



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
TESIS**

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ENGAGEMENT EN
DOCENTES QUE REALIZAN ENSEÑANZA VIRTUAL DE UNA
UNIVERSIDAD DE CHICLAYO 2023”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autor:

Bach. Acha Ruiz Lucytania Carolina

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1365-4209>

Asesor:

Mg. Llacsá Vásquez Mercedes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5412-8099>

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Sub Línea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2023

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ENGAGEMENT EN
DOCENTES QUE REALIZAN ENSEÑANZA VIRTUAL DE UNA
UNIVERSIDAD DE CHICLAYO 2023”**

Aprobación del jurado



Mg. Torres Díaz María Malena
Presidente del jurado de tesis



Mg. Andrés Saldaña Terán
PSICOTERAPEUTA GESTALT
C.Ps.P. 41076

Mg. Saldaña Terán Arturo Luis Andrés
Secretario del jurado de tesis



Mg. Llacsá Vásquez Mercedes
Vocal del jurado de tesis




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ENGAGEMENT EN DOCENTES
QUE REALIZAN ENSEÑANZA VIRTUAL DE UNA UNIVERSIDAD DE
CHICLAYO 2023”**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Acha Ruiz Lucytonia Carolina	47453623	
------------------------------	----------	---

Pimentel, 30 de noviembre de 2023.

“Una visión sin acción es solo un sueño.

Una acción sin visión, carece de
sentido.

Una visión de futuro puesta en práctica, puede cambiar el
mundo”

Joel Arthur Barker

Dedicatoria

A Dios por darme la oportunidad de vivir y gozar de él.

A mis padres

Son la esencia de mi vida; el oxígeno que me permite convertir los obstáculos en retos y representan cada latido de mi corazón.

Muchas gracias por ser mi fuente de inspiración en mi deseo de lograr esta ansiada meta mi tesis.

A mis hermanos y sobrinos

Porque siempre con amor me acompañan en la consolidación de mis sueños.

Agradecimiento

Inicio con estas primeras líneas para dejar constancia de mi agradecimiento a todas las personas e instituciones sobre todo al activo más importante de la empresa, al docente Universitario por su colaboración, por su paciencia y compromiso al brindarme su tiempo; que me permitieron desarrollar la aplicación de instrumentos y por el interés que han mostrado, desde el principio, en este trabajo y por su inestimable colaboración en esta labor investigador.

Asimismo, deseo expresar mi gratitud al asesor de la tesis, por el profesionalismo, amistad incondicional demostrada en el asesoramiento del presente trabajo por transmitirme su *momentum* investigador y por su labor de dirección.

Mi más sincero reconocimiento a los docentes y mi Directora de escuela Profesional de psicología, que con sabiduría sembraron sus enseñanzas y motivaron para lograr siempre la más alta calidad.

Índice

Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Formulación del problema	19
1.3. Hipótesis	19
1.4. Objetivos	20
1.5. Teorías relacionadas al tema	20
II. MATERIAL Y MÉTODO	27
2.1. Tipo y diseño de investigación	27
2.2. Variables, Operacionalización	29
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Procedimientos de análisis de datos	32
2.6. Criterios éticos	33
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
Resultados	34
3.2. Discusión de resultados	42
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
4.1. Conclusiones	45
4.2. Recomendaciones	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	29
Tabla 2 Nivel de Engagement en relación a la calidad de vida	35
Tabla 3 Correlación entre la calidad de vida y el engagement	35
Tabla 4 Nivel de la calidad de vida	36
Tabla 5 Nivel de Calidad de Vida	37
Tabla 6 Correlación entre los indicadores de la calidad de vida y el engagement	40

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Calidad de vida laboral y engagement en docentes que realizan enseñanza virtual de una universidad de Chiclayo 2023.....	34
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal estudiar la relación entre los niveles de Calidad de vida y Engagement en el Personal docente de una universidad privada de la ciudad de Chiclayo, la metodología de estudio fue cuantitativa, Transversal - No experimental de tipo Correlacional, la muestra estará conformada por 50 colaboradores cuya posición son docentes tiempos completos y tiempo parciales que dictan bajo la modalidad de trabajo remoto de ambos sexos, cuyas edades varían entre 25 y 55 años. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Work Engagement en el trabajo (UWES).OIT y el Cuestionario de Calidad de vida del investigador Pedro Jaramillo Arica. Los resultados obtenidos indican a nivel general la correlación de variables, es decir hacer ostensible que existe relación directa positiva entre los niveles de calidad de vida y el nivel de engagement. Finalmente hacer énfasis, que está resultando cada vez más necesario gestionar ambas variables entre los colaboradores de las empresas, pues precisa su dedicación en el trabajo. es un estado positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo.

Palabras clave: *Calidad de vida, Engagement, trabajadores*

Abstract

The present investigation had as main objective is oriented to study the relationship between the levels of Quality of life and Engagement in the teaching staff of a private university in the city of Chiclayo, the study methodology was quantitative, Transversal - Non-experimental of Correlational type , the sample will be made up of 50 collaborators whose position are full-time and part-time teachers who teach under the remote work modality of both sexes, whose ages vary between 25 and 55 years. The instruments used were the Work Engagement Questionnaire at work (UWES).OIT and the Quality of Life Questionnaire of the researcher Pedro Jaramillo Arica.

The results obtained indicate at a general level the correlation of variables, that is to say, make it clear that there is a direct positive relationship between the levels of quality of life and the level of engagement. Finally, to emphasize that it is becoming increasingly necessary to manage both variables among company collaborators, since it requires their dedication at work. it is a positive, satisfying, work-related state.

Keywords: *Quality of life, Engagement, workers*

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Elechiguerra (2020). En este tercer milenio, tras el acontecimiento global de crisis sanitaria a nivel mundial ocasionado por la pandemia y el confinamiento del COVID-19, se generaron cambios resaltantes en plena cuarta guerra industrial, como el advenimiento de la transformación digital en un mundo VUCA altamente globalizado con repercusiones de gran escala que se expresan en las nuevas formas de trabajar con como la presencia de múltiples transformaciones en diferentes ámbitos, ya sea a nivel de personas, organizaciones, sociedad, donde se identifica una pérdida del sentido de la vida, que eventualmente puede desatar la alteración de emociones, sugestión y posibles afectaciones al sistema nervioso y al agotamiento mental. Esto nos desequilibró en los aspectos, tanto como económico y educativo; esto dio inicio a una serie de procesos inusuales y específicos en el ámbito educativo. Gran porcentaje de los docentes no solamente se reinventaron, se plantearon, adaptaron y priorizaron los procesos educativos, teniendo en cuenta en estas los cambios de metodología, uso de plataformas y herramientas digitales, la reestructuración curricular y el diseño de materiales, a su vez se enfrentaron la necesidad de apoyo socioemocional y gran atención en la salud mental de estudiantes y familias.

Con respecto a lo acontecido, las instituciones plantearon actividades para brindar condiciones adecuadas en sus colaboradores (docentes) para el dictado de clases, así como la calidad de vida laboral, esto generó un resultado positivo en el engagement del trabajador (Toscano et al.,2020). Se han reportado casos de baja productividad de los trabajadores en países de América Latina como Colombia, Chile y México (Caicedo, 2019), y no existen estudios que muestren el impacto de las intervenciones y su bienestar en estos trabajadores; de manera similar, un estudio en Chile y Argentina encontró una fuerte relación entre la vida laboral y el ajetreo (Acuña et al., 2021; Lupano & Waisman, 2019; Ossa & Jiménez, 2021),

pero no estaba clara cómo funcionan en relación con la docencia universitaria.

Actualmente, las organizaciones consideran importante el bienestar de los empleados, ya que desean mejorar sus habilidades laborales y participar en el crecimiento de la organización. Un empleado que tiene una buena vida y está satisfecho con su trabajo puede sentir que pertenece, lo que aumenta la motivación, aumenta el interés, la responsabilidad y la participación en la gestión, lo que conduce a buenos resultados (Messarina, 2019).

Los nuevos requisitos y las nuevas situaciones muestran que los docentes deben tener poder de decisión en el campo de la educación para que puedan definir el plan de estudios de cada país, así como la situación y la situación de los estudiantes, los métodos de trabajo remotos incluidas las actividades de los administradores, los libros de texto. Aprendizaje, videos explicativos, sitios web educativos y aulas virtuales, los docentes deben estar capacitados para usarlos. (Mancera et al., 2020).

Por otro lado, desde una perspectiva psicopedagógica, las implicaciones del aula real sugieren un riesgo de perder el contacto y la interacción cara a cara. El estrés o la tensión se ha incrementado por las protestas de maestros y estudiantes, además de esto, ha habido un aumento de la violencia doméstica y otros problemas mentales y físicos. Esto lleva a que los maestros se involucren en problemas familiares sin las herramientas adecuadas para tratarlos, lo que resulta en un colapso mental o incapacidad, etc. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

Para encontrar buenas soluciones a los desafíos y problemas en el aula, los problemas de salud y más, los maestros deben involucrarse en toda la profesión de la salud y más allá. En este sentido, las necesidades de los propios maestros son la comprensión, el deseo y la sabiduría del alma, para

que puedan trabajar duro y esforzarse, es decir, hacer un buen trabajo y llegar a todos los maestros.

Los estresores y riesgos psicosociales tienen la probabilidad de generar agotamiento en el trabajador, como también fatiga, irritabilidad, problemas psicosomáticos, que requiere la identificación oportuna e intervención eficaz de salud ocupacional, de modo que no afecte su calidad en el trabajo (Caicedo, 2019).

La Organización Mundial de la Salud define la calidad de vida como la percepción que tiene una persona de su trabajo diario, el lugar donde trabaja y el sistema de valores en el que vive, así como su percepción de sus metas, sus esperanzas y el bienestar. Sánchez et al., (2019). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (2020), hace énfasis en el bienestar y la salud de los trabajadores en (Carvajal et al., 2020). Claramente, los expertos deben evaluar la importancia de tener una cultura adecuada en el lugar de trabajo, es decir, la salud y el bienestar de los trabajadores (Quiroz et al., 2021) encuestaron los estándares de vida laboral del sector público con base en las opiniones de los empleados del sector privado en México y encontraron que eran así la mayor parte del tiempo. en un nivel inferior (86%).

Es posible que los docentes necesiten mayor exigencia para desenvolverse en sus tareas y responsabilidades con sus alumnos, lo que conlleva un nivel más alto de exigencia, lo que conlleva ansiedad y estrés. (Álvarez, 2020).

En este contexto, el personal docente universitario se pudo registrar y mostró expresiones en la Pandemia y la pospandemia: “El trabajo es intenso me genera estrés”, “Los estudiantes no se concentran “no quiero dictar” “ ya no puedo más quiero no quiero trabajar dictando en una universidad” “ Estoy agotado de dictar en la plataforma”, ”, “me duele la cabeza tengo migraña, “usualmente tengo ansiedad y angustia por el trabajo, las nuevas herramientas, la abundancia de alumnos en una plataforma” “necesito unas vacaciones”. Es evidente que debemos abordar la situación que se presenta en la situación de los docentes universitarios

El descubrimiento de esta pandemia ha dado la oportunidad de utilizar nuevas herramientas tecnológicas imitadas por muchas empresas como parte de la educación, lo cual les resulta muy difícil por la sencillez con la que deben prepararse los docentes. Sus cursos y enseñanza a través de diferentes sitios esa es la única forma de comunicación para esto, esto ha sido confirmado trabajo remoto, debido a Covid 19, será mucho estrés, no solo trabajo, sino también no sé cómo ideas psicológicas pueden gestionar las aulas ya que los docentes se ven obligados a pasar de la enseñanza tradicional a la auténtica (Álvarez, 2020).

Entre las herramientas virtuales que se usan son el zoom, el meet, el blackboard, plataformas educativas de la Minedu como el Aprendo en casa, google hangouts, classroom entre otros, esto ha generado gran demanda en las herramientas de videoconferencia. Unesco (2020).

Situándonos en la realidad problemática la presente investigación se desarrollará en institución Universitaria líder del mercado de Chiclayo del país, que viene en vía de crecimiento empero su personal docente de tiempo completo y parciales en las donde se reportan una serie de debilidades; alta intensidad de trabajo, horarios prolongado de los turnos de trabajo, inestabilidad laboral, excesivas cargas de trabajo, demasiadas responsabilidades y de estar sometidos a un ritmo de trabajo muy intenso, sobrecarga, rutina, el sobre trabajo físico y psicológico, la alta rotación por enfermedad y dificultades con sus familias desencadenado en ellos, niveles altos de cansancio y fatiga laboral, asociado a la situación pandémica que desencadenó el dictar clases a través de una plataforma con un sin número de alumnos generando el sobre estrés elevados por consecuencia afectar a su tranquilidad y la satisfacción laboral por ende bloquear o generar su engagement con las organizaciones que solo cumplen con sus funciones que muchas veces se refleja para una carencia en su orientación de servicio.

