Índice de figuras

Figura 1: Diseño de investigación .....	18
Figura 2: Relación entre calidad de vida laboral y engagement .....	23
Figura 3: Relación entre calidad de vida laboral y vigor .....	25
Figura 4: Relación entre calidad de vida laboral y dedicación .....	27
Figura 5: Relación entre calidad de vida laboral y absorción.....	29

## RESUMEN

La presente investigación científica tuvo como objetivo establecer la relación de la calidad de vida laboral con el engagement de los colaboradores de empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022. La investigación científica desarrollada fue de nivel correlacional, de tipo aplicada y de un diseño no experimental, transversal. Asimismo, la muestra fue conformada por 115 colaboradores, aplicando el muestreo aleatorio simple, quienes fueron objeto de estudio para poder recolectar los datos. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Por otro lado, se utilizó la validez de contenido con un resultado de 81% por la calificación de juicio de expertos y para el análisis se empleó el programa SPSS 25, donde el resultado de Alfa de Cronbach fue de 0.913 demostrando que fue un instrumento altamente confiable para la investigación. Se obtuvo un Rho de Spearman de 0,386, el cual significa una correlación positiva media; así mismo el nivel de significancia fue de 0,000; es decir menor a 0.05. Concluyendo una correlación positiva media que existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y engagement en la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, engagement, empresa contratista

## ABSTRACT

The objective of this scientific research was to establish the relationship between the quality of work life and the engagement of the employees of the company Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., in Huancayo 2022. The scientific research developed was of a correlational level, of an applied type and of a design non-experimental, cross-sectional. Likewise, the sample was made up of 115 collaborators, applying simple random sampling, who were the object of study in order to collect the data. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument. On the other hand, content validity was used with a result of 81% for the expert judgment rating and the SPSS 25 program was used for the analysis, where the Cronbach's Alpha result was 0.913, demonstrating that it was a highly useful instrument. trustworthy for research. A Spearman's Rho of 0.386 was obtained, which means a medium positive correlation; Likewise, the level of significance was 0.000; that is, less than 0.05. Concluding a positive average correlation that there is a significant relationship between the quality of work life and engagement in the company Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., in Huancayo 2022.

**Keywords:** Quality of work life, engagement, contractor company.



## I. INTRODUCCIÓN

Desde la posición de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) los trabajos decentes sintetizan las aspiraciones de las personas en sus carreras. Respondiendo a esta postura significa que obtener un empleo productivo permite ingresos equitativos da protección social, seguridad en el trabajo y permite tener perspectivas de desarrollo como personas e integración social, da libertad para expresar puntos de vista. Todos disfrutan de igualdad de oportunidades y trato, independientemente del género.

En la actualidad el problema que tienen los colaboradores es el estrés en el trabajo, que se observa en desánimo, fatiga y ansiedad, pérdida de ingresos e incluso desempleo; para los empleadores significa disminución de la productividad, rotación constante y altos costos de contratación y capacitación. Como resultado, el tema de la calidad de vida en el trabajo es de interés para las compañías. El trabajo es un tema de interés en la vida de la gente del planeta, y se puede decir que una persona dedica un tercio o más de su día a su trabajo en una organización. Por tanto, la finalidad de la calidad de vida del trabajo es mejorar los aspectos ambientales de trabajo que la afectan, por lo que se considera un proceso dinámico y continuo encaminado a acrecentar el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores; y con ello lograr compromiso en ellos.

Al comienzo de la pandemia y el confinamiento social, miles de trabajadores convirtieron sus hogares en lugares de trabajo, eliminando barreras a la vida personal y laboral. Este desafío afecta la productividad y la salud mental de los colaboradores y, en consecuencia, el compromiso laboral.

El 13% de los colaboradores a nivel global dicen estar comprometidos según el informe Workforce of 2020 de Oxford Economics. Tener empleados comprometidos es muy importante para una organización ya que incrementa la productividad y los resultados. Además, los empleados comprometidos se sienten más felices, saludables y contribuyen a un mejor ambiente de trabajo. Actúan como un embajador convincente cuando se trata de la marca de la empresa.

En la actualidad la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional son temas de interés organizacional especialmente por empresas. Este trabajo de investigación se enfatizará en el sector privado específicamente en la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A. (ECCOGESA). Es una empresa dedicada al arrendamiento de maquinaria, equipo y bienes tangibles cuenta con 163 trabajadores y se ubica en la ciudad de Huancayo específicamente en Pje. Los Claveles N°148 distrito El Tambo provincia de Huancayo. En la empresa se percibe un bajo compromiso laboral ya que no se logra la productividad esperada y se desea saber si tiene relación con la calidad de vida que los trabajadores sienten de su trabajo.

El problema general es el siguiente:

¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores en la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022?

Los problemas específicos son los siguientes:

- ¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y el vigor de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022?
- ¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y la dedicación de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022?
- ¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y la absorción de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022?

Se realizó esta investigación para demostrar la posible relación de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional lo que contribuye con el desarrollo de la teoría administrativa. La investigación en su desarrollo formuló instrumentos de medición para medir las variables de investigación las cuales servirán a futuras indagaciones en los mismos contextos. El estudio beneficia directamente a la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A. concretamente en el área de Talento Humano para que estas puedan tomar decisiones de como potenciar su

talento humano ofreciéndole una mejor calidad de vida laboral y con ello mejorar su compromiso el cual se vea en el desempeño de sus colaboradores.

El objetivo general que guía a la tesis es:

Establecer la relación de la calidad de vida laboral con el engagement de los colaboradores de empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022. Existe relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A., en Huancayo 2022

Así mismo se propone los siguientes objetivos específicos los cuales son:

- Determinar la relación de la calidad de vida laboral con el vigor de los colaboradores de empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022.
- Determinar la relación de la calidad de vida laboral con la dedicación de los colaboradores de empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A., en Huancayo 2022.
- Determinar la relación de la calidad de vida laboral con la absorción de los colaboradores de empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022.

La hipótesis general es:

Existe relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A., en Huancayo 2022

Asimismo, las hipótesis específicas:

- Existe relación entre la calidad de vida laboral y el vigor de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A., en Huancayo 2022
- Existe relación entre la calidad de vida laboral y la dedicación de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A., en Huancayo 2022

- Existe relación entre la calidad de vida laboral y la absorción de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A., en Huancayo 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Producto de una revisión exhaustiva se presentan los antecedentes internacionales que ayudan al estudio:

Ahad et al. (2021), en la investigación que realizaron con el motivo de poder explorar la relación entre las actitudes laborales, el compromiso organizacional y la inteligencia emocional entre los profesores de escuelas de formación profesional, para ello desarrollaron el instrumento de cuestionario para recolectar la información necesaria, para ello, se aplicó el instrumento a 263 encuestados, obteniendo los resultados donde el análisis muestra que entre las actitudes laborales, el compromiso organizacional y la inteligencia emocional se muestra una relación positiva significativa.

Leah et al. (2021), este grupo de investigadores realizaron un trabajo con el fin de medir el efecto mediador de la integración laboral en la correlación entre el equilibrio entre la vida laboral y el compromiso organizacional, para ello seleccionaron a 498 personas como población de estudio a quienes se le aplicó el instrumento de cuestionario, para así obtener el resultado donde demuestran que la calidad de vida laboral, la integración laboral y el compromiso organizacional muestran una correlación significativa.

Ayu et al. (2021), presentaron en su estudio que tuvo como fin analizar la influencia de la calidad del trabajo la vida, las instalaciones de trabajo y el compromiso de la organización con la satisfacción laboral en el hotel Karma Royal Jimbaran, para lo cual se desarrollaron los instrumentos de entrevistas y cuestionarios, que fueron aplicados a 30 colaboradores, para así obtener los resultados que muestran que la calidad de vida laboral, las instalaciones laborales y compromiso organizacional tienen un impacto positivo y significativo en satisfacción laboral de los empleados en el Hotel Karma Royal Jimbaran.

Aruldoss et al. (2021), efectuaron una pesquisa con el propósito de identificar la correlación entre la calidad de vida laboral (QWL) y el equilibrio trabajo-vida (WLB), donde su población de estudio estaba conformada por 445 personas, a quienes le aplicaron el instrumento de encuesta estructurada, donde los resultados

también indicaron que el estrés laboral se correlaciona inversamente con WLB, la satisfacción laboral se correlaciona directamente con WLB y el compromiso laboral se correlaciona directamente con WLB.

Lambert et al. (2020), presentaron en su investigación que contó con el objetivo de explorar si el compromiso con la organización y la satisfacción del personal penitenciario se vieron afectados por la justicia distributiva y procesal, las dos dimensiones principales de la justicia organizacional, así como el miedo a la victimización, la sobrecarga de roles y las percepciones de capacitación, siendo una investigación correlacional donde se desarrolló y aplicó la herramienta de recojo de datos mediante la encuesta y para probar estadísticamente utilizó la regresión de mínimos cuadrados, siendo su población analizada de 322 personas, para luego obtener los resultados que indicaron que las percepciones de capacitación de calidad, justicia distributiva y justicia procesal tenían efectos positivos significativos en la satisfacción laboral, mientras que la sobrecarga de funciones tenía efectos negativos, de igual manera por compromiso organizacional, las percepciones de formación y justicia procesal tuvieron efectos positivos significativos.

Gallego et al. (2019) realizaron una tesis de maestría donde su finalidad fue identificar la relación de la calidad de vida laboral y engagement en los profesores de universidades privadas del municipio de Armenia, la investigación fue de alcance descriptivo comparativo se tomó una muestra de 41 docentes teniendo como resultado que la calidad de vida laboral y el engagement de los docentes se relacionan de modo positivo y significativo.

Yao et al. (2019), realizaron un artículo científico donde su objetivo de estudio fue de estudiar el mecanismo psicológico que afecta la lealtad actitudinal y conductual de los empleados en el sector hotelero, este estudio utiliza la teoría del compromiso organizacional y considera al empleado del hotel como un cliente interno para construir y verificar un marco conceptual, siendo una investigación correlacional donde su población analizada estuvo conformada por 647 trabajadores de hoteles, a quienes aplicaron encuestas, los resultados indicaron que la confianza de los empleados tuvo un efecto moderado sobre la satisfacción

de los empleados ( $\beta = 0,196$ ) y fue el antecedente directo dominante del compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad ( $\beta = 0,625$ ,  $\beta = 0,183$ ,  $\beta = 0,375$ , respectivamente). La satisfacción de los empleados tuvo un efecto de moderado a grande sobre el compromiso afectivo y de continuidad ( $\beta = 0,159$ ,  $\beta = 0,284$ , respectivamente) y solo un pequeño efecto sobre el compromiso normativo ( $\beta = 0,044$ ). Por su parte, el compromiso afectivo tuvo un efecto considerable sobre la lealtad actitudinal y conductual ( $\beta = 0,455$ ,  $\beta = 0,107$ , respectivamente). El compromiso normativo tuvo un efecto moderado sobre la lealtad actitudinal ( $\beta = 0,111$ ) y ningún efecto significativo sobre la lealtad conductual ( $\beta = 0,001$ ). El compromiso de continuidad también tuvo un efecto moderado sobre la lealtad actitudinal y conductual ( $\beta = 0,271$ ,  $\beta = 0,167$ , respectivamente). Las tres dimensiones del compromiso organizacional influyeron en ambos constructos de lealtad de los empleados en un grado moderado a alto.

Geisler et al. (2019), ejecutaron un estudio con el fin de llegar a investigar cómo el clima de seguridad psicosocial, las exigencias laborales, los recursos laborales y las evaluaciones de la calidad del trabajo relacionadas con el compromiso, satisfacción laboral y compromiso organizacional, este trabajo correlacional trabajó con una población de 831 colaboradores de servicios sociales, se aplicó como herramienta de medición al cuestionario, los resultados fueron que entre la calidad del trabajo realizado y los tres importantes predictores para la retención de los trabajadores sociales como compromiso laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional se da una correlación directa fuerte.

Leitão et al. (2019), realizaron un estudio en el cual el fin fue analizar la relación entre la calidad de vida laboral y la percepción del empleado sobre su contribución al desempeño organizacional, siendo una estudio correlacional cuantitativo, donde se empleó una encuesta a su población conformada por 514 empleados de 15 empresas privadas, donde el resultado obtenido por la RL Chi2 de 14.38 con un valor de 0,000 indica que el modelo en su conjunto es estadísticamente significativo, demostrando que los ya que los trabajadores que se sienten apoyados y apreciados por sus supervisores sienten que contribuyen más que otros a la productividad de las organizaciones.

Bataineh (2019), realizó un estudio con el propósito de analizar e investigar la relación entre la ecuanimidad del trabajo y la vida personal, la felicidad y el desempeño de los empleados, para lo cual desarrollo una encuesta para recolectar la información de los 289 empleados, que conformaban su población de estudio, al final el resultado demostró que la ecuanimidad de la vida laboral - personal y la felicidad afectan de manera positiva y significativa el desempeño de los empleados. Sin embargo, la satisfacción laboral no repercute en el desempeño de los empleados.

Indah y Syafiq (2019), este estudio estuvo diseñado para examinar la correlación de la calidad de vida laboral (QWL), el trabajo de los empleados involucramiento y compromiso afectivo entre los empleados de las organizaciones del sector público y privado en Malasia. Un total de 334 empleados de nivel gerencial medio fueron seleccionados para participar en este estudio. QWL se midió con cinco dimensiones que son 'salario justo y apropiado', 'condiciones de trabajo', 'capacidades en trabajo', "oportunidades en el trabajo" y "clima organizacional". Las variables intervinientes y dependientes son trabajo implicación y compromiso afectivo respectivamente. Los resultados indicaron que las condiciones de trabajo, las oportunidades en el trabajo y la organización del clima tuvieron un impacto relativamente mayor en la "participación en el trabajo" y el "compromiso afectivo". Los hallazgos de este estudio contribuyeron al conocimiento y comprensión del efecto de los factores seleccionados, que conduce a una mejor comprensión entre la práctica de las organizaciones públicas y privadas en Malasia hacia logro de un nivel superior de eficiencia para prosperar en un mundo empresarial cada vez más competitivo.

Intuon et al. (2019) hicieron un estudio con el fin de estudiar; los impactos de la motivación laboral en la calidad de vida laboral, los impactos de la motivación laboral en el compromiso organizacional, los impactos de la motivación laboral en la eficiencia laboral, los impactos de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional, donde se desarrolló el instrumento de cuestionario, se aplicó a su población de estudio seleccionada y conformada por 545 empleados, la prueba de hipótesis encontró que los factores de motivación no influyeron en la calidad de vida laboral; los factores de higiene tuvieron una influencia positiva estadísticamente



significativa en la calidad de vida laboral por los coeficientes estandarizados ( $\beta$ ) fue de 0,436; los factores de motivación y los factores de higiene no influyeron en el compromiso organizacional; factores de motivación fue estadísticamente significativa la influencia positiva en la eficiencia laboral por los coeficientes estandarizados ( $\beta$ ) fue de 0,496; los factores de higiene no influyeron en la eficiencia laboral; la calidad de vida laboral fue estadísticamente significativa la influencia positiva en el compromiso organizacional por los coeficientes estandarizados ( $\beta$ ) fue de 0,876; la calidad de vida laboral no influyó en la eficiencia laboral; el compromiso organizacional tuvo una influencia positiva estadísticamente significativa en la eficiencia laboral por los coeficientes estandarizados ( $\beta$ ) fue de .883; la calidad de vida laboral fue la variable mediadora de la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional por los coeficientes estandarizados ( $\beta$ ) fue de 0,813 y el compromiso organizacional fue la variable mediadora de la relación entre la calidad de vida laboral y la eficiencia laboral por los coeficientes estandarizados ( $\beta$ ) fue 0,686.

Soomro et al. (2018), en su estudio que se ejecutó con el fin de analizar el trabajo de empleados jóvenes sobre el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo en relación con su desempeño y satisfacción laboral, donde se utilizó el instrumento de cuestionario y regresión lineal, que se aplicó a su población de estudio de 280 personas entre 21 a 40 años, se concluye que el equilibrio entre el trabajo y la vida tiene un efecto positivo significativo en rendimiento de los empleados.

Aktar y Pangil (2018), realizaron un trabajo con el fin de lograr examinar el papel mediador del compromiso organizacional en la correlación entre las prácticas de GRH y el compromiso de los empleados bancarios en el contexto de una economía emergente, a saber, Bangladesh, para esta investigación se usó un cuestionario con la técnica de la encuesta, la muestra fue de 383 empleados de 30 bancos comerciales privados, llegaron a los siguientes resultados, los vínculos significativos positivos incluyen, avance profesional y compromiso de los empleados ( $\beta=0.239$ ,  $p<0.001$ ); participación de los empleados y compromiso de los empleados ( $\beta=0.149$ ,  $p<0.01$ ); seguridad laboral y compromiso de los empleados ( $\beta=0.113$ ;  $p<0.01$ ); retroalimentación de desempeño y compromiso de

los empleados ( $\beta=0.152$ ,  $p<0.001$ ); recompensas y reconocimiento y compromiso de los empleados ( $\beta=0.208$ ,  $p<0.001$ ) que respalda, y capacitación y desarrollo y compromiso de los empleados ( $\beta=0.148$ ,  $p<0.05$ ).

Alkhateri et al. (2018), en su trabajo que realizaron en el objetivo fue investigar el papel del apoyo percibido del supervisor, la satisfacción en el trabajo y el comportamiento organizacional afectivo en la intención de rotación de empleados entre los maestros, para lo cual se desarrolló el instrumento de encuesta, que fue aplicado en una población de 494 empleados, para así obtener el resultado de que, estas variables predicen significativamente la intención de rotación de los empleados y el modelo propuesto explicó 41.9% de la varianza en la intención de rotación de empleados.

Gede et al. (2018), en el trabajo de investigación que realizaron con el fin de llegar a identificar la incidencia de la cultura organizacional, la satisfacción de los empleados y la personalidad en el compromiso organizacional y el desempeño de los empleados, para lo cual se desarrolló el instrumento de cuestionario, que fue aplicado a 135 empleados de BPR en Bali, se concluye que la variable cultura organizacional afecta en el compromiso organizacional y es significativo; así como la variable satisfacción de los empleados afecta sobre el compromiso organizacional y también es significativo.

Cherián y Banasthali (2018), ejecutaron un estudio con el propósito de encontrar la relación de la satisfacción laboral de las enfermeras con sus características demográficas seleccionadas; encontrar la relación del compromiso organizacional de las enfermeras con sus características demográficas seleccionadas y finalmente evaluar la relación entre el compromiso organizacional de las enfermeras hacia su organización y su satisfacción laboral, para recolectar los datos utilizaron el instrumento de cuestionario que fue aplicado a 380 enfermeras seleccionadas como población de estudio, donde el resultado obtenido demostró la intención de dejar la organización aumenta entre los 26 y los 45 años y luego cae de manera constante hasta la jubilación ( $p= 0,000$ ). Los enfermeros de todos los grupos de edad favorecieron niveles moderados de compromiso con la organización (90,8% para Afectivo, 80,8% para Continuidad y 92,4% para

Compromiso Normativo).

Fatmasari (2018) en su artículo científico el cual tuvo como motivo analizar el efecto de la calidad de vida laboral y la motivación laboral en el compromiso y la satisfacción laboral como variable interviniente. La investigación tiene un nivel explicativo y se desarrolló en la Universidad Privada de Malang con 74 personas. El artículo utilizó el Path Analysis encontrándose que la motivación que brinda la universidad hacia el docente, como el trabajo la seguridad, la recompensa y el espíritu pueden acrecentar la satisfacción y el compromiso de manera similar para el trabajo satisfacción, la relación entre compañeros y un ambiente de trabajo cómodo produce compromiso de los profesores en la institución.

Producto de una revisión exhaustiva se presentan los antecedentes nacionales que fundamentan el estudio:

Morán y Salas (2021), desarrollaron su tesis cuyo propósito fue de buscar la asociación de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas productoras de productos de pastelería en Lima Metropolitana en 2020. El estudio tuvo un nivel correlacional se usó el cuestionario como herramienta, se aplicó una encuesta a una población de 264 colaboradores. Los hallazgos fueron que con un  $r=0,622$  y un p-valor de 0,000 se determinó que se da una correlación positiva considerable entre las dos variables estudiadas.

Díaz (2020) realizó su tesis con el fin de examinar si la calidad de vida laboral de los socios de la empresa privada de construcción civil y el compromiso organizacional en el distrito de Pachacamac, Lima, 2020 se relacionan. Se encuestó a una población de 97 trabajadores para lo cual se diseñó un cuestionario, encontrándose que las variables están relacionadas directamente a un nivel de significancia de 0,01.

Velazco (2020) realizó su tesis de maestría con el objetivo de buscar si la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras de un nosocomio se relacionan. La pesquisa se desarrolló con una orientación cuantitativa de tipo básica para lo cual encuestó a 70 trabajadoras de la salud, se encontró que la calidad de

vida laboral y el engagement laboral de las trabajadoras de la salud de un nosocomio se muestra una relación positiva y significativa con un  $p < 0,05$  y el valor de su coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,770.

Alexander (2019), en su investigación cuyo propósito fue identificar la relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso organizacional. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo para lo cual se encuestó a 100 colaboradores. Los resultados fueron que no existe una correlación significativa entre las dos variables de estudio.

Marroquín (2019), en su tesis cuyo objetivo fue medir la correlación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los recursos humanos en la gestión administrativa y financiera de la empresa Electro Oriente S.A., Iquitos, 2018. Se encuestó a una población de 30 trabajadores de oficinas administrativas. El estudio utilizó un diseño descriptivo correlacional, se comprueba que la calidad de vida laboral y compromiso organizacional muestran una relación significativa.

Cruz (2019), en su tesis cuyo propósito fue comprobar el vínculo entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal del área de ventas de una empresa de hidrocarburos. Este estudio utiliza un método asociativo y su diseño es no experimental y transversal. Su artefacto para la colecta de datos fue un cuestionario, se aplicó a un universo poblacional de 126 empleados del área de ventas. Se halló que las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional tienen una correlación directa a un nivel de significancia de 0,000.