La presente investigación toma como base el enfoque y modelo teórico del bienestar de las organizaciones saludables, su propósito es contribuir con la evidencia empírica y validar el vínculo de la teoría de Engagement, organizaciones saludables y calidad de vida (Shaufeli et al., 2002) tomando como base la relación de estas variables de dos conceptos psicológicos estratégicos de una universidad del norte del país

Así mismo destacar la contribución en este estudio a nivel pragmático sobre la base del interés como base del comportamiento humano en las empresas, permite el conocimiento a los profesionales, de la psicología, administración y principalmente sus accionistas, gestores, responsables de RRHH e incorporen el valor de gestionar el bienestar, clima y un estado afectivo de placer por su trabajo como es el compromiso Organizacional (engagement) y el bienestar psicológico (Calidad de vida Laboral) en el personal docente universitario que realizan Trabajo remoto a través de plataforma en esta nueva normalidad en una universidad Local. Asimismo, los resultados y las conclusiones del estudio implicarán reformular programas de intervención para promover el desarrollo de un ambiente laboral con calidad de vida.

La relevancia social de la presente investigación se sustenta de los niveles de calidad de vida y el Engagement o compromiso organizacional, juegan un papel importante en el desarrollo de la organización y sus miembros que la componen, sostuvo Bernal (2016), “cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico.

Finalmente fortalece el pensamiento analítico y crítico, este concepto, se puede decir que los profesionales de la psicología, los gestores y accionistas deban tener una representación clara y concisa del valor del engagement y la calidad de vida entre los trabajadores.

En el levantamiento de información se encontró estudios de investigaciones con ambas variables empero sin presencia en el sector.

Aquepucho (2022), en su estudio buscó determinar la relación entre la participación de los trabajadores de la salud y la calidad de vida laboral en el estado de Calca en el año 2022 se obtuvieron tipos no probados de compromiso y comunicación; 120 profesionales de la salud participaron en el estudio; para medir el compromiso, se utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-17), y la herramienta Quality of Work Life (QWL) para medir la calidad debida en el trabajo. A través del análisis descriptivo, los datos que recolectaron fueron que en el número de empleados, el 68,3% tenía una relación permanente, pero con diferentes aspectos, en cuanto a la vida laboral, el 72,5% de la población ocupada tenía un trabajo permanente. A partir del análisis univariado, el bienestar emocional se correlacionó positivamente con la vida laboral, $\rho = .679$, significativo en $p < 0.05$. El alto rendimiento refleja una buena vida laboral. Y se concluyó que existe relación entre el compromiso en el trabajo y la calidad de vida laboral.

Suárez (2022). El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la vida laboral y la intervención de los trabajadores de la salud en un hospital de Lima. El estudio fue un método a gran escala, original, no experimental, transversal, no invasivo, realizado con 161 trabajadores de la salud, utilizando como método un cuestionario, y el instrumento utilizado fue: "CVT-GOHISALO" y UWES- Escala de compromiso laboral y de Utrecht. Los resultados mostraron que casi la mitad de los encuestados (50,3 %) dijo que su vida laboral era buena y el 50,3 % estaba moderadamente involucrado. El nivel medio de cada campo ha mejorado significativamente. Los resultados mostraron una relación positiva entre las variables de la vida laboral y el compromiso entre el personal del hospital en Lima. Asimismo, áreas como el apoyo organizacional, la seguridad, el compromiso laboral, la satisfacción laboral, el bienestar, el desarrollo personal y la gestión del tiempo están fuertemente asociadas con el

compromiso. Se concluyó que la calidad de vida laboral está fuertemente asociada con el trabajo en equipo entre el personal hospitalario de Lima.

Paredes (2021), estudio descriptivo controlado para determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en tres áreas de estudio en una muestra de 242 docentes de 27 a 60 años de instituciones públicas de la ciudad. Chimbote utilizó la Escala de Compromiso Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo y la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-9) de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker. Los resultados de este estudio muestran que el 73,97% de la participación laboral de los estudiantes se encuentra en el nivel medio, y el 23,55% en el nivel más alto; para el cambio de satisfacción laboral, el nivel promedio de los participantes es de 66,94%, seguido del más alto. nivel, que es de 31.82%; además, se encontró una correlación positiva de 0.51 entre las dos variables, lo que sugiere que los docentes con mayor antigüedad tienen un buen desempeño laboral.

Por otro lado, Quiroz et al. (2021) analizaron los niveles de calidad de vida laboral urbana según las opiniones de trabajadores de la salud que laboran en hospitales comunitarios en México y encontró que la mayor parte de la información estaba en un nivel intermedio (86%).

Además et al. (2018) estudiaron la calidad de vida de médicos privados que laboran en un hospital paraguayo y encontraron que su autoestima era de clase media y baja con visión de mejora, apoyo y seguridad en el trabajo, y gestión del tiempo fuera del puesto de trabajo. De manera similar, Hashempour (2021) encontró en un hospital iraní que las enfermeras pusieron énfasis en la vida laboral en un promedio del 89%, que es muy alto.

Por otro lado, Carrillo (2020) estudió las intervenciones de los profesionales de la salud en el estado de Santa Elena, Ecuador, y encontró que el 81% de los profesionales dieron porciones significativas, lo que también fue encontrado por Cordiolo et al.(2019) encontraron altos niveles de trabajo y

la relación entre trabajo, paciencia y amor entre el personal de enfermería brasileño en una muestra de 110 y 280 enfermeras. En un centro de atención privada en Huelva, España, el nivel de participación de las enfermeras fue del 85%, mientras que en Japón la puntuación media de las matronas se redujo a 3,5, lo que sugiere que la lealtad de estos trabajadores está relacionada con la gestión. preguntas y otros asuntos personales (Kawachi et al., 2017).

1.2. Formulación del problema

¿Sirve de aporte a posteriores estudios vinculados con las variables presentadas, como antecedentes de investigación científica?

Problema General

¿Cuál es la relación existente entre la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una universidad privada Chiclayo 2023?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de la Calidad de vida que caracteriza a los Docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023?
- ¿Cuál es el nivel de Engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023?
- ¿Cómo se relaciona los indicadores de calidad de vida y Engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023?

1.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023.

1.4. Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación entre la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023.

Objetivos específicos

- Establecer los niveles de la Calidad de vida en los docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023.
- Establecer los niveles de Engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023.
- Establecer la relación entre los indicadores de calidad de vida y Engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Una revisión de la literatura sobre la reforma educativa, centrada en la práctica, dividida en perspectivas teóricas y fundamentos teóricos. Però (2017) analiza que el trabajo es similar a la energía, el compromiso y el éxito tecnológico, con declives que conducen al agotamiento emocional, menos humildad y mejores resultados, mientras que la tecnología es buena y afecta la vida y el bienestar de los trabajadores. Y sé muy específico sobre lo que hace. El trabajo ha sido identificado como fuente de cambio personal, asociado a la regulación emocional, satisfacción y realización en el desempeño y bienestar, así como efectos negativos sobre el burnout, la ansiedad y la oscuridad. El conocimiento que caracteriza el desempeño laboral y la satisfacción del cliente, incluido el desempeño laboral y los factores de participación en el trabajo, puede alterar los resultados de las acciones organizacionales sobre el desempeño laboral, el bienestar y la calidad de vida. Fontes et al., (2019). El compromiso siempre es fuerte y

esta cualidad afecta el desempeño de los Profesionales con respecto a las metas de la organización, las tareas laborales y los tipos de organización. Aunque es estable en el tiempo, también contiene procesos dinámicos que afectan la operación. Si no se hace bien, se puede ver que muchas cosas pueden afectar la salud de los trabajadores. Cardin et al., (2019).

La participación de los empleados hacia su organización se proyecta con el compromiso de los empleados. El nivel de compromiso que experimenta un empleado en el trabajo dependerá de qué tan duro trabaje para estar física, emocional y mentalmente comprometido. Los trabajadores involucrados están más motivados y los trabajadores motivados se desempeñan mejor en el trabajo (Makoni, 2019).

Para Schaufeli et al., (2006), los autores considerados como base de esta investigación, definen el engagement como un estado mental favorable y contento hacia el trabajo, dado que la persona exhibe una conexión enérgica y vigorosa con las actividades que realiza. Hizo la sugerencia de que el engagement en el trabajo involucra los estados cognitivos, emocionales y físicos de uno, siendo la tricotomía típica que se puede usar para la mayoría de los trabajos, basándose en la noción de Kuok et al., (2017) de que el engagement en el trabajo es multidimensional construye la psicología. El concepto de trabajo emocional en el trabajo, el proceso de controlar las propias emociones mientras se está en el trabajo, es la base del compromiso emocional con el trabajo. Las personas que están involucradas emocionalmente en su trabajo generalmente se sentirán bien o felices con él, y tendrán sentimientos positivos al respecto como resultado de experimentar tales efectos positivos.

El bienestar emocional se define así como un compromiso con las actividades, metas o eventos organizacionales caracterizados por emociones positivas, como el orgullo o el deseo, y una sensación de bienestar en el desempeño y logro de esas tareas, metas o proyectos. Y la actividad física depende de la idea de participar en diversas actividades. Las personas se esfuerzan por completar las tareas Kuok et al., (2017). Huang et al. (2022) enfatizaron este aspecto del trabajo, definiendo el compromiso cognitivo como componentes de enfoque, control, compromiso y estabilidad laboral. El compromiso afectivo se definió como satisfacción

laboral (es decir, alto interés). Mientras que la aptitud se define como la capacidad de trabajo (energía gastada en el trabajo). Más tarde, Boccoli et al. (2022) explican que la participación es una combinación de dos tipos: acción y gestión. Trabajar en estrecha colaboración con las personas, centrándose tanto en el trabajo como en los aspectos personales. De hecho, el compromiso organizacional está estrechamente relacionado con el contexto y el marco organizacional en el que se realiza el compromiso. El resultado más importante del nivel de compromiso fue un cambio en la calidad de vida: los trabajadores que afectan el trabajo aumentaron la satisfacción con la vida, mantuvieron sentimientos de emoción: positividad interna, mayor confianza y estado de ánimo. ciertamente. Además, los voluntarios tenían buena salud física y mental: tenían menos infartos, menos dolores de cabeza o de estómago, y tenían la mitad de episodios de depresión (Figurska, 2015). Beneficios para el empleado y la organización porque se espera que los empleados se desempeñen bien. Obtienen mucha alegría de su trabajo, sienten que están desarrollando su potencial, sienten que están creando para sí mismos y su entorno, se dan cuenta de sus ideas y aspiraciones, logran y hacen con cada desafío que enfrentan diferentes logros mejoran los métodos de trabajo y cambian los sistemas, mejorando así rápidamente el entorno laboral. Yongxing et al., (2017). Esta nueva forma de juzgar a las personas por su desempeño laboral surgió para demostrar que las personas hacen bien su trabajo sin enfrentar estrés, es decir, son capaces de mantener su salud física y mental y agricultura Luz et al., (2020).