Rios (2018), en su tesis cuyo propósito fue medir la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de inversión minera, se encuestó a una población de 24 trabajadores de la unidad de estudio. Los hallazgos que se encontraron fue que entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional se evidencia una relación significativa, con un chi cuadrado de 21,867 y un p-valor significativo ( $p \leq 0,000$ ).

Valle (2018) en su tesis que realizó con el propósito de examinar la relación entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos

instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2018. La tesis fue de nivel correlacional de tipo básica, se encuestó a una población de 255 profesores de las instituciones educativas. Los hallazgos encontrados fueron que entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional se da una relación baja y significativa con un rho de Spearman de 0,292.

Huamán (2017) en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue de identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de Mur Wy S.A.C. La pesquisa fue de nivel correlacional donde se encuestó a una muestra de 70 trabajadores de la profesión de operador de camión volquete. Los hallazgos que se encontraron fue la cultura organizacional y el compromiso están relacionados con un  $r=0.601$  y p-valor de 0,000.

Lobato (2017) realizó un estudio con el propósito de medir la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una constructora. La pesquisa fue de nivel correlacional, se encuestó a una población de 38 trabajadores para lo cual se elaboraron instrumentos validos sobre las variables de estudio. Encontró que la calidad de vida laboral está relacionada positivamente con el compromiso organizacional.

La autora Asenjo (2016), en su tesis cuyo fin fue medir la correlación de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los empleados de una empresa de seguridad. La tesis sigue un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, para lo cual encuestó a una muestra de 354 colaboradores usándose un cuestionario. Los hallazgos que encontró fueron que las dos variables se encuentran relacionadas con un  $r=0.337$  y un p-valor de 0.000.

Zavala y Córdova (2015), en su pesquisa que tuvo como fin examinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso en la organización de las personas designadas por la sede administrativa de la provincia de San Román. El artículo de investigación tuvo un nivel correlacional para lo cual encuestaron a una muestra de 42 funcionarios. No se logró identificar relación significativa entre estas dos variables.

La base de la investigación y las variables en la investigación se incluyen en las siguientes definiciones y dimensiones presentadas de manera integral:

Respecto a calidad de vida en el trabajo según Klein et al. (2019) los colaboradores utilizan sus prácticas, destrezas, conocimientos y trabajo para lograr un bien o servicio, para que la empresa logre sus objetivos y sobrevivir en la sociedad, mantener una buena vida laboral es la base para un mejor desempeño. El crecimiento de una empresa se logra cuando se cuenta con personas involucradas en el logro de su misión, metas y resultados.

Para Wardani y Anwar (2019) es un esfuerzo que realiza la empresa para dar respuesta a las necesidades de los empleados para mejorar su calidad de vida y proporcionarles un mejor ambiente de trabajo.

Ferreira (2016) considera a la calidad de vida como un tema de creciente interés desde inicios de los 70 por profesionales y académicos, y posee en contexto a las organizaciones formales, como la noción de empleo y trabajo asalariado. En definitiva, está interesado en investigar las características del contexto laboral que pueden ser fuentes de bienestar e incomodidad. En el caso de la agudización del malestar en el trabajo, es principalmente consecuencia de un fenómeno que se inició en la década de 1970.

Y para Liliy et al. (2015) la calidad laboral es el nivel de satisfacción del empleado, el que labora en una organización y su actividad es regulado por determinadas normas y reglamentos establecidos por las relaciones sociales y laborales en las condiciones de riesgo e incertidumbre.

Para Ferreira (2016), en su modelo de calidad de vida laboral, esta variable se divide en 5 factores – dimensiones: condición del trabajo, organización del trabajo, relaciones socio laborales del trabajo, reconocimiento profesional y vinculo social de trabajo y vida.

- Condición del trabajo: Esta dimensión implica las condiciones de trabajo y todo lo que este conlleve, como el equipo de trabajo, el espacio físico, remuneración, beneficios y formación.

- Organización del trabajo: Este se centra en el tiempo, división y proceso de trabajo, además incluye la conducta del trabajador.
- Relaciones socio laborales del trabajo: En este se observa las relaciones del trabajador con sus superiores, pares y al público en general.
- Reconocimiento profesional: Trata de reconocer al trabajador por su rendimiento, dedicación, compromiso y desenvolvimiento profesional en la organización donde labora.
- Vínculo social de trabajo y vida: En esta dimensión se toca el bienestar y placer en el trabajo, la importancia del empleador y sus vínculos con el trabajo, hogar, amigos y ocio.

Otros autores como de Jong et al. (2015) proponen una serie de cinco dimensiones: problemas de la calidad de vida laboral, características del puesto, estructura social y medio ambiente, percepciones individuales del trabajo, características organizativas y por ultimo debido a la naturaleza de su investigación, efectos de la enfermedad y el tratamiento.

- Características del puesto: En esta dimensión se describen, las demandas laborales y el trabajo. Además, el ambiente de trabajo, con posibles barreras laborales y peligros, pueden contribuir a una experiencia laboral negativa.
- Estructura social y medio ambiente: Aquí se observa el apoyo de colegas, empleadores, sociedad. En organizaciones sin un clima social positivo, discriminación y los estigmas pueden llevar a los empleados a experimentar encuentros nada positivos con compañeros de trabajo y supervisores. Estas reacciones negativas pueden afectar la calidad de vida de estos empleados.
- Percepciones individuales del trabajo: Se observan cómo se sienten los empleados con su trabajo actual. Estas percepciones individuales del trabajo consisten en la satisfacción laboral, compromiso laboral, valores y motivación. Tener poca apreciación pueden contribuir negativamente a la calidad de vida laboral, mientras que los sentimientos de logro y la importancia de tener un trabajo son un aporte positivo.
- Características organizativas: Algunos aspectos de calidad de vida se encuentran en el nivel organizativo, como las políticas y procesos de la empresa. Algunos empleados que se encuentre en una comunicación en el

nivel organizacional muy difícil o imposible, no participan en la toma de decisiones y por lo tanto, experimenta una baja calidad de vida laboral.

- Efectos de la enfermedad y el tratamiento: La última dimensión se centra específicamente en el efecto de la enfermedad y su tratamiento en la vida laboral de los empleados. Su salud comprende, entre otras cosas, cognitivas, mentales y físicas aspectos que están influenciados por la enfermedad.

Grote y Guest (2016) nos presenta una serie de dimensiones extraídas del modelo de calidad de vida integral de Walton, pero adaptado a un contexto más actual, añadiendo de esta forma 2 dimensiones más:

- Adecuado y justa compensación: Pagos mínimos y justos socialmente determinados estándares; salario igual por trabajo equivalente.
- Entorno seguro y saludable: Propuesta de un entorno laboral saludable.
- Desarrollo de capacidades humanas: Puestos de trabajos que promueven el desarrollo de habilidades, la libertad de decisión e identidad de la tarea.
- Crecimiento y seguridad: Trabajos que promuevan la empleabilidad y las oportunidades para el desarrollo integral del trabajador.
- Integración del empleado: Un clima organizacional positivo y seguridad psicológica.
- Constitucionalismo: Respeto y protección de los derechos de los empleados.
- Consideración del total espacio vital: La reocupación adecuada por equilibrar las demandas de diferentes aspectos de la vida personal del trabajador.
- Relevancia social: Adherencia a prácticas socialmente responsables en la organización.
- Proactividad individual: Apoyo a la iniciativa personal sin traspaso indebido de los riesgos laborales para el empleado.
- Trabajo flexible: Esquemas de trabajo flexibles para unificar intereses por parte de la organización y el trabajador.

Easton y Van Laar (2018) nos presenta su modelo conceptual de calidad de vida laboral WRQoL, la cual se incorporan 6 dimensiones – factores psicosociales que son bienestar general, interfaz hogar-trabajo, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones de trabajo y estrés en el trabajo.



En cuanto a compromiso organizacional o engagement, López y Chiclana (2017), lo consideran como un tema que afronta nuevas fronteras de desarrollo en la comunicación de este siglo.

El engagement, engloba para Contreras (2015) el compromiso que los colaboradores tienen con la empresa, aquel vínculo el cual las investigaciones relacionadas han manifestado que con mayor nivel de engagement suele existir mayor entusiasmo, orgullosos y mejores resultados.

Asimismo, Schaufeli (2017) define al engagement como una mentalidad positiva y satisfactoria relacionada con el trabajo, caracterizado por tres factores vigor, dedicación y absorción.

Según Schaufeli (2017) para la medición de Engagement, se consideran tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Vigor: representado por altos niveles de energía y resiliencia mental durante el desempeño de tareas, voluntad de trabajar y persistencia. en situaciones difíciles (Schaufeli, 2017).

Dedicación: se enfoca en la participación sustancial en el trabajo y la experiencia de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío; es implicación con el trabajo (Schaufeli, 2017).

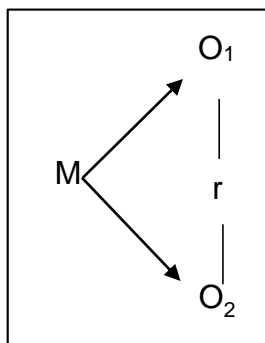
Absorción: se determina por la plena concentración en el trabajo, ya que no percibe el paso del tiempo, y es difícil que las personas se desvinculen del trabajo (Schaufeli, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** la tesis es de tipo aplicada ya que los resultados apoyaran a tomar decisiones para la mejora en la empresa. Según Vara (2015) menciona que un estudio de tipo aplicada sirve para la solución de problemas de la realidad.

**Diseño de investigación:** El diseño que utilizó la investigación es no experimental transversal correlacional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se utiliza este diseño ya que solo se miden las variables en un momento en el tiempo y luego se mide la relación que tienen. La esquematización es la siguiente:



**Figura 1:** Diseño de investigación

Dónde:

M = Muestra de colaboradores de Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A.

O<sub>1</sub> = Calidad de vida laboral

O<sub>2</sub> = Engagement

r= Relación entre las variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Calidad de vida laboral

- **Definición conceptual:** esfuerzo que realiza la empresa para dar respuesta a las necesidades de los empleados para mejorar su calidad de vida y proporcionarles un mejor ambiente de trabajo (Wardani & Anwar, 2019).

- **Definición operacional:** La variable calidad de vida laboral es medida por siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

## **Variable 2: Engagement**

- **Definición conceptual:** mentalidad positiva y satisfactoria relacionada con el trabajo, caracterizado por tres factores vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, 2017).
- **Definición operacional:** La variable engagement es medida con tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Se esbozo cuadro de operacionalización de variables el cual se considera en el Anexo 1.

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

**Población:** Como plantea Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la población es el conjunto de todas las unidades de análisis que concuerdan con ciertos criterios, para la investigación son los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A. que son de 163.

**Criterios de inclusión:** Colaboradores que tienen vínculo laboral con la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A. en diferentes modalidades de contrato.

**Criterios de Exclusión:** Colaboradores cesados.

**Muestra:** desde el punto de vista de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la muestra es una parte de la población de los que se extrae los datos y se recomienda que sea representativa para poder inferir en los resultados, para la tesis la muestra fue de 115 de colaboradores.

**Muestreo:** El método para poder sacar la muestra fue mediante el muestreo probabilístico simple (Anexo 4).

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

En el estudio de las dos variables de investigación se empleó como técnica a la encuesta, según Ñaupas et al. (2018) es una técnica que sirve en los estudios sociales y se hace a través de preguntas formuladas al sujeto de investigación.

#### Instrumento

Se empleó el instrumento el cuestionario autoadministrado en el estudio de las dos variables de investigación, según Ñaupas et al. (2018) es un instrumento donde no es necesaria la presencia física y el sujeto investiga completa en función a lo que se presente. Se cuentan con dos cuestionarios el primero sobre Calidad de Vida Laboral constituido por 26 ítems y el segundo cuestionario sobre Engagement constituido por 17 ítems (Anexo 3).

#### Validez y Confiabilidad

##### Validez

De acuerdo Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la validez expresa el grado en que una herramienta de medición mide con precisión la variable que realmente está midiendo. Se escogió como método de validez de contenido el juicio de expertos, para lo cual se validó por especialistas profesores de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo (Ver tabla 1).

**Tabla 1**

*Reporte de validación de los instrumentos de investigación*

Experto	Mg. Alfredo López		Dr. Javier Félix Navarro Tapia		Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón		Promedio por variable		PT
	CVL	ENGAG	CVL	ENGAG	CVL	ENGAG	CVL	ENGAG	
Claridad	81%	82%	81%	82%	80%	81%	81%	82%	81%
Objetividad	81%	82%	81%	82%	80%	81%	81%	82%	81%
Pertinencia	81%	82%	81%	82%	80%	81%	81%	82%	81%
Actualidad	81%	82%	81%	82%	80%	81%	81%	82%	81%
Organización	81%	82%	81%	82%	80%	81%	81%	82%	81%
Suficiencia	81%	82%	81%	82%	80%	81%	81%	82%	81%
Intencionalidad	81%	82%	81%	82%	80%	81%	81%	82%	81%
Consistencia	81%	82%	81%	82%	80%	81%	81%	82%	81%
Coherencia	81%	82%	81%	82%	80%	81%	81%	82%	81%
Metodología	81%	82%	81%	82%	80%	81%	81%	82%	81%
Total	81%	82%	81%	82%	80%	81%	81%	82%	81%

Los instrumentos utilizados para realizar la investigación fueron revisados y aprobados por 3 docentes expertos en la materia tanto en el aspecto metodológico como teórico, tras realizar el respectivo ponderado, finalmente se obtuvo un resultado de 81%, lo cual califica al instrumento como excelente.

### **Confiabilidad**

Conforme a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la confiabilidad es cuando el instrumento de medición logra resultados consistentes en una muestra. Se aplicó una muestra piloto de 20 colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A. para determinar la confiabilidad para ello se utilizó el software MS Excel 2019 y se calculó mediante el Alfa de Cronbach (Anexo 6).

Como expresa la tabla 2 los instrumentos de ambas variables involucradas calidad de vida laboral y engagement arrojaron un alfa de Cronbach de 0,913, según la escala de valoración del alfa de Cronbach califica con una excelente confiabilidad (Anexo 6).

**Tabla 2**

*Alfa de Cronbach de las variables calidad de vida laboral y engagement*

$\alpha$	N° de ítems
0,913	43

Como lo hace notar la tabla 3 el instrumento de la variable calidad de vida laboral obtuvo un alfa de Cronbach de 0,9253 el cual califica según la escala de valorización alfa de Cronbach en una excelente confiabilidad.

**Tabla 3**

*Alfa de Cronbach de la variable calidad de vida laboral*

$\alpha$	N° de ítems
0,9253	26

Tal como se muestra en la tabla 4 el instrumento de la variable engagement

obtuvo un alfa de Cronbach de 0,8899 el cual califica según la escala de valorización alfa de Cronbach en una excelente confiabilidad.

**Tabla 4**

*Alfa de Cronbach de la variable engagement*

$\alpha$ de Cronbach	N° de ítems
0,8899	17

### **3.5. Procedimientos**

El recojo de datos primarios se realizó con el siguiente procedimiento:

- Para el estudio de las unidades que se van a estudiar se elaboró un marco muestral.
- Se seleccionó a los colaboradores de la empresa mediante una muestra probabilística.
- Se elaboraron los instrumentos de medición.
- Se llevaron a cabo las encuestas.
- Se aplicaron los cuestionarios con un tiempo de 5 minutos.
- Se verificó las encuestas que estén completas.
- Se utilizó el SPSS V.25 para el análisis estadístico correspondiente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La tesis utiliza la estadística como herramienta de análisis de datos, se usó los softwares SPSS V.25 y el MS Excel 2019. Con el objetivo de describir resultados se utilizaron tablas de frecuencia, tablas cruzadas y gráfico de barras. La prueba estadística para verificar las hipótesis de estudio se realizó con el coeficiente Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

La tesis se realizó cumpliendo todos los lineamientos establecidos sobre ética e investigación de la Universidad César Vallejo asimismo respeta los principios de originalidad y verdad es así que se respetó las citas de otros autores cumpliendo lo establecido por el APA V.7. Para el desarrollo del trabajo de campo se contó con la aprobación de la administración para poder encuestar a los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística Descriptiva

Tabla 5

Tabla cruzada Calidad de Vida Laboral y Engagement

		Engagement					Total
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Muy en desacuerdo	Recuento	3	10	4	4	4	25
	% del total	2,6%	8,7%	3,5%	3,5%	3,5%	21,7%
En desacuerdo	Recuento	13	4	0	3	3	23
	% del total	11,3%	3,5%	0,0%	2,6%	2,6%	20,0%
Calidad de Vida Laboral Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	10	7	11	6	0	34
	% del total	8,7%	6,1%	9,6%	5,2%	0,0%	29,6%
De acuerdo	Recuento	4	0	4	8	0	16
	% del total	3,5%	0,0%	3,5%	7,0%	0,0%	13,9%
Muy de acuerdo	Recuento	0	0	0	7	10	17
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,1%	8,7%	14,8%
Total	Recuento	30	21	19	28	17	115
	% del total	26,1%	18,3%	16,5%	24,3%	14,8%	100,0%

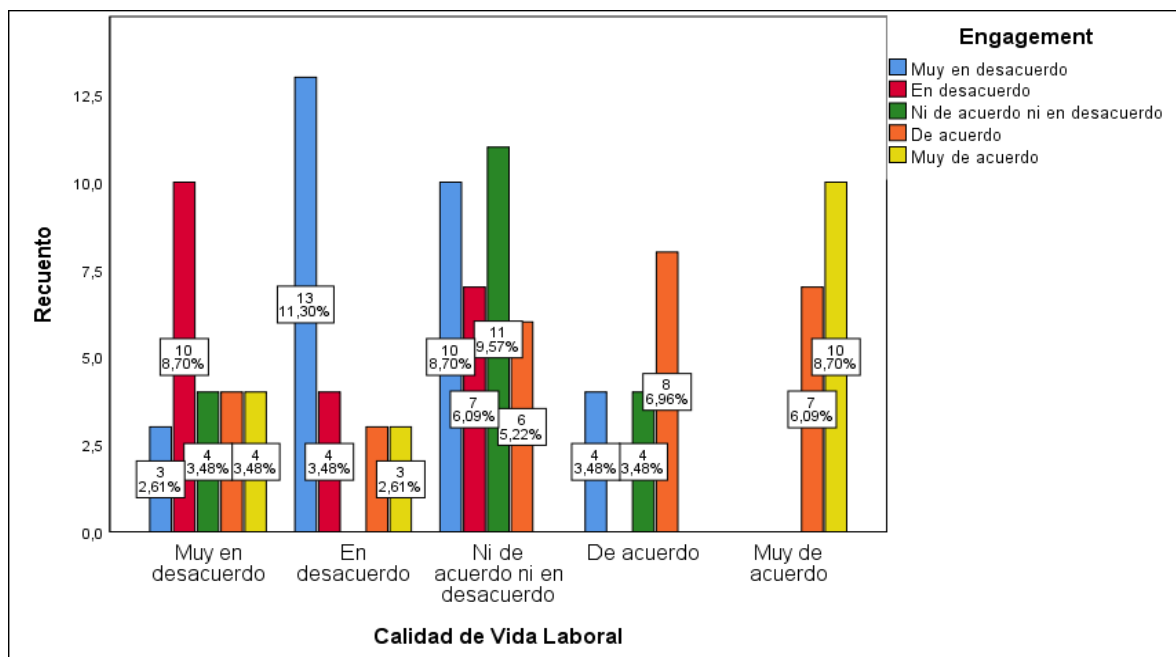


Figura 2: Relación entre calidad de vida laboral y engagement

En la tabla 5 y la figura 2 se presenta los resultados de la estadística descriptiva de la variable: calidad de vida laboral y engagement, de los cuales:

El 21,7% de los encuestados manifestaron estar muy en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 2,6% sostuvieron estar muy en desacuerdo con el engagement, el 8,7% sostuvieron estar en desacuerdo con el engagement, el 3,5% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el engagement, el 3,5% sostuvieron estar de acuerdo con el engagement y el 3,5% sostuvieron estar muy de acuerdo con el engagement.

El 20% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 11,3% sostuvieron estar muy en desacuerdo con el engagement, el 3,5% sostuvieron estar en desacuerdo con el engagement, el 2,6% sostuvieron estar de acuerdo con el engagement y el 2,6% sostuvieron estar muy de acuerdo con el engagement.

El 29,6% de los encuestados manifestaron estar en ni de acuerdo ni en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 8,7% sostuvieron estar muy en desacuerdo con el engagement, el 6,1% sostuvieron estar en desacuerdo con el engagement, el 9,6% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el engagement y el 5,2% sostuvieron estar de acuerdo con el engagement.

El 13,9% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 3,5% sostuvieron estar muy en desacuerdo con el engagement, el 3,5% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el engagement y el 7% sostuvieron estar de acuerdo con el engagement.

El 14,8% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 6,1% sostuvieron estar muy de acuerdo con el engagement y el 8,7% sostuvieron estar muy de acuerdo con el engagement.