Tal es así, que, el compromiso emocional se describe como el apego voluntario a los pendientes como tareas, objetivos o actividades de la institución que se caracteriza por tener sentimientos positivos, como orgullo, entusiasmo y entusiasmo, por llevar a cabo y completar activamente esas tareas, objetivos o actividades. Además, el compromiso de trabajo físico se basa en la noción de participación física en cualquier tipo de ocupación. Para completar las tareas, las personas ponen esfuerzo o energía Kuok et al., (2017) El compromiso cognitivo, tal como lo define (2022), es el grado de enfoque, concentración, absorción e intensidad

enfocada requerida para un trabajo. La alegría por un trabajo, o afecto central, es la definición de compromiso emocional. Mientras que la intensidad del trabajo (la densidad de energía consumida por el trabajo) se define como el compromiso físico. Boccoli (2022). El compromiso, según se compone de dos componentes: el compromiso organizacional y el compromiso laboral. El compromiso en el trabajo está más centrado en el individuo y las cualidades del trabajo y del empleado. En cambio, el contexto y la estructura organizativa en la que se pone en práctica el compromiso están más estrechamente relacionados con el compromiso organizativo. El resultado más significativo de un alto compromiso de los empleados es un aumento en el bienestar: el compromiso afecta el crecimiento de la satisfacción con la vida de los empleados, una experiencia más frecuente de emociones positivas y aumenta la autoestima y el sentido de propósito. Además, los trabajadores comprometidos tienen una mejor salud física y mental: tienen un menor riesgo de enfermedades cardiovasculares, casi nunca experimentan dolores de cabeza o problemas estomacales y sufren depresión el 50% del tiempo (Figurska, 2015). Debido a que se prevé que los empleados comprometidos muestren un mejor desempeño laboral, el compromiso es ventajoso tanto para los empleados como para las organizaciones. Experimentan una mayor satisfacción laboral, una sensación de realización potencial, una sensación de hacer el bien por sí mismos y por el medio ambiente, la realización de sus ideas y ambiciones profesionales, la voluntad de salir de la caja y asumir desafíos, la mejora de los métodos de trabajo y organización, así como la configuración activa del entorno de trabajo Yongxing et al., (2017). Este método innovador de caracterizar a las personas a través de su compromiso laboral surgió para describir a aquellos que se dedican a su profesión con placer y sin verlo como una carga, es decir, aquellos que son capaces de mantener un equilibrio positivo entre su salud física y mental. utilizando su trabajo. Luz et al., (2020). La dimensión absorción se refiere a estar completamente inmerso en una actividad y tener dificultad para detenerse, el tiempo pasa tan rápido que el artista se olvida de todo lo que le rodea. Demostrar altos niveles de compromiso se refiere a la capacidad de trabajar duro y mantenerse enfocado en el trabajo. Como resultado, se

olvidan de todo lo que les rodea y el tiempo pasa volando (Gómez et al., 2019).

El segundo cambio en la literatura es la calidad de vida laboral como un cambio en el interés, que es necesario para crear un equilibrio de trabajadores sanos y mentales, que conduzcan a un buen trabajo. Este cambio mira a la psicología desde la perspectiva de diferentes autores: Eric Triest y sus colegas introdujeron el término "vida laboral" en 1950 porque acuñaron el concepto para incluir aspectos tanto sociales como técnicos. La fuerza de trabajo se divide en tres partes: personas, puestos de trabajo y gestión. Estos aspectos se basan en investigaciones y cambios en el trabajo con el objetivo de aumentar la productividad, reducir los conflictos y hacer que la vida de los trabajadores sea menos miserable (Alcantara et al., 2017). La calidad de vida laboral se entiende como el grado en que los empleados satisfacen sus necesidades personales y profesionales mediante la participación en el trabajo y el logro de los objetivos de la organización (Saygili et al., 2020). Para Raeissi et al. (2019) La calidad de vida laboral (CV) es una variable que describe el estado de los empleados en diferentes situaciones relacionadas con su trabajo. Estos incluyen el contenido del trabajo, las condiciones laborales, salarios justos y razonables, oportunidades para avanzar en la carrera, promoción laboral, participación en la toma de decisiones, seguridad laboral, estrés laboral, seguridad organizacional para el trabajo y las relaciones personales, y estabilidad internacional.

Fakhri et al., (2020) definieron la calidad de vida laboral (CVL) como los contextos y entornos laborales favorables que fomentan y contribuyen a la satisfacción de los empleados al ofrecerles oportunidades de ascenso, seguridad laboral y distinción.

Serrao (2019) ofrece una explicación completa de la calidad de vida en el trabajo, generalizando sus valores, tanto físicos y no físicos, al que un empleado puede llegar a alcanzar durante su permanencia en el trabajo. Esto puede incluir en diversos enfoques de su ámbito laboral, como en sus remuneraciones y beneficios, un lugar de trabajo acogedor y cómodo,

idealización de línea de carrera y las relaciones interpersonales entre su equipo, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación de los empleados. Brook y Clarke (2010), uno de los más identificados en el estudio de calidad de vida laboral más influyente de este estudio, lo señalan como parte de la formación en el que los empleados se forman, en cuanto a la cultura y obligaciones para lograr la misma meta, generando mayor utilidad y eficacia en su institución. Según la evidencia, una serie de factores tienen un impacto negativo en el desempeño de los profesionales de la salud en el trabajo. Algunos de estos aspectos son: seguridad, satisfacción laboral, desarrollo de habilidades, conciliación de la vida personal y laboral, control de la carga laboral, modelos de liderazgo, falta de independización, retroalimentación del desempeño laboral, oportunidades de carrera, ambiente de trabajo, bajo nivel educativo y unidad de trabajo. Biresaw et al., (2020).

Para los profesionales de la salud, la calidad de vida se puede medir por los bajos salarios y está ligada a los aspectos biológicos, físicos, químicos, ergonómicos y accidentales del trabajo de estos trabajadores. La exposición diaria a situaciones estresantes puede perjudicar la salud al contribuir al desarrollo de enfermedades y afecciones relacionadas con el estrés y la fatiga (Reis et al., 2021). Cuando las enfermeras son capaces de satisfacer sus propias necesidades a través de la profesión de la salud y al mismo tiempo alcanzar las metas de la organización, pueden lograr una buena vida laboral. La calidad de vida laboral afecta no solo la satisfacción laboral, sino también otros aspectos de la vida, incluidas las relaciones familiares e interpersonales (Somayeh et al., 2021). Suwandi y Tentama (2020) tienen seis dimensiones para reflejar la calidad de vida laboral: trabajo y satisfacción laboral, bienestar, relación con el trabajo, estrés laboral, control laboral y desempeño laboral. La satisfacción profesional se refiere a qué tan satisfecha está una persona con su trabajo y sus oportunidades profesionales. La calidad de vida se refiere a la calidad de vida que evalúa la condición o el bienestar general de una persona, ya sea relacionado con el trabajo o los intereses. El ambiente de trabajo muestra cómo la organización entiende y trata de ayudar a los empleados a lidiar con problemas fuera del trabajo. El estrés laboral se refiere al estrés

o tensión que siente una persona en el trabajo. Una definición de estrés laboral es el estado físico y emocional que ocurre cuando el estrés no coincide con las habilidades, los recursos o las necesidades de un empleado. La gestión del trabajo se refiere a la capacidad de tomar decisiones en el trabajo, la capacidad de una persona para participar en las decisiones relacionadas con el lugar de trabajo, incluida la capacidad de participar en la toma de decisiones. Finalmente, la ética laboral se refiere a las características del entorno laboral de las personas: bienestar en el trabajo, los empleados están satisfechos con las cosas que más importan. Suwandi et al., (2020). Por otro lado, Klein et al. (2019) identificaron cinco dimensiones que constituyen la calidad de vida laboral: Organización del trabajo: estas variables miden la precisión del tiempo, la programación y los niveles de trabajo, y la gestión del trabajo y el comportamiento significativos. Supervisar habilidades de manejo, higiene y vestimenta. Relaciones de trabajo social: medir los problemas de relación del supervisor con colegas y extraños. Reconocimiento y Crecimiento Profesional: Incluye evaluación del conocimiento del trabajo, compromiso, compromiso y crecimiento profesional, utilización de habilidades, desarrollo de habilidades, capacitación, motivación y planes de acción. Factores relevantes de la vida laboral: medida del bienestar y bienestar en el trabajo, apreciación del tiempo pasado en la comunidad, eficacia de la comunidad, importancia del empleador, cultura y habilidades personales, vida grupal, relaciones familiares, trabajo familiar. Trabajo en equipo, co-working y relaciones laborales a tiempo parcial.

La evaluación de la calidad del entorno laboral de Brook y Clarke (2010) está respaldada por la teoría de los sistemas sociotécnicos de Emery y Trist. Ellos enfatizan que esta teoría se concentró en encontrar oportunidades para que los empleados mejoraran su trabajo y su ambiente de trabajo mientras lograban las metas organizacionales. La teoría también aborda los aspectos técnicos de las organizaciones y los procesos, así como los aspectos sociales de las personas y la sociedad, por lo que es necesario cooptimizar los subsistemas social (personas) y técnico (equipo, medio ambiente) para mejorar ambas condiciones de trabajo. y productividad. Como saben, la teoría que subyace a la calidad de vida

laboral (CVL) se remonta a la teoría de los sistemas sociotécnicos. Este modelo, que Kelbiso et al. modificó de Brook y Clarke (2010), divide la calidad de vida laboral en cuatro categorías. (2017), así como por autores como Suleiman et al. (2019), Essa et al., (2021), existen las siguientes dimensiones: Vida laboral/vida hogareña se define como la intersección de la vida profesional y la vida personal del profesional de la salud. La dimensión del diseño del trabajo describe la composición del trabajo que realmente realizan los profesionales de la salud.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es “No experimental”, se analiza manipular las variables de estudio, es decir, no interviene intencionalmente la VI para generar efectos en la VD, estas variables se plantean como problema de investigación Hernández et al., (2014, p. 128)

Es cuantitativa; se recopila de datos, con uso de métricas, es decir la medición numérica y su análisis estadístico, como base en los análisis por ejemplo: de cuantificar a través de medir, identificar, corroborar las diversas teorías, etc. Hernández et al., la investigación cuantitativa (2014, p. 36)

Es un estudio de tipo básico, Hernández et al., (2014, p. 93) siendo considerado como Descriptivo correlacional que pretende analizar la relación que existe entre dos variables como la calidad de vida en el trabajo y el engagement, midiendo tanto cómo relacionar y corroborar hipótesis.

$$X_1 - Y_1$$

Dónde:

X₁: Engagement

Y₁: Calidad de vida

- : Relación

Variable 1. Engagement

Definición conceptual

Para Schaufeli et al., (2006), quienes son considerados los principales autores de este estudio, definen el compromiso como un estado mental favorable y contento hacia el trabajo, como lo demuestra la aparente sensación de vigor y energía de la persona frente a sus tareas. Schaufeli y la teoría que sigue siendo relevante hoy en día y ha sido aplicada en numerosos estudios tanto a nivel nacional como internacional, entre ellos Gómez et al. (2019), quienes utilizaron el instrumento en su investigación sobre la evaluación del compromiso en trabajadores de la salud uruguayos. Valle (2021) también validó el instrumento con el personal de un centro de salud en Chiclayo.

La escala de compromiso de Utrech se aplicó en el estudio para medir el compromiso.

Proyecto de Schaufeli et al. (UWES-17). (2006); modificado por Gómez et al. (2019) en profesionales de la salud uruguayos. Hay 17 ítems divididos en esta escala tridimensionalmente, la dimensión vigor tiene tres indicadores y seis reactivos junto con la dimensión de absorción, que tiene cinco indicadores y cinco reactivos. Hay dos indicadores y seis reactivos. Los elementos encontrados en un cuestionario incluyen.

Para describir esto se utiliza una escala Likert ordinal con cinco opciones: (1) Nunca.

(2) Casi nunca, (3) De vez en cuando, (4) Casi constantemente, y (5) Siempre.

Ello se demuestra en la sección de anexos

Variable 2. Calidad de vida laboral

Brook et al., (2010) Para mejorar tanto la satisfacción de los empleados como la eficacia de la organización al mismo tiempo, la calidad de vida laboral (QWL) es un proceso que los empleados y las partes interesadas de las organizaciones utilizan para obtener información. Diferentes investigaciones nacionales e internacionales, entre ellas Kelbiso et al., (2011) han adaptado y utilizado este instrumento de Brook y Clarke en su forma original como descripción operativa, se utilizó el instrumento Calidad del Trabajo para evaluar el nivel de vida laboral (CVV), un concepto de Brook et al., (2010) que Kelbiso et al. Ha modificado para reconocer cada dimensión de la satisfacción.