Finalmente, del 100% de los resultados cualquiera sea el nivel de la calidad de vida el 26,1% sostiene estar muy en desacuerdo con el engagement, el 18,3% sostiene estar en desacuerdo con el engagement, el 16,5% sostiene estar ni de

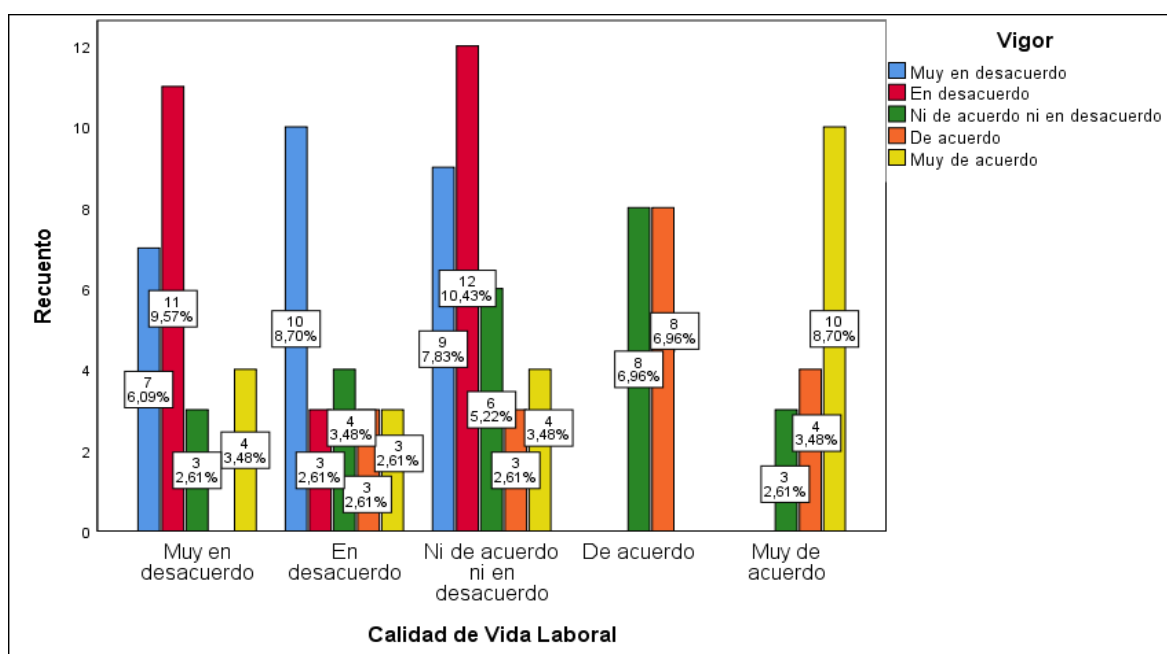


acuerdo ni en desacuerdo con el engagement, el 24,3% sostiene estar de acuerdo con el engagement y el 14,8% sostiene estar muy de acuerdo con el engagement.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada Calidad de Vida Laboral y Vigor*

		Vigor					Total	
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo		
Calidad de Vida Laboral	Muy en desacuerdo	Recuento	7	11	3	0	4	25
		% del total	6,1%	9,6%	2,6%	0,0%	3,5%	21,7%
	En desacuerdo	Recuento	10	3	4	3	3	23
		% del total	8,7%	2,6%	3,5%	2,6%	2,6%	20,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	9	12	6	3	4	34
	% del total	7,8%	10,4%	5,2%	2,6%	3,5%	29,6%	
De acuerdo	Recuento	0	0	8	8	0	16	
	% del total	0,0%	0,0%	7,0%	7,0%	0,0%	13,9%	
Muy de acuerdo	Recuento	0	0	3	4	10	17	
	% del total	0,0%	0,0%	2,6%	3,5%	8,7%	14,8%	
Total		Recuento	26	26	24	18	21	115
		% del total	22,6%	22,6%	20,9%	15,7%	18,3%	100,0%



**Figura 3:** *Relación entre calidad de vida laboral y vigor*

En la tabla 6 y la figura 3 se presenta los resultados de la estadística

descriptiva de la variable: calidad de vida laboral y vigor de los cuales:

El 21,7% de los encuestados manifestaron estar muy en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 6,1% sostuvieron estar muy en desacuerdo con el vigor, el 9,6% sostuvieron estar en desacuerdo con el vigor, el 2,6% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el vigor y el 3,5% sostuvieron estar muy de acuerdo con el vigor.

El 20% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 8,7% sostuvieron estar muy en desacuerdo con el vigor, el 2,6% sostuvieron estar en desacuerdo con el vigor, el 3,5% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el vigor, el 2,6% sostuvieron estar de acuerdo con el vigor y el 2,6% sostuvieron estar muy de acuerdo con el vigor.

El 29,6% de los encuestados manifestaron estar en ni de acuerdo ni en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 7,8% sostuvieron estar muy en desacuerdo con el vigor, el 10,4% sostuvieron estar en desacuerdo con el vigor, el 5,2% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el vigor, el 2,6% sostuvieron estar de acuerdo con el vigor y el 3,5% sostuvieron estar muy de acuerdo con el vigor.

El 13,9% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 7% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el vigor y el 7% sostuvieron estar de acuerdo con el vigor.

El 14,8% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 2,6% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el vigor, el 3,5% sostuvieron estar de acuerdo con el vigor y el 8,7% sostuvieron estar muy de acuerdo con el vigor.

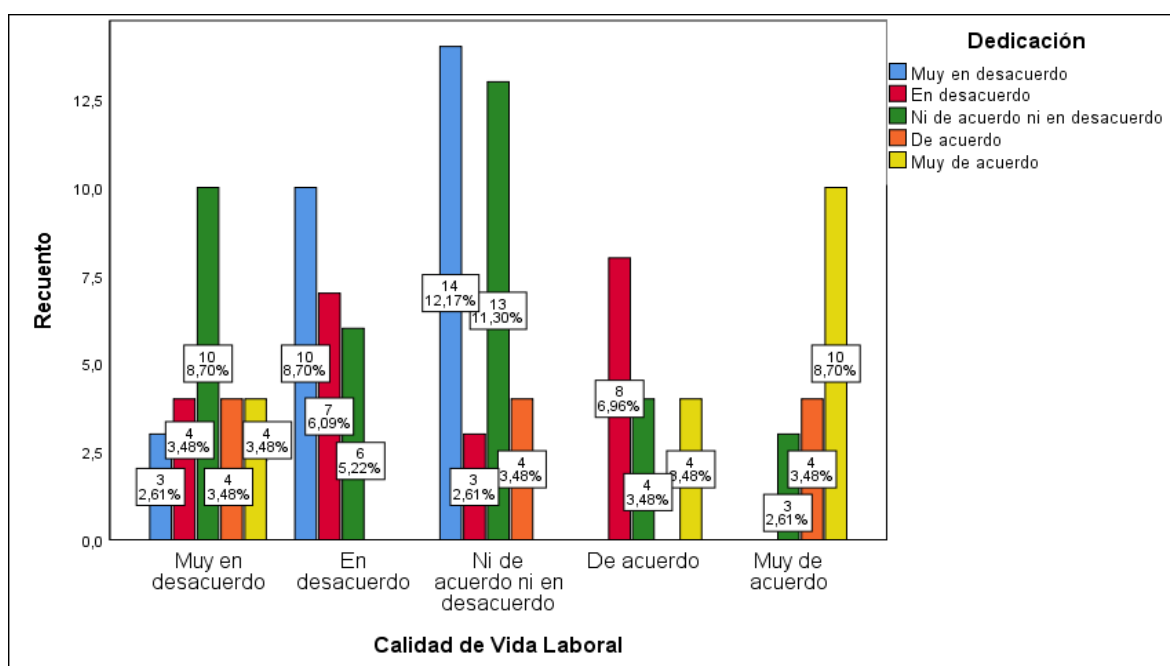
Finalmente, del 100% de los resultados cualquiera sea el nivel de la calidad de vida el 22,6% sostiene estar muy en desacuerdo con el vigor, el 22,6% sostiene estar en desacuerdo con el vigor, el 20,9% sostiene estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el vigor, el 15,7% sostiene estar de acuerdo con el vigor y el 18,3%

sostiene estar muy de acuerdo con el vigor.

**Tabla 7**

*Tabla cruzada Calidad de Vida Laboral y Dedicación*

		Dedicación					Total	
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo		
Calidad de Vida Laboral	Muy en desacuerdo	Recuento	3	4	10	4	4	25
		% del total	2,6%	3,5%	8,7%	3,5%	3,5%	21,7%
	En desacuerdo	Recuento	10	7	6	0	0	23
		% del total	8,7%	6,1%	5,2%	0,0%	0,0%	20,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	14	3	13	4	0	34
	% del total	12,2%	2,6%	11,3%	3,5%	0,0%	29,6%	
	De acuerdo	Recuento	0	8	4	0	4	16
	% del total	0,0%	7,0%	3,5%	0,0%	3,5%	13,9%	
	Muy de acuerdo	Recuento	0	0	3	4	10	17
	% del total	0,0%	0,0%	2,6%	3,5%	8,7%	14,8%	
Total		Recuento	27	22	36	12	18	115
		% del total	23,5%	19,1%	31,3%	10,4%	15,7%	100,0%



**Figura 4:** *Relación entre calidad de vida laboral y dedicación*

En la tabla 7 y la figura 4 se presenta los resultados de la estadística

descriptiva de la variable: calidad de vida laboral y dedicación de los cuales:

El 21,7% de los encuestados manifestaron estar muy en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 2,6% sostuvieron estar muy en desacuerdo con la dedicación, el 3,5% sostuvieron estar en desacuerdo con la dedicación, el 8,7% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dedicación, el 3,5% sostuvieron estar de acuerdo con la dedicación y el 3,5% sostuvieron estar muy de acuerdo con la dedicación.

El 20% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 8,7% sostuvieron estar muy en desacuerdo con la dedicación, el 6,1% sostuvieron estar en desacuerdo con la dedicación y el 5,2% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dedicación.

El 29,6% de los encuestados manifestaron estar en ni de acuerdo ni en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 12,2% sostuvieron estar muy en desacuerdo con la dedicación, el 2,6% sostuvieron estar en desacuerdo con la dedicación, el 11,3% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dedicación y el 3,5% sostuvieron estar de acuerdo con la dedicación.

El 13,9% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 7% sostuvieron en desacuerdo con la dedicación, el 3,5% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dedicación y el 3,5% sostuvieron estar muy de acuerdo con la dedicación.

El 14,8% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 2,6% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dedicación, el 3,5% sostuvieron estar de acuerdo con la dedicación y el 8,7% sostuvieron estar muy de acuerdo con la dedicación.

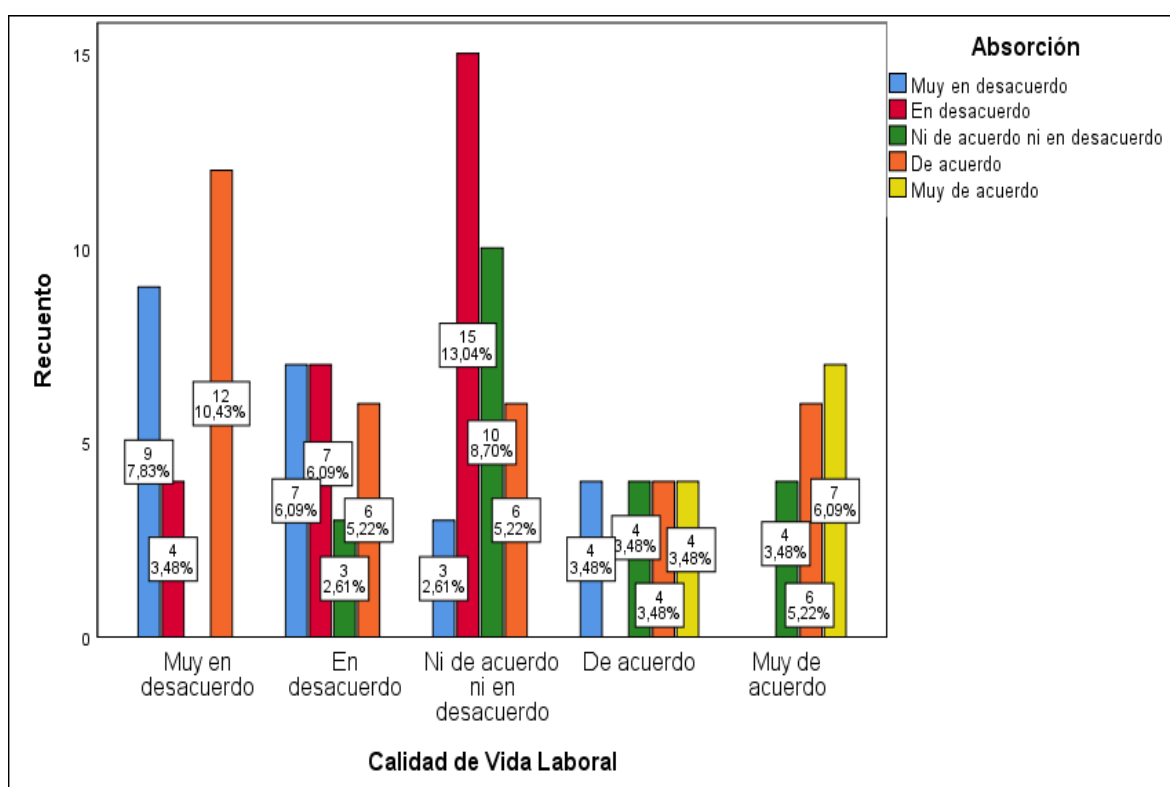
Finalmente, del 100% de los resultados cualquiera sea el nivel de la calidad de vida el 23,5% sostiene estar muy en desacuerdo con la dedicación, el 19,1% sostiene estar en desacuerdo con la dedicación, el 31,3% sostiene estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dedicación, el 10,4% sostiene estar de acuerdo

con la dedicación y el 15,7% sostiene estar muy de acuerdo con la dedicación.