2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

Las variables de estudio		DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ALTERANTIVAS DE ITEMS
CALIDAD DE VIDA	DE	Es el bienestar desde a la gestión humana como sus políticas que influyen en sus trabajadores afectan directamente es decir las compensacion es y beneficios, carrera administrativa.	Robbins (1989) "la CVL es el proceso a través del cual las empresas a través de sus gestores satisfacen las necesidades de sus trabajadores desarrollando los mecanismos para cubrir sus necesidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Calidad de Vida en la Empresa 2. Condiciones de Trabajo 3. Salud 4. Satisfacción Laboral 5. Compensación Económica 6. Participación 7. Comunicación 8. Imagen de la Empresa 9. Relaciones Jefe-Subordinado 10. Organización del Trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> (1) 1 (2) 2,3,4 5 (3) 6,7,8, 9 (4)10,11,12,13,14. (5)15,16,17,18,19 (6) 20,21,22,23,24 (7) 25,26,27,28 (8) 29,30,31,32 (9)31,32,33,34,35 (10)37,38,39 Y 40 	<ol style="list-style-type: none"> (7) BS (6) S (5) LS (4) NEUTRO (3) LI (2) I (1) BS

ENGAGEMENT	<p>Es el vínculo racional y afectivo como constructo que integra las variables como el vigor, dedicación y absorción</p>	<p>Engagement se entiende como entusiasmo dentro de la empresa (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015), comprende de sentimientos de absorción, dedicación y vigor (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. dedicación 2. Vigor 3. Absorción 	<p>Vigor (1, 4, 8, 12, 15, 17): el propósito de invertir su energía en el trabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. N 2. CN 3. AV 4. BV
				<p>Dedicación (2, 5, 7, 10, 13): motiva e inspira ante la actividad realizada y se traza objetivos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. CS 6. S
				<p>Absorción (3, 6, 9, 11, 14,16): la milla adicional ,esta Inmerso en el trabajo y por ello existen dificultades para “desengancharse” debido a que disfruta lo que hace.</p>	

2.3. Población y muestra

Población:

La presente investigación está dirigida a de docentes de la universidad Particular de la ciudad de Chiclayo que conforman un total de 1157 de docentes tiempo parcial, tiempo completo, virtual y presencial.

Muestra:

La selección muestral se realizó a través del Muestreo no probabilístico de tipo intencional, se consideró a todos los docentes que estén en carga y que realizan enseñanza virtual al 2023 que corresponde a un total de 52 Docentes. Los criterios de inclusión y exclusión, los cuales tiene que cumplir las personas para ser partícipe del estudio.

Criterios de inclusión

- Docentes en carga docente 2023
- Solo docentes
- Actualmente laborando
- Que tenga disposición a colaborar
- Trabajadores que laboren en una empresa u organización

Criterios de exclusión

- Trabajadores menores de 20 y mayores de 30 años
- Trabajadores que no estén en carga
- Trabajadores independiente
- Personas que no se encuentren laborando por encontrarse de Vacaciones

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica a empleada a utilizar es la encuesta como lo menciona Sá et al. (2021) es un proceso en investigación que tiene como objetivo obtener respuestas expresadas por los participantes en el estudio ya sea escritas u orales, las cuales pueden implementarse a través de cuestionarios. Los instrumentos seleccionados para la investigación son: En cuanto al instrumento de evaluación de la variable de la Calidad de Vida para su medición encontramos con su nombre original de la encuesta de Qualidade de vida no trabalho, cuyo auto de Eda Fernandez. Casa de Qualidades, Salvador,

Brasil 1996 traducida y adaptada Enrique Cárdenas revisada por Revisión Pedro Jaramillo Arica, con base Teórica, su enfoque Sistémico humanista dentro en su ámbito de aplicación para fines de orientación, diagnóstico estructural psicológica y de investigación exploratoria, esta escala se diseñó para estudiar la constructo de Satisfacción en la empresa, para investigaciones y e intervención en consejerías de trabajadores, posee 42 ítems la Escalas cuyo Indicadores Calidad de Vida en la empresa : Condiciones de Trabajo, Salud, Satisfacción laboral, Compensación económica, Participación, Comunicación, Imagen de la empresa, Relaciones jefe- Subordinado, Organización del trabajo. Posee alta discriminación entre grupos, con alta Validez para el análisis de los datos se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson (Validez Divergente) y el Análisis Factorial (Validez de Constructo). En el caso de la confiabilidad se realizó a partir de la aplicación del coeficiente Alfa de Crombach. Se concluyó que el presente instrumento cuenta con validez y Confiabilidad para ser aplicados a grupos similares a la muestra logrando ítem- puntaje total permitió estimar la confiabilidad (0.86)

2.5. Procedimientos de análisis de datos

El segundo instrumento más popular para medir el compromiso es la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht, inicialmente con 17 ítems y luego con una versión de 9 ítems (UWES-9), que fue probada por los estudiantes en términos de confiabilidad y validez, las puntuaciones varían. Shofer et al. , hasta 2009). Su propósito es evaluar la experiencia, la vida, la relación positiva con el trabajo, el conocimiento y el compromiso de un empleado a lo largo del tiempo sin centrarse en ningún producto o comportamiento. Actualmente, se utiliza una subescala de tres ítems (UWES-3) que ha sido validada en diferentes países para comprobar el nivel de fiabilidad de las comparaciones (Schaufeli et al., 2017). En Perú, la herramienta ha sido modificada por Cintha Flores Jiménez, Manuel Fernández en Lima 2013, también revisada por Pedro Jaramillo: Manual UWES - Revista Peruana - Un estudio en 2012 validó la herramienta por parte de los docentes, confirmando que UWES es pocas herramientas. La importancia de la consistencia interna y la validez estructural (Flores et al., 2015). Posteriormente, trabajadores en Perú verificaron que la

tasa de carga era la más alta de las tres categorías; también se encontró que era muy confiable, lo que llevó a la conclusión de que la herramienta podría considerarse buena y similar a la herramienta original (Calderón et al. , 2022); sin embargo, es muy importante obtener la autorización de los mantenedores

2.6. Criterios éticos

Para realizar una investigación es necesario optar por realizar cada paso de manera profesional, por ello, la Academia Peruana de Psicólogos (2017) recomienda temas y métodos en el campo de la psicología. Se rige por la búsqueda del bienestar humano, el principio de que el bien no es el mal y viceversa. De igual forma, Rodríguez y López (2015) plantean que es importante pensar en los métodos de investigación porque es correcto que el objetivo es beneficiar a los estudiantes, al no hacerlo puede perjudicar al estudiante. Luego de este proceso, cabe mencionar que a todos los participantes se les brindó información sobre el uso de ambos dispositivos. Además, también se señaló que los datos recopilados para el estudio se habían mantenido confidenciales y se le informó que la participación en el estudio era voluntaria sin restricciones ni condiciones, si así lo deseaba. Es hora de que se detengan. de la participación. Para todos ellos, se obtuvo permiso antes de usar todas estas herramientas. Se puede ver que los tres principios de la biología se expresan en conceptos independientes, es decir, respeto por los valores y elecciones humanas; el propósito de la vida es perseguir la propia vida, pensar en un principio objetivo e insistir en la importancia de la verdad. Finalmente, el concepto de justicia se refiere a la justicia de una buena vida (Beauchamp y Childress, 2011). Lo más importante al momento de escribir este estudio es que estos trabajos se encuentran en la séptima edición de los estándares APA (2020), por lo que todas las palabras insertadas están respaldadas por sus fuentes según el libro. .

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

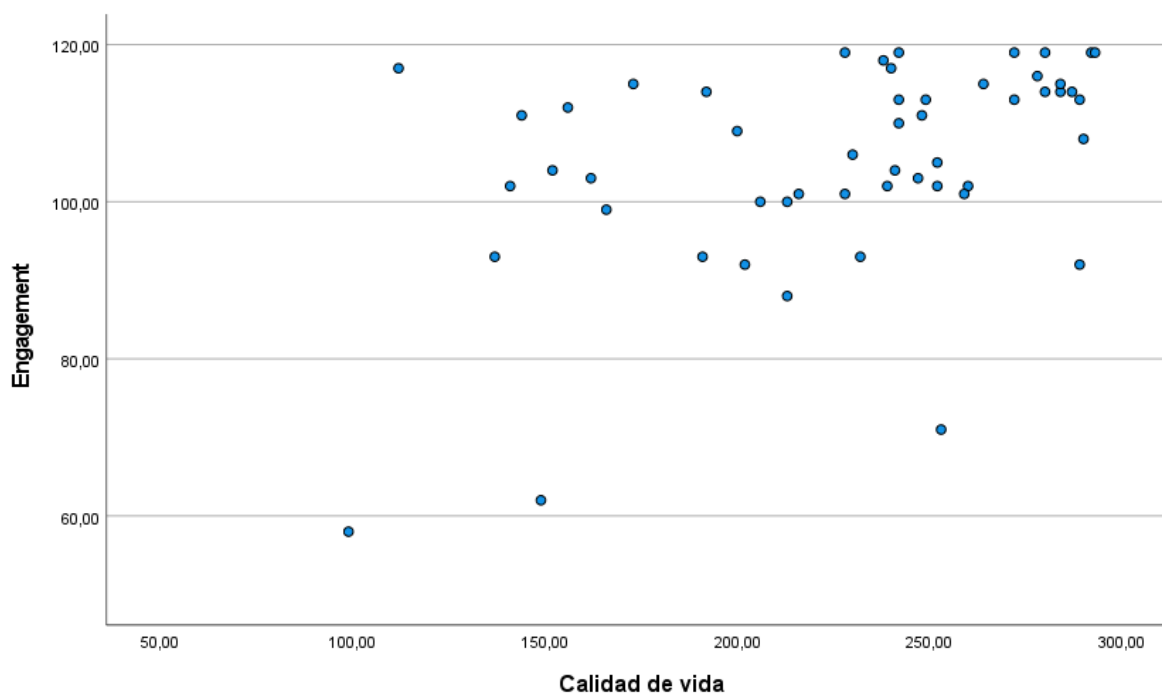
Resultados

Según el objetivo General:

Determinar la relación entre la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023.

Figura 1

Comportamiento del engagement en relación a la calidad de vida.



La figura 1 muestra que en general puntajes bajos y medios del engagement se asocian a puntajes también bajos y medios de la calidad de vida, mientras que los puntajes altos de ambas variables guardan la misma correspondencia, mostrando una tendencia positiva. Esta tendencia deja en evidencia que hay una relación positiva entre ambas variables de tal forma que una mejora en la calidad de vida, trae una mejora en el engagement.

Tabla 2

Nivel de Engagement en relación a la calidad de vida

Calidad de vida	Nivel de Engagement							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0,0%	1	1,9%	1	1,9%	2	3,8%
Medio	0	0,0%	1	1,9%	13	25,0%	14	26,9%
Alto	0	0,0%	1	1,9%	35	67,3%	36	69,2%
Total	0	0,0%	3	5,8%	49	94,2%	52	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

La tabla 1 dejan en claro que la mayoría de docentes investigados califica en un nivel alto a la calidad de vida y al engagement, según se deduce de las respuestas del 67.3%. Otro 25%, califica evidencia un nivel regular en su calidad de vida y un nivel alto en de compromiso organizacional.

Contraste de la hipótesis general:

Existe relación entre la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023.

Tabla 3

Correlación entre la calidad de vida y el engagement

n=45	Spearman	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
Calidad de vida	R	,417**	,460**	,461**	,345*
	Sig. (bilateral)	,002	,001	,001	,012
	N	52	52	52	52

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

De acuerdo a los resultados de la tabla 2, la correlación de Spearman entre la calidad de vida y el engagement, $r=0.417$, es ligeramente baja, pero altamente significativa, según se deduce de la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.002$, mucho menor que el valor teórico de la significancia de 0.01. Este resultado aporta evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de que existe relación entre la Calidad de vida y el

engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023. Dicha correlación confirma el hecho de que la mejora en la calidad de vida, trae una mejora en el engagement.

Los resultados muestran además que la calidad de vida también se relaciona de manera altamente significativa (Sig.<0.01) con el vigor y dedicación y de manera significativa (Sig.<0.05) con la absorción. La mejora en la calidad de vida, conduce a mejoras en el vigor y dedicación y un poco menos en la absorción.

Nivel de la Calidad de vida en los en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023.

Tabla 4
Nivel de engagement

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N o	%	N o	%	N o	%	N o	%
Engagement	0	0,0%	3	5,8 %	4	94,2 %	5	100, 0%
Vigor	0	0,0%	3	5,8 %	4	94,2 %	5	100, 0%
Dedicación	0	0,0%	4	7,7 %	4	92,3 %	5	100, 0%
Absorción	1	1,9%	7	13,5 %	4	84,6 %	5	100, 0%

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

La tabla 4 da cuenta que el nivel de engagement es predominantemente alto, según se evidencia en el 94.2%; este nivel se explica fundamentalmente por el nivel, también alto, del vigor y dedicación, donde el nivel alto se manifiesta en el 94.2% y 92.3%. En este caso, el aspecto que evidencia un nivel ligeramente más bajo, es la absorción, don de la cifra con un nivel alto es de 84.6%, mientras que el 15.4% evidencia un nivel medio y bajo.

Niveles de Engagement en docentes que realizan enseñanza virtual Universidad de Chiclayo 2023.