**Tabla 8**

*Tabla cruzada Calidad de Vida Laboral y Absorción*

		Absorción					Total	
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo		
Calidad de Vida Laboral	Muy en desacuerdo	Recuento	9	4	0	12	0	25
		% del total	7,8%	3,5%	0,0%	10,4%	0,0%	21,7%
	En desacuerdo	Recuento	7	7	3	6	0	23
		% del total	6,1%	6,1%	2,6%	5,2%	0,0%	20,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	3	15	10	6	0	34
	% del total	2,6%	13,0%	8,7%	5,2%	0,0%	29,6%	
De acuerdo	Recuento	4	0	4	4	4	16	
	% del total	3,5%	0,0%	3,5%	3,5%	3,5%	13,9%	
Muy de acuerdo	Recuento	0	0	4	6	7	17	
	% del total	0,0%	0,0%	3,5%	5,2%	6,1%	14,8%	
Total	Recuento	23	26	21	34	11	115	
	% del total	20,0%	22,6%	18,3%	29,6%	9,6%	100,0%	



**Figura 5:** Relación entre calidad de vida laboral y absorción

En la tabla 8 y la figura 5 se presenta los resultados de la estadística descriptiva de la variable: calidad de vida laboral y absorción de los cuales:

El 21,7% de los encuestados manifestaron estar muy en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 7,8% sostuvieron estar muy en desacuerdo con la absorción, el 3,5% sostuvieron estar en desacuerdo con la absorción y el 10,4% sostuvieron estar de acuerdo con la absorción.

El 20% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 6,1% sostuvieron estar muy en desacuerdo con la absorción, el 6,1% sostuvieron estar en desacuerdo con la absorción, el 2,6% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la absorción y el 5,2% sostuvieron estar de acuerdo con la absorción.

El 29,6% de los encuestados manifestaron estar en ni de acuerdo ni en desacuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 2,6% sostuvieron estar muy en desacuerdo con la absorción, el 13% sostuvieron estar en desacuerdo con la absorción, el 8,7% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la absorción y el 5,2% sostuvieron estar de acuerdo con la absorción.

El 13,9% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 3,5% sostuvieron en desacuerdo con la absorción, el 3,5% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la absorción, el 3,5% sostuvieron estar de acuerdo con la absorción y el 3,5% sostuvieron estar muy de acuerdo con la absorción.

El 14,8% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo con la calidad de vida laboral; de los cuales el 3,5% sostuvieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la absorción, el 5,2% sostuvieron estar de acuerdo con la absorción y el 6,1% sostuvieron estar muy de acuerdo con la absorción.

Finalmente, del 100% de los resultados cualquiera sea el nivel de la calidad de vida el 20% sostiene estar muy en desacuerdo con la absorción, el 22,6% sostiene estar en desacuerdo con la absorción, el 18,3% sostiene estar ni de

acuerdo ni en desacuerdo con la absorción, el 29,6% sostiene estar de acuerdo con la dedicación y el 9,6% sostiene estar muy de acuerdo con la absorción.

## 4.2. Estadística Inferencial

### 4.2.1. Prueba de Normalidad

Establecimiento de  $H_0$  y  $H_1$ :

- $H_0$ : La distribución de los datos de la muestra es normal
- $H_1$ : La distribución de los datos de la muestra no es normal

Reglas para tomar la decisión:

- Si el P valor  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$ .
- Si el P valor  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de las variables calidad de vida laboral y engagement*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadígrafo	gl	Sig.	Estadígrafo	gl	Sig.
CVL	0,131	115	0,000	0,917	115	0,000
Engagem.	0,104	115	0,004	0,949	115	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 9 se muestra el cálculo de los estadísticos de normalidad de las variables calidad de vida laboral y engagement. La muestra fue de 115 colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A. y como es mayor a 50 unidades de análisis el estadístico que se uso fue Kolmogorov-Smirnov. Como los niveles de significación son menores a 0,05 se escoge la regla de decisión de rechazar la  $H_0$  aceptando la  $H_1$  es decir que la distribución de las variables de estudio de la muestra no es normal por lo tanto se elige el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman para realizar el contraste de hipótesis.

### 4.2.2. Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

$H_0$ : No existe relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales

S.A.,Huancayo 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A.,Huancayo 2022.

Reglas para tomar la decisión:

- Si el P valor  $\geq 0.05$  se acepta la H<sub>0</sub>.
- Si el P valor  $< 0.05$  se rechaza la H<sub>0</sub>.

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis general*

			Calidad de Vida Laboral	Engagement
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,386**
		Sig. (unilateral)		0,000
		N	115	115
	Engagement	Coeficiente de correlación	0,386**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,000	
		N	115	115

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

En la tabla 10 se muestra el cálculo obtenido del contraste de hipótesis, la cual fue llevada a cabo por medio del estadígrafo coeficiente Rho de Spearman obteniéndose una correlación de 0,386, como resultado representa una correlación positiva media (Anexo 8). Dicha correlación se encuentra en el nivel de significación de 0,01 (1%).



El nivel de significación es de 0,000, menor a 0,05; en consecuencia, se rechazó la  $H_0$  y se pudo aceptar la  $H_1$ , lo que quiere decir que la calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y significativa con el engagement de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022.

## Prueba de Hipótesis Específicas

### Primera Hipótesis Específica

$H_0$ : No existe relación entre la calidad de vida laboral y el vigor de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A., Huancayo 2022.

$H_1$ : Existe relación entre la calidad de vida laboral y el vigor de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A., Huancayo 2022.

Reglas para tomar la decisión:

- Si el P valor  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$ .
- Si el P valor  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 11**

*Prueba de hipótesis específica N°1*

			Calidad de Vida Laboral	Vigor
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,438**
		Sig. (unilateral)		0,000
		N	115	115
	Vigor	Coeficiente de correlación	0,438**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,000	
		N	115	115

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

En la tabla 11 se muestra el cálculo obtenido de la prueba de hipótesis, la cual fue llevada a cabo por medio del estadígrafo coeficiente Rho de Spearman obteniéndose una correlación de 0,438, como resultado representa una correlación positiva media (Tabla 11). Dicha correlación se encuentra en el nivel de significación de 0,01 (1%).

El nivel de significación fue de 0,000, menor a 0,05; en consecuencia, se rechazó la  $H_0$  y se pudo aceptar la  $H_1$ , lo que quiere decir que la calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y significativa con el vigor de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022.

### Segunda Hipótesis Específica

$H_0$ : No existe relación entre la calidad de vida laboral y la dedicación de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A.,Huancayo 2022.

$H_1$ : Existe relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A.,Huancayo 2022.

Reglas para tomar la decisión:

- Si el P valor  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$ .
- Si el P valor  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 12**

*Prueba de hipótesis específica N°2*

			Calidad de Vida Laboral	Dedicación
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,339**
		Sig. (unilateral)		0,000
		N	115	115
	Dedicación	Coefficiente de correlación	0,339**	1,000
Sig. (unilateral)		0,000		
N		115	115	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

En la tabla 12 se muestra el cálculo obtenido de la prueba de hipótesis, la cual fue llevada a cabo por medio del estadígrafo coeficiente Rho de Spearman obteniéndose una correlación de 0,339, como resultado representa una correlación positiva media (Anexo 8). Dicha correlación se encuentra en el nivel de significación de 0,01 (1%).

El nivel de significación fue de 0,000, menor a 0,05; en consecuencia, se rechazó la  $H_0$  y se pudo aceptar la  $H_1$ , lo que quiere decir que la calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y significativa con la dedicación de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022.

### Tercera Hipótesis Específica

$H_0$ : No existe relación entre la calidad de vida laboral y la absorción de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A.,Huancayo 2022.

$H_1$ : Existe relación entre la calidad de vida laboral y la absorción de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A.,Huancayo 2022.

Reglas para tomar la decisión:

- Si el P valor  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$ .
- Si el P valor  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 13**

*Prueba de hipótesis específica N°3*

			Calidad de Vida Laboral	Absorción
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,306**
		Sig. (unilateral)		0,000
		N	115	115
	Absorción	Coeficiente de correlación	0,306**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,000	
		N	115	115

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

En la tabla 13 se muestra el cálculo obtenido de la prueba de hipótesis, la cual fue llevada a cabo por medio del estadígrafo coeficiente Rho de Spearman obteniéndose una correlación de 0,306, como resultado representa una correlación positiva media (Anexo 8). Dicha correlación se encuentra en el nivel de significación de 0,01 (1%).

El nivel de significación fue de 0,000, menor a 0,05; en consecuencia, se rechazó la  $H_0$  y se pudo aceptar la  $H_1$ , lo que quiere decir que la calidad de vida laboral SI se relaciona de manera directa y significativa con la absorción de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022.

## V. DISCUSIÓN

En esta sección se presenta la comparación de los resultados de la tesis con la de otros autores que realizaron investigaciones similares a la presente.

De acuerdo con la objetivo general establecer la relación de la calidad de vida laboral con el engagement de los colaboradores de empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022 se obtuvo una correlación Rho de Spearman 0,386 que se interpreta con una correlación positiva media, además el nivel de significancia fue de  $(0,000 < 0,05)$ , por lo que se pudo rechazar la  $H_0$  y aceptar  $H_1$  considerando que existe una correlación significativa entre las variables de estudio que son calidad de vida laboral y engagement; estos resultados se confrontan con la investigación de Velazco (2020) el cual obtuvo una correlación Rho de Spearman de 0,770 considerada una correlación positiva muy fuerte entre las variables calidad de vida laboral y engagement. Estos resultados también se apoyan con la investigación de Ríos (2018) que encontró que existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, con un chi cuadrado de 21,867 y un p-valor significativo ( $p \leq 0.000$ ). Cruz (2018) cita que cuando se percibe una alta calidad de vida laboral los colaboradores se sienten comprometidos con su trabajo y la organización donde trabajan.