En cuanto a la calidad de vida, el estudio (Tabla 4) encontró que el 69.2% alcanzó un nivel alto; este nivel se explica principalmente por el nivel predominantemente alto de las condiciones de trabajo, imagen de la empresa, relación jefe-subordinado y comunicación, aspectos en los cuales el 80.8%, 78.8%, 75% y 73.1% presentan un nivel alto; también contribuyen a la calidad de vida, la calidad de vida en la empresa, satisfacción laboral y organización del trabajo, donde el 71.2% alcanza el nivel alto. La participación y la salud también contribuyen, aunque en menor medida; las cifras con nivel alto en estos aspectos son respectivamente 63.5% y 61.5%. El aspecto menos favorable dentro de la calidad de vida, es el relacionado a las compensaciones económicas, donde solo el 40.4% presenta un nivel alto.

Si bien en general hay una valoración positiva por la calidad de vida, sin embargo, se debe tener en cuenta que cerca de la tercera parte de docentes evidencia tener dificultades para alcanzar dicho nivel de vida, sobre todo por las compensaciones económicas que recibe.

Tabla 5

Nivel de Calidad de Vida

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
Calidad de vida	2	3,8%	1 4	26 ,9 %	3 6	69,2 %	5 2	100, 0%
Calidad de vida en la empresa	1 4	26,9 %	1 1	1, 9 %	3 7	71,2 %	5 2	100, 0%
Condiciones de trabajo	5	9,6%	5 6	9, 6 %	4 2	80,8 %	5 2	100, 0%
Salud	1 0	19,2 %	1 0	19 ,2 %	3 2	61,5 %	5 2	100, 0%
Satisfacción laboral	5	9,6%	1 0	19 ,2 %	3 7	71,2 %	5 2	100, 0%

Compensación económica	1 6	30,8 %	1 5	28 ,8 %	2 1	40,4 %	5 2	100, 0%
Participación	9	17,3 %	1 0	19 ,2 %	3 3	63,5 %	5 2	100, 0%
Comunicación	9	17,3 %	5	9, 6 %	3 8	73,1 %	5 2	100, 0%
Imagen de la empresa	6	11,5 %	5	9, 6 %	4 1	78,8 %	5 2	100, 0%
Relación Jefe-Subordinado	7	13,5 %	6	11 ,5 %	3 9	75,0 %	5 2	100, 0%
Organización del trabajo	6	11,5 %	9	17 ,3 %	3 7	71,2 %	5 2	100, 0%

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

IV. RELACIÓN ENTRE LOS INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA Y ENGAGEMENT EN DOCENTES QUE REALIZAN ENSEÑANZA VIRTUAL EN UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO 2023.

De acuerdo a los resultados de la tabla 5, con excepción de la comunicación y relación jefe-subordinado, todos los demás aspectos de la calidad de vida se relacionan de manera significativa con el engagement, según se deduce de la significancia de las correlaciones (Sig.) que en todos los casos resulta ser inferior a 0.05. Sin embargo, los resultados muestran que la comunicación si bien no guarda relación significativa con el engagement, sin embargo, se evidencia relación con el vigor; en el caso de la relación jefe-subordinado, se encontró que este indicador guarda relación significativa con el vigor y la dedicación.

Estas correlaciones positivas relativamente bajas pero significativas dejan en claro que el compromiso organizacional (engagement) se puede mejorar, mejorando todos los aspectos de la calidad de vida de los docentes investigados.

Tabla 5

Correlación entre los indicadores de la calidad de vida y el engagement

n=52	Spearman	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
Calidad de vida en la empresa	R	,409**	,532**	,536**	,253
	Sig. (bilateral)	,003	,000	,000	,070
Condiciones de trabajo	R	,417**	,470**	,476**	,359**
	Sig. (bilateral)	,002	,000	,000	,009
Salud	R	,355**	,392**	,428**	,315*
	Sig. (bilateral)	,010	,004	,002	,023
Satisfacción laboral	R	,454**	,500**	,467**	,370**
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	,007
Compensación económica	R	,395**	,376**	,406**	,336*
	Sig. (bilateral)	,004	,006	,003	,015
Participación	R	,353*	,433**	,354**	,286*
	Sig. (bilateral)	,010	,001	,010	,040
Comunicación	R	,250	,313*	,266	,207
	Sig. (bilateral)	,074	,024	,057	,141

Imagen de la empresa	R	,363**	,384**	,353*	,329*
	Sig. (bilateral)	,008	,005	,010	,017
Relación Jefe-Subordinado	R	,264	,306*	,387**	,173
	Sig. (bilateral)	,059	,027	,005	,221
Organización del trabajo	R	,325*	,394**	,398**	,256
	Sig. (bilateral)	,019	,004	,003	,067

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

Contraste de la hipótesis específica 1:

Existe relación entre los indicadores de la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023.

Las correlaciones de la tabla 5 aportan evidencias para aceptar parcialmente la hipótesis de que la mayoría de los indicadores de la calidad de vida (Calidad de vida en la empresa, Condiciones de trabajo, Salud, Satisfacción laboral, Compensación económica, Participación, Imagen de la empresa y organización del trabajo), se relacionan significativamente con el engagement. Los otros dos aspectos de la calidad de vida: la comunicación y la relación jefe-subordinado, no guardan relación con dicho engagement.

3.2. Discusión de resultados

Respecto a este capítulo presenté la contrastación de nuestros resultados conseguidos con investigaciones de otros autores, donde es indispensable determinar sus procesos y hallazgos que sirvan de comparación o discrepancia para extender nuestra investigación que se basa primordialmente en el análisis determinante sobre la psicología organizacional y la gestión del talento humano, en este caso docentes universitarios que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023. y las variables como son la Calidad de vida en el trabajo y el Engagement organizacional realizado desde la realidad de reconocida Universidad de la ciudad de Chiclayo.

En el análisis de las variables acceso y calidad de vida, a partir de los conceptos de Schaufeli et al. (2006) son considerados precursores de esta investigación, basada en el trabajo como un aspecto positivo y positivo del trabajo, ya que las personas demuestran una fuerte capacidad para relacionarse y lograr el trabajo. Identificar la calidad de vida laboral (QWL) como una forma para que los empleados y las partes interesadas en una organización entiendan cómo pueden trabajar juntos para mejorar simultáneamente el bienestar de los empleados y el desempeño de la gestión y preparar una guía conceptual. Brook y Clarke (2010) se basan en esto. Muchos estudios nacionales e internacionales, incluido Kelbiso et al., han modificado y utilizado la forma original de este instrumento de Brook y Clarke. (2017).

- En el estudio realizado, en una muestra de docentes Universitarios, dentro de las variables incluidas en la propuesta podemos destacar en su primer análisis al determinar la relación entre la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023, que hay una relación positiva entre ambas variables de tal forma que una mejora en la calidad de vida, trae una mejora en el engagement. donde se dejan en claro que la mayoría de docentes investigados califica en un nivel alto a la calidad de vida y al engagement, según se deduce de las respuestas del 67.3%. Otro 25%, califica evidencia un nivel regular en su calidad de vida y un nivel alto en de compromiso organizacional, aprobándose **la hipótesis general, donde** existe relación entre la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023. Donde se reporta la correlación de Spearman entre la calidad de vida y el engagement,

$r=0.417$, es ligeramente baja, pero altamente significativa, según se deduce de la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.002$, mucho menor que el valor teórico de la significancia de 0.01. Este resultado aporta evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de que existe relación entre la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023. Dicha correlación confirma el hecho de que la mejora en la calidad de vida, trae una mejora en el engagement. Los resultados muestran además que la calidad de vida también se relaciona de manera altamente significativa ($\text{Sig.}<0.01$) con el vigor y dedicación y de manera significativa ($\text{Sig.}<0.05$) con la absorción. La mejora en la calidad de vida, conduce a mejoras en el vigor y dedicación y un poco menos en la absorción.

- En cuanto el nivel de engagement es predominantemente alto, según se evidencia en el 94.2%; este nivel se explica fundamentalmente por el nivel, también alto, del vigor y dedicación, donde el nivel alto se manifiesta en el 94.2% y 92.3%. En este caso, el aspecto que evidencia un nivel ligeramente más bajo, es la absorción, donde la cifra con un nivel alto es de 84.6%, mientras que el 15.4% evidencia un nivel medio y bajo.
- En cuanto a la calidad de vida, el estudio (Tabla 4) encontró que el 69.2% alcanzó un nivel alto; este nivel se explica principalmente por el nivel predominantemente alto de las condiciones de trabajo, imagen de la empresa, relación jefe-subordinado y comunicación, aspectos en los cuales el 80.8%, 78.8%, 75% y 73.1% presentan un nivel alto; también contribuyen a la calidad de vida, la calidad de vida en la empresa, satisfacción laboral y organización del trabajo, donde el 71.2% alcanza el nivel alto. La participación y la salud también contribuyen aunque en menor medida; las cifras con nivel alto en estos aspectos son respectivamente 63.5% y 61.5%. El aspecto menos favorable dentro de la calidad de vida, es el relacionado a las compensaciones económicas, donde solo el 40.4% presenta un nivel alto. Si bien en general hay una valoración positiva por la calidad de vida, sin embargo, se debe tener en cuenta que cerca de la tercera parte de docentes evidencia tener dificultades para alcanzar dicho nivel de vida, sobre todo por las compensaciones económicas que recibe.

Finalmente podemos destacar de acuerdo a los resultados que con excepción de la comunicación y relación jefe-subordinado, todos los demás aspectos de la calidad de vida se relacionan de manera significativa con el engagement, según se deduce de la significancia de las correlaciones (Sig.) que en todos los casos resulta ser inferior a 0.05. Sin embargo, los resultados muestran que la comunicación si bien no guarda relación significativa con el engagement, sin embargo, se evidencia relación con el vigor; en el caso de la relación jefe-subordinado, se encontró que este indicador guarda relación significativa con el vigor y la dedicación. Estas correlaciones positivas relativamente bajas pero significativas dejan en claro que el compromiso organizacional (engagement) se puede mejorar, mejorando todos los aspectos de la calidad de vida de los docentes investigados.

Por tanto se aprueba las hipótesis específicas donde existe relación entre los indicadores de la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023. Las correlaciones aportan evidencias para aceptar parcialmente la hipótesis de que la mayoría de los indicadores de la calidad de vida (Calidad de vida en la empresa, Condiciones de trabajo, Salud, Satisfacción laboral, Compensación económica, Participación, Imagen de la empresa, y organización del trabajo), se relacionan significativamente con el engagement. Los otros dos aspectos de la calidad de vida: la comunicación y la relación jefe-subordinado, no guardan relación con dicho engagement.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Se identifica la relación que existe entre el engagement y calidad de Vida
Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023.
- Se puede establecer la relación que existe entre el engagement que el nivel de engagement es predominantemente alto, según se evidencia en el 94.2%; este nivel se explica fundamentalmente por el nivel, también alto, del vigor y dedicación, donde el nivel alto se manifiesta en el 94.2% y 92.3%.
- En cuanto a la calidad de vida, se encontró que el 69.2% alcanzó un nivel alto; este nivel se explica principalmente por el nivel predominantemente alto de las condiciones de trabajo, imagen de la empresa, relación jefe-subordinado y comunicación.
- La participación y la salud también contribuyen, aunque en menor medida; las cifras con nivel alto en estos aspectos son respectivamente 63.5% y 61.5%. El aspecto menos favorable dentro de la calidad de vida, es el relacionado a las compensaciones económicas, donde solo el 40.4%
- Se puede establecer la relación que existe entre Existe relación entre los indicadores de la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023. Las correlaciones aportan evidencias para aceptar parcialmente la hipótesis de que la mayoría de los indicadores de la calidad de vida (Calidad de vida en la empresa, Condiciones de trabajo, Salud, Satisfacción laboral, Compensación económica, Participación, Imagen de la empresa, y organización del trabajo), se relacionan significativamente con el engagement. Los otros dos aspectos de la calidad de vida: la comunicación y la relación jefe-subordinado, no guardan relación con dicho engagement.