Respecto al objetivo específico N°1 determinar la relación de la calidad de vida laboral con el vigor de los colaboradores de empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022 se obtuvo una correlación Rho de Spearman 0,438 que se interpreta con una correlación positiva media, además el nivel de significancia fue de  $(0,000 < 0,05)$ , por lo que se pudo rechazar la  $H_0$  y aceptar  $H_1$  considerando que existe una correlación significativa entre las variables de estudio que son calidad de vida laboral y vigor; estos resultados se confrontan con la investigación de Gallego et al. (2019) que encontró que el bienestar por el trabajo (calidad de vida laboral) se asocia con el vigor con un chi cuadrado de 14,657 y p-valor significativo (0,023). A una mejor percepción de la calidad de vida laboral se logra un mejor vigor el cual según Schaufeli (2017) es caracterizado por altos niveles de energía y resiliencia mental durante el desempeño de tareas, voluntad de trabajar y persistencia en situaciones difíciles.

Asimismo, respecto al objetivo específico N°2 determinar la relación de la calidad de vida laboral con la dedicación de los colaboradores de empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S.A., en Huancayo 2022 se obtuvo una correlación Rho de Spearman 0,339 que se interpreta con una correlación positiva media, además el nivel de significancia fue de ( $0,000 < 0,05$ ), por lo que se pudo rechazar la  $H_0$  y aceptar  $H_1$  considerando que existe una correlación significativa entre las variables de estudio que son calidad de vida laboral y dedicación; estos resultados se confrontan con la investigación de Gallego et al. (2019) que encontró que el desarrollo del personal (calidad de vida laboral) se asocia con la dedicación con un chi cuadrado de 12,671 y p-valor significativo (0,049). A una mejor percepción de la calidad de vida laboral se logra una mejor dedicación el cual según Schaufeli (2017) se refiere a la participación sustancial en el trabajo y la experiencia de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío; es implicación con el trabajo.

Por otra parte, respecto al objetivo específico N°3 determinar la relación de la calidad de vida laboral con la absorción de los colaboradores de empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022 se obtuvo una correlación Rho de Spearman 0,306 que se interpreta con una correlación positiva media, además el nivel de significancia fue de ( $0,000 < 0,05$ ), por lo que se pudo rechazar la  $H_0$  y aceptar  $H_1$  considerando que existe una correlación significativa entre las variables de estudio que son calidad de vida laboral y absorción; estos resultados se confrontan con la investigación de Gallego et al. (2019) que encontró que la satisfacción por el trabajo (calidad de vida laboral) se asocia con la absorción con un chi cuadrado de 14,548 y p-valor significativo (0,024). A una mejor percepción de la calidad de vida laboral se logra una mejor absorción el cual según Schaufeli (2017) se caracteriza por la plena concentración en el trabajo, ya que no percibe el paso del tiempo, y es difícil que las personas se desvinculen del trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

Producto de los resultados alcanzados a lo largo del proceso de investigación, se da a conocer las siguientes conclusiones:

**Primera.** - En cuanto al objetivo general, se precisa que existe una correlación positiva media ( $Rho=0,386$ ) entre la calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022; por lo cual se concluye que mientras se le de mejores condiciones a los colaboradores estos mostraran mejor compromiso con su trabajo.

**Segunda.** - En cuanto al objetivo específico N°1, se precisa que existe una correlación positiva media ( $Rho=0,438$ ) entre la calidad de vida laboral y el vigor de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022; por lo cual se concluye que mientras los colaboradores sientan que en su trabajo se preocupan por ellos estos mostraran mejor vigor para realizar su trabajo.

**Tercera.** - En cuanto al objetivo específico N°2, se precisa que existe una correlación positiva media ( $Rho=0,339$ ) entre la calidad de vida laboral y la dedicación de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022; por lo cual se concluye que mientras los colaboradores sientan que en la empresa les dan mejores condiciones para trabajar estos mostraran dedicación al realizar sus labores.

**Cuarta.** - En cuanto al objetivo específico N°3, se precisa que existe una correlación positiva media ( $Rho=0,306$ ) entre la calidad de vida laboral y la absorción de los colaboradores de la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022; por lo cual se concluye que se concluye que mientras los colaboradores sientan que se le dan mejores condiciones laborales estos mostraran mayor absorción al realizar su trabajo.

## VII. RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos se proponen las siguientes recomendaciones:

**Primera.** – Debido a que se observó una correlación positiva media entre la calidad de vida laboral y el engagement, se sugiere que se implemente un programa de mejoras de la calidad de vida laboral en la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A. enfocados en las dimensiones analizadas.

**Segunda.** – Debido a que se observó una correlación positiva media entre la calidad de vida laboral y el vigor, se sugiere que se implemente en la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A. un programa de seguridad en el trabajo y bienestar.

**Tercera.** – Debido a que se observó una correlación positiva media entre la calidad de vida laboral y la dedicación, se sugiere que se implemente en la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A. un programa de desarrollo del personal donde se tenga definida una línea de carrera.

**Cuarta.** – Debido a que se observó una correlación positiva media entre la calidad de vida laboral y la absorción, se sugiere que se implemente en la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A. condiciones de trabajo adecuadas que ayuden al colaborador a sentirse bien en su tiempo de trabajo (ergonomía, cafetines, buena iluminación).



## REFERENCIAS

- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15–21. <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Aktar, A., & Pangil, F. (2018). Mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and employee engagement: Does black box stage exist? *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38(7–8), 606–636. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2017-0097>
- Alexander Romero, L. (2019). Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana. Universidad San Martín de Porres.
- Alkhateri, A. S., Abuelhassan, A. E., & Nusari, M. (2018). Gamal SA Khalifa Colegios Superiores de Tecnología. <https://doi.org/10.3923/ibm.2018.477.492>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Asenjo, Y. (2016). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad - Lima, 2016. Universidad César Vallejo.
- Ayu, I., Pidada, I., & Rikaandriani, N. P. (2021). The influence of quality of work life, work facilities, and organizational commitment on job satisfaction. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 31(2). <https://doi.org/10.20473/jeba.V31I12021.83-91>
- Baker, A. y Shaufeli, W. (2003). UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>

- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (Tercera ed.) (Pearson Ed).
- Cherián, S., & Banasthali, U. (2018). RELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN megha agarwal. <https://doi.org/10.15520/jassh41276>
- Contreras Quevedo, C. A. (2015). Determinación del Nivel de Engagement laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México. 37–42.
- Cruz, S. (2019). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019. In Repositorio Institucional - UCV. Universidad César Vallejo.
- Cruz Velazco, J. E. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. Revista Científica Pensamiento y Gestión, 45, 58–81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- de Jong, M., de Boer, A. G. E. M., Tamminga, S. J., & Frings-Dresen, M. (2015). Quality of Working Life Issues of Employees with a Chronic Physical Disease: A Systematic Review. Journal of Occupational Rehabilitation, 25(1), 182–196. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9517-6>
- Díaz, E. (2020). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de construcción civil. Distrito de Pachacamac, Lima, 2020. Universidad César Vallejo.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life. In University of Portsmouth (Segunda ed). British Library.
- Fatmasari, E. (2018). The effect of quality of work-ife and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. I <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.12>
- Ferreira, M. (2016). Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. In Aletheia (Segunda ed, Issue 42). Edições Ler, Pensar, Agir.
- Gallego, L., Gutiérrez, A., & Orrego, C. (2019). Relación entre calidad de vida laboral y engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de Armenia [Universidad de Manizales].

- [https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5605/Calidad de vida laboral y engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5605/Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 43(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>
- Grote, G., & Guest, D. (2016). The case for reinvigorating quality of working life research. *SAGE*, 70(2), 149–167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Huamán Quispe, M. (2017). Cultura Organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Mur Wy S.A.C. unidad minera Aru - Jesica distrito de Ocuvi - Puno 2016. Universidad Nacional del Altiplano.
- Indah, L., & Syafiq, M. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>
- Intuon, P., Chattawat, L., & Laddaporn, K. (2019). Motivación laboral que afecta en la eficiencia laboral a través de la calidad de vida laboral y compromiso organizacional: un estudio de caso provincia de Sakon Nakhon, Tailandia. *International Academic Research Conference* 3. [http://www.ijbts-journal.com/images/main\\_1366796758/V19-1119\\_Inntuon \(1\).pdf](http://www.ijbts-journal.com/images/main_1366796758/V19-1119_Inntuon%20(1).pdf)
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019). Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *Revista de Administracao Mackenzie*, 20(3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *Social Science Journal*, 57(4), 405–416. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>
- Leah, M., Bello, G. B., Mukhtardaneji, A., & Kurfi, A. K. (2021). Mediating Effect of Job Embeddedness on the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Taraba State Higher Institutions of Learning.

- A Conceptual Paper. World Journal of Innovative Research, 10(4).  
<https://doi.org/10.31871/wjir.10.4.30>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Liliy, S., Julia, K., Elena, K., Oksana, Y., & Anastasia, F. (2015). The Higher Education Impact on the Quality of Young People Working Life. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 2412–2415.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.589>
- Lobato, D. (2017). Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017. In Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo.
- López, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement para el desarrollo de la persona. *STUDIES*, 14, 53–63.
- Marroquín, B. (2019). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del talento humano en la empresa electro oriente S.A., Iquitos - 2018. Universidad Privada de la Selva Peruana.
- Morán, A., & Salas, A. (2021). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020. Universidad César Vallejo.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis (5a ed.). Ediciones de la U.
- Ríos, T. (2018). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016. Universidad San Martín de Porres.
- Schaufeli, W. (2017). What is engagement? In C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice* (pp. 1–336). University of Florida.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of*

- Business Studies, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Valle, G. (2018). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos. Lima, 2018. Universidad César Vallejo.
- Vara, A. (2015). 7 Pasos para elaborar una tesis: Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades (Issue 1a). Editorial Macro.
- Velazco, D. G. (2020). Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020. Universidad César Vallejo.
- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>
- Yo Gede, P. K., Luh Komang, C. D., Luh Kadek, B. M., & Ida Bagus, R. S. (2018). Personalidad y Compromiso Organizacional hacia Rendimiento de los empleados Correspondencia del autor.
- Zavala, R., & Córdova, L. (2015). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 5(1), 76–88. <https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1283>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida laboral	Esfuerzo que realiza la empresa para dar respuesta a las necesidades de los empleados para mejorar su calidad de vida y proporcionarles un mejor ambiente de trabajo (Wardani & Anwar, 2019).	La variable Calidad de Vida Laboral es medida por siete dimensiones: Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal y Administración del tiempo libre.	Soporte institucional para el trabajo  Seguridad en el trabajo  Integración al puesto de trabajo  Satisfacción por el trabajo  Bienestar logrado a través del trabajo  Desarrollo personal  Administración del tiempo libre	Apoyo en la solución de problemas Interés por la calidad de vida Retroalimentación Inducción y supervisión del trabajo  Satisfacción por el salario Satisfacción planes de retiro Satisfacción por las condiciones físicas de mi área laboral Satisfacción por los procedimientos de trabajo  Satisfacción por el trato de mis compañeros Apoyo de compañeros Objetivos de equipo Identificación con el trabajo  Satisfacción por las funciones Satisfacción por las tareas Satisfacción por la iniciativa Satisfacción por la carga laboral Satisfacción por el horario de trabajo Satisfacción por mi contrato de trabajo  Integridad física, mental y social en actividades diarias Distribución de vivienda  Desarrollo de mis potencialidades Reconocimiento de usuarios Mejora de mi nivel de vida Compromiso con el logro de objetivos de la empresa	Ordinal

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Mentalidad positiva y satisfactoria relacionada con el trabajo, caracterizado por tres factores vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, 2017).	La variable Engagement es medida con tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.	Vigor  Dedicación  Absorción	Energía Fuerza Motivación Compromiso  Propósito Entusiasmo Orgullo  Concentración Felicidad Inmersión	Ordinal

## Cuestionario sobre calidad de vida laboral

Estimado COLABORADOR, el presente instrumento forma parte de una investigación con el objetivo de establecer la relación de la calidad de vida laboral con el engagement de los colaboradores de empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022.