4.2. Recomendaciones

- Primera: Acorde a los datos obtenidos se sugiere que la institución tome en cuenta la relación que existe entre engagement y calidad de Vida en docentes que realizan enseñanza virtual en una Universidad de Chiclayo 2023 seguir generando un apropiado clima laboral y seguir fortaleciendo el nivel de engagement , continuar con los programas de intervención y brindar soporte que ayudara a ampliar sus competencias, de tal manera que se percibirá mediante una la calidad de vida satisfactorio.
- Segunda Se sugiere que la institución universitaria continúe con talleres de fortalecimientos la confianza y el compromiso de cada docente que trabaja que enseña a nivel virtual que fortalecerá el engagement..
- Tercera Se sugiere que se considere la implementación de estrategias que ayuden a la organización a mejorar la calidad de vida, asimismo, promover remuneraciones, haciendo una exhaustiva revisión de la escala salarial que esté acorde con las expectativas de los trabajadores.
- Cuarta Se sugiere que las organizaciones deben establecer programas de capacitación continua con el objetivo de permitir que los empleados respondan adecuadamente, suplir las necesidades inmediatas para enfrentar los problemas y fomentar el crecimiento continuo de los empleados de acuerdo con la filosofía dentro de la organización.
- Quinta: Se sugiere que la institución considere la posibilidad de crear talleres de desarrollo y evolución emocional e interacción con la finalidad de fortalecer sus recursos de afrontamiento y gestión de emociones, a su vez puedan brindar un tiempo determinado de dedicación a los colaboradores para desarrollar capacidades y conocimientos que ayudaran a fortalecer que sus sesiones de aprendizaje.
- Sexta: Para finalizar se sugiere que la institución considere como uno de los aspectos más importantes la **continua** capacitación y evaluación del equipo, materiales e imagen personal y profesional de todos los docentes ya que de esa manera fortalecerá su imagen y posicionamiento, a su vez su entusiasmo.

Referencias

- Barney, J.B. (2007): "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", *Journal of Management*, 17, pág.99-120.
- Bouzas, B., Castro, C. (2016): "El compromiso organizacional". *Revista de Economía y Empresa*, Vol. 16, nº 15-16, págs 157-173.
- Brooke, P., Russell, D., Price, J. (2000): "Discriminant validation of measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment". *Journal of Applied*
- José Ignacio Sotomayor Moreno UVM - Campus San Rafael. Universidad del valle de México. "Importancia de la calidad de vida del personal en las organizaciones".
- José Ignacio Sotomayor Moreno*. "La Calidad de Vida de los Estudiantes de Postgrado". 9
- Gómez-Vela, María; Sabeh, Eliana N. *Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca*. "CALIDAD DE VIDA. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO Y SU INFLUENCIA EN LA INVESTIGACIÓN Y LA PRÁCTICA".
- Daniela Palacios R, Cecilia Castro O. y Daniela Reygadas E. "Calidad de Vida: Una Perspectiva Individual"
- Dela Coleta, J. A. (2009). *Modelos de Investigación de la Calidad de Vida en el Trabajo*. Bogotá: Segundo Simposio sobre Calidad de Vida en el Trabajo.
- Ishikawa, K. (2004). *¿Qué es el Control de Calidad? La Modalidad Japonesa*. Bogotá. Editorial Norma.
- Morales de Romero, N. M. (1998). *La Calidad de Vida en las Organizaciones Emergentes*. Bogotá: Segundo Simposio sobre Calidad de Vida en el Trabajo.
- Reimel de Carrasquel, S. (1998). *¿Para qué se Estudia la Calidad de Vida Laboral?* Bogotá: Segundo Simposio sobre Calidad de Vida en el Trabajo.
- FRENCH, WENDELL (1996), *Desarrollo Organizacional*, Editorial Prentice Hall, 5ta Edición, 375 p.p.
- GIBSON, IVANICEVICH, DONELLY (2006), *Las Organizaciones*, Editorial McGraw Hill, Madrid, 8va Edición, 908 p.p.

ROBBINS, Stephen y Otros (2005), Fundamentos de Administración, México, Editorial Prentice Hall, 485 p.p.

STONER, Jonh y otros (2006), Administración, México, Editorial Prentice Hall, 668 p.p.

G0IBSON, IVANICEVICH, DONELLY, Las Organizaciones, Madrid, Editorial McGraw Hill, pág. 569.

SEVILA MICHEL, Ricardo, Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida en el Trabajo, Internet, <http://200.34.41.59/portafolio/desarrollo.htm> pag.2

Paginas Web

- <http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero1-04/>
- <http://www.ciudadfutura.com/psico/articulos/trabajoyamistad>
- www.monografias.com/trabajos5/calvida/calvida.shtml
- [http://www.google.com.pe/url?sa=X&start=0&oi\(www.sht.com.ar/archivo/Management/calidad.htm\)](http://www.google.com.pe/url?sa=X&start=0&oi(www.sht.com.ar/archivo/Management/calidad.htm)
- www.monografias.com/trabajos5/calvida/calvida.shtm
- www.usal.es/inico/investigacion/invesinico/calidad.htm
- www.monografias.com/trabajos15/calidad-de-vida/calidad-de-vida.shtml
- http://www.saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/agoratrujillo/Agora10/carmen_morales.pdf
- <http://webdeptos.uma.es/psicologiasocial/investigacion.htm>.
- <http://www.jbp.com/jbjournals/tocs/hrdq-3art.html> (ingles).
- <http://200.34.41.59/portafolio/desarrollo.html>.
- <http://www.ciudadfutura.com/psico/articulos/trabajoyamistad.htm>.
- <http://spin.com.mx/rjaguado/vidat.html>.

Tabla 6. Correlación entre los indicadores de la calidad de vida y el engagement en docentes de sexo femenino

n=52		Spearman	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
Calidad de vida	R		,481*	,524**	,616**	,409*
	Sig. (bilateral)		0,015	0,007	0,001	0,042
Calidad de vida en la empresa	R		,432*	,555**	,479*	0,263
	Sig. (bilateral)		0,031	0,004	0,015	0,204
Condiciones de trabajo	R		,410*	,469*	,539**	0,322
	Sig. (bilateral)		0,042	0,018	0,005	0,116
Salud	R		,454*	,460*	,583**	,403*
	Sig. (bilateral)		0,023	0,021	0,002	0,046
Satisfacción laboral	R		,569**	,645**	,576**	,481*
	Sig. (bilateral)		0,003	0,001	0,003	0,015
Compensación económica	R		,428*	,436*	,699**	0,338
	Sig. (bilateral)		0,033	0,029	0	0,098
Participación	R		0,332	0,387	,484*	0,259
	Sig. (bilateral)		0,105	0,056	0,014	0,211
Comunicación	R		0,328	,401*	0,373	0,253
	Sig. (bilateral)		0,109	0,047	0,066	0,222
Imagen de la empresa	R		0,39	0,394	,403*	0,326
	Sig. (bilateral)		0,054	0,051	0,046	0,112
Relación Jefe-Subordinado	R		0,336	0,362	,518**	0,244
	Sig. (bilateral)		0,1	0,075	0,008	0,24
Organización del trabajo	R		0,351	,412*	,534**	0,289
	Sig. (bilateral)		0,085	0,041	0,006	0,162

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

Los resultados de la tabla 6 dejan en evidencia que en el caso de las docentes, la calidad de vida también evidencia relación significativa (Sig.<0.05) con el engagement y con sus dimensiones vigor, dedicación y absorción. También se encontró que la Calidad de vida en la empresa, Condiciones de trabajo, Salud y Satisfacción laboral guardan relación significativa (Sig.<0.05) con el engagement incluidos sus diferentes aspectos. Las compensaciones económicas se relacionan de manera significativa con el engagement y con los indicadores vigor y dedicación; la participación, imagen de la empresa, relación jefe-subordinado, no se relacionan en forma significativa (Sig.>0.05) con el engagement, pero si con la dimensión dedicación. Luego se encontró que la comunicación se relaciona en forma significativa (Sig.<0.05) con el vigor. Finalmente se encontró que la organización del trabajo si bien no se relaciona de manera significativa (Sig.>0.05) con el engagement, si guarda relación con el vigor y con la dedicación.

Tabla 7. Correlación entre los indicadores de la calidad de vida y el engagement en docentes masculinos

n=52	Spearman	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
Calidad de vida	R	,416*	,390*	0,355	0,327
		0,031	0,045	0,069	0,096
Calidad de vida en la empresa	R	,449*	,501**	,615**	0,206
	Sig. (bilateral)	0,019	0,008	0,001	0,302
Condiciones de trabajo	R	,454*	,395*	,411*	0,320
	Sig. (bilateral)	0,018	0,041	0,033	0,103
Salud	R	0,24	0,27	0,279	0,163
	Sig. (bilateral)	0,229	0,173	0,158	0,418
Satisfacción laboral	R	0,373	0,325	0,371	0,329
	Sig. (bilateral)	0,055	0,098	0,056	0,094
Compensación económica	R	,408*	0,339	0,087	,385*
	Sig. (bilateral)	0,035	0,084	0,666	0,047
Participación	R	,439*	,451*	0,246	0,29
	Sig. (bilateral)	0,022	0,018	0,215	0,142
Comunicación	R	0,272	0,236	0,26	0,182
	Sig. (bilateral)	0,169	0,235	0,191	0,364
Imagen de la empresa	R	0,338	0,279	0,359	0,202
	Sig. (bilateral)	0,084	0,158	0,066	0,312
Relación Jefe-Subordinado	R	0,305	0,261	0,356	0,202
	Sig. (bilateral)	0,122	0,188	0,068	0,313
Organización del trabajo	R	0,378	,400*	,389*	0,303
	Sig. (bilateral)	0,052	0,039	0,045	0,125

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

En el caso de los docentes, el estudio (Tabla 7) revela que la calidad de vida también evidencia relación significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) con el engagement y de manera específica con el vigor. Se encontró asimismo que solo la calidad de vida de la empresa y las condiciones de trabajo se relacionan en forma significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) con el engagement y con sus indicadores vigor y dedicación; a este grupo se agrega la compensación económica y la participación que también evidencian relación significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) con el engagement, aunque la primera solo evidencia relación significativa con el indicador absorción y la segunda con el indicador vigor. Por otro lado el estudio revela que la organización del trabajo, si bien no evidencia relación significativa ($\text{Sig.} > 0.05$) con el engagement, sin embargo, si se relaciona con el vigor y dedicación.

Relación entre la calidad de vida y el engagement según ciclo de enseñanza

La tabla 8 señala que en los docentes que enseñan en los ciclos del I al V ciclo, ningún indicador ni la calidad de vida, ni sus indicadores evidencian relación significativa con el engagement. Solo se encontró que la satisfacción laboral y la imagen de la empresa se relacionan significativamente ($\text{Sig.} < 0.05$) con los indicadores del engagement vigor y dedicación.

Tabla 8. Correlación entre los indicadores de la calidad de vida y el engagement en docentes del I al V ciclo

n=52	Spearman	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
Calidad de vida	R	0,19	0,312	0,357	0,194
		0,384	0,147	0,095	0,376
Calidad de vida en la empresa	R	0,088	0,339	0,393	0,014
	Sig. (bilateral)	0,691	0,114	0,064	0,95
Condiciones de trabajo	R	-0,027	0,094	0,186	0,009
	Sig. (bilateral)	0,903	0,67	0,395	0,967
Salud	R	0,056	0,204	0,204	0,126
	Sig. (bilateral)	0,798	0,351	0,35	0,566
Satisfacción laboral	R	0,253	,415*	,482*	0,227
	Sig. (bilateral)	0,245	0,049	0,02	0,298
Compensación económica	R	0,214	0,215	0,137	0,222
	Sig. (bilateral)	0,326	0,325	0,532	0,309
Participación	R	0,133	0,316	0,235	0,123
	Sig. (bilateral)	0,545	0,142	0,28	0,575
Comunicación	R	0,079	0,226	0,177	0,134
	Sig. (bilateral)	0,719	0,301	0,419	0,543
Imagen de la empresa	R	0,342	,441*	,475*	0,38
	Sig. (bilateral)	0,11	0,035	0,022	0,074
Relación Jefe-Subordinado	R	0,181	0,31	0,339	0,181
	Sig. (bilateral)	0,409	0,15	0,113	0,41
Organización del trabajo	R	0,123	0,297	0,302	0,105
	Sig. (bilateral)	0,577	0,169	0,162	0,635

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

Tabla 9. Correlación entre los indicadores de la calidad de vida y el engagement en docentes del VI al XI ciclo

n=52	Spearman	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
Calidad de vida	R	,569**	,535**	,492**	,486**
	Sig. (bilateral)	0,001	0,003	0,007	0,007
Calidad de vida en la empresa	R	,637**	,654**	,606**	,507**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,005
Condiciones de trabajo	R	,705**	,683**	,608**	,636**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
Salud	R	,562**	,513**	,563**	,479**
	Sig. (bilateral)	0,002	0,004	0,001	0,009
Satisfacción laboral	R	,583**	,536**	,434*	,563**
	Sig. (bilateral)	0,001	0,003	0,019	0,001
Compensación económica	R	,555**	,504**	,579**	,415*
	Sig. (bilateral)	0,002	0,005	0,001	0,025
Participación	R	,542**	,517**	,420*	,497**
	Sig. (bilateral)	0,002	0,004	0,023	0,006
Comunicación	R	,390*	,373*	0,307	0,339
	Sig. (bilateral)	0,037	0,046	0,105	0,072
Imagen de la empresa	R	0,355	0,329	0,249	0,332
	Sig. (bilateral)	0,059	0,081	0,193	0,078
Relación Jefe-Subordinado	R	0,32	0,283	,382*	0,215
	Sig. (bilateral)	0,09	0,137	0,041	0,263
Organización del trabajo	R	,517**	,493**	,458*	,459*
	Sig. (bilateral)	0,004	0,007	0,012	0,012

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

En los docentes que enseñan del VI al XI ciclo, el estudio revela que la calidad de vida se relaciona significativamente ($\text{Sig.} < 0.05$) con el engagement y con sus dimensiones vigor, dedicación y absorción. También se encontró que la calidad de vida en la empresa, así como las condiciones de trabajo, salud, satisfacción laboral, compensación económica, participación y organización del trabajo, se relacionan significativamente ($\text{Sig.} < 0.05$) con el engagement y con sus tres indicadores; en cambio, la comunicación solo se relaciona significativamente ($\text{Sig.} < 0.05$) con el engagement y con el indicador vigor.