**Instrucciones:** El presente cuestionario contiene reactivos de varios ítems se pide que responda en forma objetiva y veraz a las preguntas que se detalla a continuación marcando con una aspa (X)

<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Reactivos	1	2	3	4	5
1. Cuando tiene algún problema extralaboral, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.					
2. Considera usted que dentro de su entorno laboral se muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores.					
3. Cree usted que se imparte de manera efectiva la retroalimentación en su centro de trabajo.					
4. Considera usted que la inducción recibida de parte de la empresa es suficiente					
5. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.					
6. Considero que los planes de retiro que otorga la empresa en este momento son los adecuados.					
7. Considero que las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) son las adecuadas.					
8. Considero que la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo son los adecuados.					
9. Considero que el trato que tengo con mis compañeros de trabajo es el adecuado.					
10. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
11. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.					
12. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi perfil laboral.					
13. Las funciones que desempeño en la empresa son las adecuadas.					
14. Considero que las tareas que se me asignan son las adecuadas.					
15. Considero que en mi trabajo me dan oportunidades para poder aportar con iniciativas.					



16. Considero que la cantidad de trabajo que realizo es el adecuado.					
17. Considero que el horario de trabajo es el adecuado.					
18. La forma de contratación, con que cuento en este momento es el adecuado.					
19. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias.					
20. La distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es la adecuada.					
21. En mi trabajo desarrollo mis potencialidades.					
22. Recibo de parte de los usuarios de la empresa muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.					
23. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa.					
24. Estoy comprometido con el logro de los objetivos de la empresa.					
25. Mis actividades laborales me permiten pasar tiempo con mi familia.					
26. Siempre llevo trabajo a casa.					

**Gracias por su colaboración.**

## Cuestionario sobre engagement

Estimado COLABORADOR, el presente instrumento forma parte de una investigación con el objetivo de establecer la relación de la calidad de vida laboral con el engagement de los colaboradores de empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., en Huancayo 2022.

**Instrucciones:** El presente cuestionario contiene reactivos de varios ítems se pide que responda en forma objetiva y veraz a las preguntas que se detalla a continuación marcando con una aspa (X)

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

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

**Gracias por su colaboración.**

## Anexo 3. Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: OSATEGUI CASTILLON, PAMELA MARGARITA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						81

#### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : Calidad de vida laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			
17		✓			
18		✓			
19		✓			
20		✓			
21		✓			
22		✓			
23		✓			
24		✓			
25		✓			
26		✓			
27		✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

81 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante  
DNI N°09460324

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ \_\_\_\_\_
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO \_\_\_\_\_
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN \_\_\_\_\_
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario \_\_\_\_\_
- I.5. Autor del instrumento: OSCATEGUI CASTILLON, PAMELA MARGARIT \_\_\_\_\_

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						82

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Engagement

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			
17		✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---

---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

82 %

Ate, 25 de febrero del 2022



-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 09460324  
-----

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: OSATEGUI CASTILLON, PAMELA MARGARITA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						81

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : Calidad de vida laboral**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			
17		✓			
18		✓			
19		✓			
20		✓			
21		✓			
22		✓			
23		✓			
24		✓			
25		✓			
26		✓			
27		✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

81 %

Ate, 25 de febrero del 2022

Firma de experto informante  
DNI N°08814139 .....



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: OSATEGUI CASTILLON, PAMELA MARGARIT

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						82

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Engagement

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			
17		✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

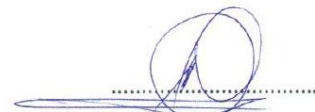
---

---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

82 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante  
DNI N° 08814139

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: OSCATEGUI CASTILLON, PAMELA MARGARITA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80	

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : Calidad de vida laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			
17		✓			
18		✓			
19		✓			
20		✓			
21		✓			
22		✓			
23		✓			
24		✓			
25		✓			
26		✓			
27		✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

80 %

Ate, 25 de febrero del 2022

-----  
Firma de experto informante  
DNI N°06614765-----

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: : Mg. EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: OSATEGUI CASTILLON, PAMELA MARGARIT

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						81

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Engagement

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			
17		✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---

---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

81 %

Ate, 25 de febrero del 2022



-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 06614765

#### Anexo 4. Cálculo de la población y muestra de investigación

##### **Población**

La población de estudio es de 163 colaboradores.

##### **Muestra**

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula según Bernal, (2010) para poblaciones finitas:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{e^2(N - 1) + z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n: tamaño necesario de la muestra de usuarios.

N: Universo o población.

Z: nivel de confianza o margen de confiabilidad (para este caso: 95% de confianza, Z=1,96).

P: es la proporción de la población que tiene la característica de interés que nos interesa medir.

q: es la proporción de la población que no tiene la característica de interés.

e: error de estimación

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 163}{0.05^2 (163 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 115 \text{ colaboradores}$$

Aplicando la fórmula respectiva se determinó una muestra de 115 colaboradores.

## Anexo 5. Escala Alfa de Cronbach

### Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

Intervalos	Interpretación
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera, A (1998). Notas sobre Psicometría. Bogota: Universidad Nacional de Colombia



## Anexo 6. Análisis de la Confiabilidad

N°	Variable X: Calidad de Vida Laboral																										
	X1.Suporte institucional para el trabajo				X2.Seguridad en el trabajo				X3.Integración al puesto de trabajo				X4.Satisfacción por el trabajo				X5.Bienestar logrado a través del trabajo		X6.Desarrollo personal				X7.Administración del tiempo libre				
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	
1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	4	4	4	1	1	2	4	4	2	4	4	5	1	2	5	3	3	66
2	2	1	3	1	2	3	1	1	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	4	69
3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	91
4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	1	1	1	1	4	4	2	68
5	1	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	1	5	1	5	2	3	4	4	3	75
6	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	2	4	3	1	4	4	91
7	1	4	2	4	2	2	2	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	93
8	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	81
9	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	2	102
10	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	5	5	4	3	4	5	3	1	82
11	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	2	81
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
13	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	50
14	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	4	4	4	4	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	58
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	83
16	2	3	3	4	1	1	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	81
17	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
18	2	1	2	2	1	1	1	1	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	72
19	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	92
20	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	61
	1,21	1,21	1,34	1,44	0,8875	0,8475	1,4275	1,36	1,04	0,9275	0,8275	0,7275	1,04	1,0475	1	1,0275	0,74	1,1875	1,1875	1,7475	1,5875	1,4275	1,2	1,8275	1,4475	1,35	281,7475

suma de var/item 31,063

k 26

alfa 0,9253

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α - Alfa de Cronbach  
 K - Número de ítems  
 Vi - Varianza de cada ítem  
 Vt - varianza del total

Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

Intervalos	Interpretación
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera, A (1996). Notas sobre Psicometría. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 26 ítems y se realizó a una muestra piloto de 20 colaboradores, con una escala de likert de 1 a 5, desde la categoría que va del 1 al 5: 1 corresponde a muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo

### LEYENDA DE CODIGOS

- 5=Muy de acuerdo
- 4=De acuerdo
- 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2=En desacuerdo
- 1=Muy en desacuerdo

N°	Variable 2: Engagement																	
	Y1.Vigor						Y2.Dedicación					Y3.Absorción						
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	
1	4	4	4	3	1	4	2	3	3	3	5	5	5	4	4	2	3	59
2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1	55
3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	60
4	4	3	4	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	38
5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	58
6	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1	51
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	70
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	51
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	3	3	72
10	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	70
11	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	57
12	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	72
13	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	56
14	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	66
16	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	2	54
17	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	72
18	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	71
19	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
20	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	53
	0,2475	0,39	0,39	1,46	0,94	0,94	0,7475	0,71	0,4875	0,5275	0,7275	0,6875	0,7275	1,2	0,8475	0,8875	0,99	79,4475

suma de var/item	12,908
k	17
alfa	0,8899

**Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach**

Intervalos	Interpretación
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera, A (1998). Notas sobre Psicometría. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 17 ítems y se realizó a una muestra piloto de 20 colaboradores, con una escala de likert de 1 a 5, desde la categoría que va del 1 al 5: 1 corresponde a muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α - Alfa de Cronbach  
 K - Número de ítems  
 Vi - Varianza de cada ítem  
 Vt - varianza del total

**LEYENDA DE CODIGOS**

5=Muy de acuerdo
4=De acuerdo
3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2=En desacuerdo
1=Muy en desacuerdo





## Anexo 8. Escala de valores del estadístico Rho de Spearman

### *Escala de valorización de Rho de Spearman*

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

## Anexo 9. Captura de pantalla de Turnitin

The screenshot displays a Turnitin interface. On the left, a document is shown with the following text:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Calidad de vida laboral y Engagement de los colaboradores en la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., Huancayo 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**  
Oscategui Castillón, Pamela Margarita (orcid.org/0000-0001-8635-3595)

**ASESOR:**  
Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**  
2022

On the right, a sidebar shows a similarity report titled "Resumen de coincidencias" with a score of 24%. Below the score, it lists sources and their respective percentages:

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	vsip.info Fuente de Internet	1 %
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
7	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	1 %

At the bottom of the sidebar, there is a watermark "Activación de Windows" and a message: "Ve a Configuración para activar Windows."

## Anexo 10. Autorización de aplicación del instrumento

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huancayo, 18 de enero de 2022

Señores

Escuela de Ciencias Empresariales

Universidad César Vallejo – Campus Ate Vitarte

A través del presente, **Hector Waldibar Espinoza Castillo**, identificado (a) con DNI N°04005793 representante de la empresa/institución **ESPINOZA CASTILLO CONTRATISTAS GENERALES S. A.**, con el cargo de **Gerente**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) *Pamela Margarita Oscategui Castillón*

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada **Calidad de vida laboral y Engament de los colaboradores en la empresa Espinoza Castillo Contratistas Generales S. A., Huancayo 2022**

Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

  
ECCOGE S.A.  
Ing. Hector W. Espinoza Castillo

Firma y Sello

Nombre y Apellidos...Hector W. Espinoza Castillo

Cargo..Gerente