Por otro lado, el indicador relación jefe-subordinado si bien no se relaciona con el engagement, si se relaciona en forma significativa con el indicador del engagement: dedicación

Contraste de la hipótesis específica 2:

Existe relación entre los indicadores de la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual, según ciclo de enseñanza y género en una Universidad de Chiclayo 2023.

Los hallazgos conducen aceptar parcialmente la hipótesis de que los indicadores de la Calidad de vida y el engagement en docentes que realizan enseñanza virtual, según ciclo de enseñanza y género en una Universidad de Chiclayo 2023. Se acepta que

Se acepta que las docentes los indicadores de la calidad de vida: condiciones de trabajo, salud, satisfacción laboral y compensación económica se relacionan en forma significativa con el engagement, en cambio en los docentes, solo la calidad de vida en la empresa, las condiciones de trabajo, las compensaciones económicas y la participación se relacionan con el engagement.

En el caso de los docentes que enseñan los primeros ciclos (I al V), no se encontró indicadores de la calidad de vida que se relacionen con el engagement, en cambio, en los docentes que enseñan en los ciclos del VI al XI, se encontró que la calidad de vida en la empresa, condiciones de trabajo, salud, satisfacción laboral, compensación económica, participación, comunicación y organización del trabajo si evidencian relación significativa con el engagement.

4.1. Establecer el nivel de confiabilidad y validez de los instrumentos: Engagement y calidad de vida

Tabla 10. Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Engagement	,940	17
Calidad de vida	,984	42

La confiabilidad de los instrumentos se confirmó usando el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyos valores de 0.940 para el cuestionario de Engagement y de 0.984 para el cuestionario de calidad de vida, caen en un nivel de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad de ambos cuestionarios para cumplir con los objetivos de la investigación

Prueba de normalidad

Antes de realizar el contraste de las hipótesis se evaluó la normalidad de los puntajes de las variables y de sus dimensiones; la normalidad se verificó con el fin de conocer con que indicador se debe realizar el análisis de correlación. Si los datos siguen una distribución normal, se puede usar el coeficiente de correlación de Pearson, mientras que si no siguen dicha distribución se debe usar el Coeficiente de correlación de Spearman.

Para contrastar la normalidad se plantean las siguientes hipótesis:

Ho: Los puntajes de las variables y dimensiones siguen una distribución normal.

H1: Los puntajes de las variables y dimensiones no siguen una distribución normal.

Tabla 11. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,156	52	,003
Vigor	,178	52	,000
Dedicación	,260	52	,000
Absorción	,148	52	,006
Calidad de vida	,143	52	,010
Calidad de vida en la empresa	,367	52	,000
Condiciones de trabajo	,345	52	,000
Salud	,229	52	,000
Satisfacción laboral	,242	52	,000
Compensación económica	,202	52	,000
Participación	,284	52	,000
Comunicación	,319	52	,000
Imagen de la empresa	,287	52	,000
Relación Jefe-Subordinado	,306	52	,000
Organización del trabajo	,313	52	,000

Los resultados dejan en evidencia que la significancia de todas las pruebas de normalidad, Sig., es inferior al valor teórico de 0.05, lo que conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa de que los puntajes no siguen una distribución normal. En consecuencia, el análisis de la correlación y el contraste de las hipótesis se realizó usando el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 12. Puntajes o Baremos de la gestión pública

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Engagement	17	17	119	17	51	52	85	86	119
Vigor	6	6	42	6	18	19	30	31	42
Dedicación	5	5	35	5	15	16	25	26	35
Absorción	6	6	42	6	18	19	30	31	42

Tabla 13. Puntajes o baremos de la calidad del gasto

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Calidad de vida	42	42	294	42	126	127	210	211	294
Calidad de vida en la empresa	1	1	7	1	3	4	5	6	7
Condiciones de trabajo	4	4	28	4	12	13	20	21	28
Salud	4	4	28	4	12	13	20	21	28
Satisfacción laboral	5	5	35	5	15	16	25	26	35
Compensación económica	5	5	35	5	15	16	25	26	35
Participación	5	5	35	5	15	16	25	26	35
Comunicación	4	4	28	4	12	13	20	21	28
Imagen de la empresa	5	5	35	5	15	16	25	26	35
Relación Jefe-Subordinado	4	4	28	4	12	13	20	21	28
Organización del trabajo	5	5	35	5	15	16	25	26	35

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

RESUMEN DE LA CONFIABILIDAD DEL ENGAGEMENT

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	17

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	99,00	161,373	,746	,936
P2	98,75	162,113	,773	,935
P3	99,15	166,094	,462	,942
P4	98,88	167,869	,611	,938
P5	98,81	159,688	,791	,935
P6	99,46	157,430	,641	,938
P7	98,65	165,799	,817	,936
P8	98,94	164,173	,718	,936
P9	99,15	156,956	,673	,937
P10	98,75	163,093	,812	,935
P11	98,85	161,505	,805	,935
P12	99,25	155,093	,807	,934
P13	99,04	163,724	,544	,940
P14	99,52	160,255	,602	,939
P15	98,75	164,270	,831	,935
P16	99,85	154,878	,604	,941
P17	99,19	158,825	,694	,936

RESUMEN DE LA CONFIBILIDAD DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	42

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	221,56	2531,977	,720	,983
P2	221,13	2563,217	,655	,983
P3	221,42	2546,445	,689	,983
P4	221,25	2550,701	,716	,983
P5	221,33	2556,891	,665	,983
P6	221,52	2521,745	,772	,983
P7	220,90	2540,167	,763	,983
P8	222,17	2532,146	,677	,983
P9	221,79	2513,621	,777	,983
P10	221,67	2508,930	,801	,983
P11	222,48	2528,176	,640	,984
P12	221,40	2521,736	,831	,983
P13	221,35	2508,858	,853	,983
P14	220,92	2538,543	,741	,983
P15	221,27	2521,259	,810	,983
P16	221,38	2512,908	,847	,983
P17	221,15	2536,133	,739	,983
P18	221,29	2532,837	,745	,983
P19	221,35	2523,446	,732	,983
P20	221,48	2525,666	,675	,983
P21	222,71	2535,033	,602	,984
P22	222,73	2525,220	,654	,983
P23	222,54	2526,646	,645	,983
P24	222,56	2511,546	,704	,983
P25	221,60	2510,638	,853	,983
P26	221,50	2521,667	,825	,983
P27	221,85	2504,290	,817	,983
P28	221,52	2507,784	,800	,983
P29	221,38	2517,261	,854	,983
P30	221,46	2517,351	,853	,983
P31	221,42	2506,719	,886	,983
P32	220,94	2534,291	,774	,983
P33	220,96	2534,900	,774	,983
P34	221,02	2533,823	,795	,983
P35	221,08	2532,425	,773	,983
P36	221,27	2532,593	,776	,983
P37	221,17	2536,891	,732	,983
P38	221,37	2519,531	,773	,983
P39	221,48	2506,176	,883	,983
P40	221,46	2512,763	,854	,983
P41	221,54	2521,077	,789	,983
P42	221,46	2513,195	,852	,983

ESCUELA PROFESIONAL _____

GENERO _____

EDAD _____

DOCENTE DTC ()

DTP ()

TIEMPO DE SERVICIO _____

INDICACIONES:

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REFIEREN A LOS SENTIMIENTOS DE LOS COLABORADORES EN SU TRABAJO. POR FAVOR, LEA CUIDADOSAMENTE CADA PREGUNTA Y DECIDA SI SE HA SENTIDO DE ESTA FORMA.

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

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

AGRADECER POR SU COLABORACION
ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La siguiente encuesta está dirigida a conocer su percepción de cada uno de los aspectos relacionados con su trabajo en la empresa. Encierre en un círculo el número que mejor exprese su opinión en cada caso, utilizando la siguiente escala.

- (7) bastante satisfecho
- (6) satisfecho
- (5) ligeramente satisfecho
- (4) neutro / indiferente
- (3) ligeramente insatisfecho
- (2) insatisfecho
- (1) bastante insatisfecho

1. Calidad de Vida en la Empresa

Califique su percepción de la CALIDAD DE VIDA en el trabajo que le ofrece la empresa.

Variable	Nivel
01 Calidad de vida Apreciación Global	1 2 3 4 5 6 7

2. Condiciones de Trabajo

Califique el nivel de satisfacción que tiene en relación a las condiciones ambientales en las que desarrolla sus tareas.

Variable	Nivel
02 Limpieza	1 2 3 4 5 6 7
03 Espacio de trabajo	1 2 3 4 5 6 7
04 Seguridad	1 2 3 4 5 6 7
05 Salubridad	1 2 3 4 5 6 7

3. Salud

Califique su nivel de satisfacción en cuanto a las prestaciones de salud que le ofrece la empresa

Variable	Nivel

Qualida de de vida no trabalho. Eda Fernandes. Casa de Qualidades, Salvador, Brasil, 1996 Traducido y adaptado por Enrique Cárdenas, ESAN, Lima, Perú, 1997

23 Existen programas de participación	1 2 3 4 5 6 7
24 Capacitación	1 2 3 4 5 6 7

7. Comunicación

Califique el nivel de eficacia del proceso de comunicaciones al interior de la empresa.

Variable	Nivel
25 Conocimiento de las metas de la organización	1 2 3 4 5 6 7
26 Información de arriba / abajo	1 2 3 4 5 6 7
27 Información horizontal	1 2 3 4 5 6 7
28 Documentación formal	1 2 3 4 5 6 7

8. Imagen de la Empresa

Califique el nivel en el que se identifica la imagen de la empresa y su orientación al cliente.

Variable	Nivel
29 Identificación con la empresa	1 2 3 4 5 6 7
30 Imagen interna	1 2 3 4 5 6 7
31 Imagen externa	1 2 3 4 5 6 7
32 Responsabilidad social	1 2 3 4 5 6 7
33 Orientación al cliente	1 2 3 4 5 6 7

9. Relaciones Jefe - Subordinado

Califique el nivel de satisfacción en la relación con sus jefes.

Variable	Nivel
34 Apoyo socio - emocional	1 2 3 4 5 6 7
35 Orientación técnica	1 2 3 4 5 6 7
36 Trato igualitario	1 2 3 4 5 6 7
37 Administración por el ejemplo	1 2 3 4 5 6 7

10. Organización del Trabajo

Califique el nivel en el cual la empresa favorece nuevas formas de trabajo.

Variable	Nivel
38 Innovación de métodos y/o procesos	1 2 3 4 5 6 7
39 Formación de equipos de trabajo	1 2 3 4 5 6 7

06 Asistencia al trabajador	1 2 3 4 5 6 7
07 Asistencia a los familiares	1 2 3 4 5 6 7
08 Educación sanitaria y prevención	1 2 3 4 5 6 7
09 Salud ocupacional	1 2 3 4 5 6 7

4. Satisfacción Laboral

Califique su nivel de satisfacción en cuanto a las acciones y condiciones psico-sociales emprendidas por la empresa.

Variable	Nivel
10 Identificación con el trabajo	1 2 3 4 5 6 7
11 Relaciones Interpersonales	1 2 3 4 5 6 7
12 Reconocimiento, retroalimentación	1 2 3 4 5 6 7
13 Preocupación por las personas	1 2 3 4 5 6 7
14 Estabilidad laboral	1 2 3 4 5 6 7

5. Compensación Económica

Identifique su nivel de satisfacción en relación a la política de remuneraciones que tiene la empresa.

Variable	Nivel
15 Su salario en relación al de sus compañeros	1 2 3 4 5 6 7
16 Su salario en relación al mercado laboral	1 2 3 4 5 6 7
17 Salario variable, incentivos, comisiones	1 2 3 4 5 6 7
18 Beneficios dados por la empresa	1 2 3 4 5 6 7
19 Beneficios en relación a otras empresas	1 2 3 4 5 6 7

6. Participación

Califique en qué medida la empresa favorece o estimula la participación de los trabajadores en la toma de decisiones organizacionales.

Variable	Nivel
20 Favorece la creatividad	1 2 3 4 5 6 7
21 Estimula la opinión personal	1 2 3 4 5 6 7
22 Aplica las ideas emitidas	1 2 3 4 5 6 7

40 Variedad de tareas	1 2 3 4 5 6 7
41 Ritmo de trabajo	1 2 3 4 5 6 7
42 Equipos de gestión	1 2 3 4 5 6 7

Gracias

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala De Engagement (UWES-S)". El cuestionario refiere a los sentimientos de los colaboradores en su trabajo y nos ayuda a recoger información valiosa, aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ



Nombre del juez: PEDRO SEGUNDO JARAMILLO ARICA	
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	
DIRECTOR DE GOBIERNO DE PERSONA DIRECTOR DE IMOP EXDIRECTOR DE MARKETING USS EXDIRECTOR DE MARKETING UCV EXDIRECTOR DE UNMSM	
Áreas de experiencia profesional:	EXDIRECTOR DE IPM Y IPAD
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Experto en pruebas proyectivas Premio exner Psico diagnóstico de rochar en Inglaterra 2003 Docente pre grado en pruebas psicométricas, proyectivas

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT

Nombre de la Prueba:	Utrecht Work Engagement Scale
Autores:	Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker
Procedencia:	Holanda y Bélgica
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	10 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Empresas públicas y Privadas.

Significación:	Escala se diseño para explorar la experiencia de bienestar de la persona a raíz de la alta vinculación positiva con su trabajo, estado cognitivo y afectivo más persistente en el tiempo, que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica.
----------------	--

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala De Engagement (UWES-S)	Dedicación	Está relacionada con un sentido del significado del trabajo, el sentimiento de entusiasmo y orgullo en el trabajo, que inspira y desafía. Además, suelen sentirse ilusionados y orgullosos de su trabajo (Gómez et al., 2019).
	Vigor	Describe como niveles altos de energía y resiliencia, la voluntad de transformar esfuerzos, no fatigarse fácilmente y perdurar ante las dificultades. Aquellos que presentan puntuaciones altas de vigor suelen tener mucha energía al trabajar, a diferencia de aquellos con puntuaciones bajas en esta dimensión (Gómez et al., 2019).
	Absorción	Se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo y tener dificultades para dejarlo ir; el tiempo pasa rápido y el profesional se olvida de todo lo que le rodea. Presentar altos índices de absorción implica sentirse involucrado y concentrado durante el trabajo. En consecuencia, todo a su alrededor se olvida y el tiempo parece volar (Gómez et al., 2019).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Escala De Engagement (UWES-S). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Dedicación

- Objetivos de la Dimensión: Está relacionada con un sentido del significado del trabajo, el sentimiento de entusiasmo y orgullo en el trabajo, que inspira y desafía. Además, suelen sentirse ilusionados y orgullosos de su trabajo

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X	X	X	
	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X	X	X	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X	X	X	
	Mi trabajo me inspira	X	X	X	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X	X	X	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X	X	X	
	Soy muy persistente en mi trabajo	X	X	X	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X	X	X	

Segunda dimensión: Vigor

Objetivos de la Dimensión: Se describe como niveles altos de energía y resiliencia, la voluntad de transformar esfuerzos, no fatigarse fácilmente y perdurar ante las dificultades. Aquellos que presentan puntuaciones altas de vigor suelen tener mucha energía al trabajar, a diferencia de aquellos con puntuaciones bajas en esta dimensión.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energía	X	X	X	
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X	X	X	
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X	X	X	
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X	X	X	

Tercera dimensión: Absorción

- **Objetivos de la Dimensión:** Se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo y tener dificultades para dejarlo ir; el tiempo pasa rápido y el profesional se olvida de todo lo que le rodea. Presentar altos índices de absorción implica sentirse involucrado y concentrado durante el trabajo. En consecuencia, todo a su alrededor se olvida y el tiempo parece volar.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Absorción	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	X	X	X	
	Estoy inmerso en mi trabajo	X	X	X	
	Mi trabajo es retador	X	X	X	
	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X	X	X	
	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	X	X	X	



Pedro Segundo Jaramillo Arica

25610732

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Calidad de Vida Laboral”. El cuestionario refiere a los sentimientos de los colaboradores en su trabajo y nos ayuda a recoger información valiosa, aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	_____
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Area de Formación académica:	_____
Áreas de experiencia profesional:	_____
Institución donde labora:	_____
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____
_____	_____
_____	_____

7. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- b. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

8. DATOS DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nombre de la Prueba:	Qualidade de vida no trabalho.
Autores:	Enrique Cárdenas
Procedencia:	Brasil
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Promedio de 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Principalmente para fines de orientación, diagnóstico estructural psicológica y de investigación exploratoria.
Significación:	Escala se diseño para estudiar la constructo de Satisfacción en la empresa, para investigaciones y e intervención en consejerías de trabajadores.

9. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
"Escala de Calidad de Vida Laboral"	Calidad de Vida en la empresa	Define el bienestar y comodidad que te proporciona el trabajo
	Condiciones de Trabajo	Refiere el ambiente físico, seguridad, limpieza y salubridad en el centro de labores
	Salud	Busca las mejores condiciones para el trabajador y su núcleo familiar
	Satisfacción laboral	Tiene como objetivo el desarrollo total entre colaboradores y busca el reconocimiento
	Compensación económica	El objetivo de esta dimensión es evaluar la conformidad de lo que perciben económicamente, al igual que los incentivos y beneficios en relación a otras empresas
	Participación	En la Participación se busca estimular una opinión personal y perder el temor de brindar su propio concepto de los trabajos a realizar
	Comunicación	Se refiere al conocimiento y finalidad que tiene la empresa, siendo una empresa con fines de lucro o no, información con la que cuente y en base a ello su desempeño
	Imagen de la empresa	Esta dimensión busca captar la identificación del colaborador con la empresa, la responsabilidad que tenga con la actividad a desempeñar
	Relaciones Subordinado jefe-	La relación entre jefe y subordinado se valora en este cuestionario de acuerdo al apoyo socio emocional, el trato igualitario libre de discriminaciones
	Organización del trabajo.	Esta dimensión refiere a la calidad de equipos de gestión, formación de equipos y la innovación de procesos

10. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Escala de calidad de vida laboral.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Calidad de vida

- Objetivos de la Dimensión: Define el bienestar y comodidad que te proporciona el trabajo

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de vida	Calidad de vida Apreciación Global	X	X	X	

Segunda dimensión: Condiciones de Trabajo

- Refiere el ambiente físico, seguridad, limpieza y salubridad en el centro de labores

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de Trabajo	Limpieza	X	X	X	
	Espacio de trabajo	X	X	X	
	Seguridad	X	X	X	
	Salubridad	X	X	X	

Tercera dimensión: Salud

- Objetivos de la Dimensión: Busca las mejores condiciones para el trabajador y su núcleo familiar.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salud	Asistencia al trabajador	X	X	X	
	Asistencia a los familiares	X	X	X	
	Educación sanitaria y prevención	X	X	X	
	Salud ocupacional	X	X	X	

Cuarta dimensión: Satisfacción Laboral

- Tiene como objetivo el desarrollo total entre colaboradores y busca el reconocimiento.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Laboral	Identificación con el trabajo	X	X	X	

	Relaciones Interpersonales	X	X	X	
	Reconocimiento, retroalimentación	X	X	X	
	Preocupación por las personas	X	X	X	
	Estabilidad laboral	X	X	X	

Quinta dimensión: Compensación Económica

- El objetivo de esta dimensión es evaluar la conformidad de lo que perciben económicamente, al igual que los incentivos y beneficios en relación a otras empresas.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensación Económica	Su salario en relación al de sus compañeros	X	X	X	
	Su salario en relación al mercado laboral	X	X	X	
	Salario variable, incentivos, comisiones	X	X	X	
	Beneficios dados por la empresa	X	X	X	
	Beneficios en relación a otras empresas	X	X	X	

Sexta dimensión: Participación

- En la Participación se busca estimular una opinión personal y perder el temor de brindar su propio concepto de los trabajos a realizar.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Favorece la creatividad	X	X	X	

	Estimula la opinión personal	X	X	X	
	Aplica las ideas emitidas	X	X	X	
	Existen programas de participación	X	X	X	
	Capacitación	X	X	X	

Séptima dimensión: Comunicación

- Se refiere al conocimiento y finalidad que tiene la empresa, siendo una empresa con fines de lucro o no, información con la que cuenta y en base a ello su desempeño.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Conocimiento de las metas de la organización	X	X	X	
	Información de arriba / abajo	X	X	X	
	Información horizontal	X	X	X	
	Documentación formal	X	X	X	

Octava dimensión: Imagen de la Empresa

- Esta dimensión busca captar la identificación del colaborador con la empresa, la responsabilidad que tenga con la actividad a desempeñar.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Imagen de la Empresa	Identificación con la empresa	X	X	X	
	Imagen interna	X	X	X	
	Imagen externa	X	X	X	

	Responsabilidad social	X	X	X	
	Orientación al cliente	X	X	X	

Novena dimensión: Imagen de la Empresa

- La relación entre Jefe y subordinado se valora en este cuestionario de acuerdo al apoyo socio emocional, el trato igualitario libre de discriminaciones.

DIMENSION	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
					Recomendaciones
Relaciones <u>Jefe</u> – Subordinado	Apoyo socio – emocional	X	X	X	
	Orientación técnica	X	X	X	
	Trato igualitario	X	X	X	
	Administración por el ejemplo	X	X	X	

Décima dimensión: Imagen de la Empresa

- Esta dimensión refiere a la calidad de equipos de gestión, formación de equipos y la innovación de procesos.

DIMENSION	ITEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
					Recomendaciones
Organización del Trabajo	Innovación de métodos y/o procesos	X	X	X	
	Formación de equipos de trabajo	X	X	X	
	Variedad de tareas	X	X	X	
	Ritmo de trabajo	X	X	X	
	Equipos de gestión	X	X	X	

Pedro Segundo Jaramillo Arica

25610732

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala De Engagement (UWES-S)”. El cuestionario refiere a los sentimientos de los colaboradores en su trabajo y nos ayuda a recoger información valiosa, aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MARIA CELINDA CRUZ ORDINOLA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Area de Formación académica:	PSICOLOGIA
Areas de experiencia profesional:	EDUCACIONAL-CLINICA
Institución donde labora:	USS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	AUTORA Y COATUR EN REVISTA PAIAN-SCOPUSS FRONTIERS EN EDUCACION

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT

Nombre de la Prueba:	Utrecht Work Engagement Scale
Autores:	Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker
Procedencia:	Holanda y Bélgica
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	10 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Empresas públicas y Privadas.
Significación:	Escala se diseño para explorar la experiencia de bienestar de la persona a raíz de la alta vinculación positiva con su trabajo, estado cognitivo y afectivo más persistente en el

tiempo, que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala De Engagement (UWES-S)	Dedicación	Tiene relación con el énfasis que tienes con el trabajo, el sentimiento de entusiasmo, bienestar, que alienta y desafía. Además, se suele ilusionar al inicio de cada jornada. (Gómez et al., 2019).
	Vigor	Describe en niveles altos de energía y resiliencia, la voluntad de la necesidad de mejorar esfuerzos de actitudes para duplicar resultados en base del esfuerzo, se tiende a no fatigarse con facilidad y ser resilientes ante cada adversidad a quienes les figure altas puntuaciones de vigor, normalmente trabajan con mucha energía con la diferencia de los colaboradores con puntuaciones menores o bajas. (Gómez et al., 2019).
	Absorción	Esta dimensión se enfoca a someterse al trabajo de manera total y poca facilidad para ausentarse o manejarlo parcialmente, los tiempos en cada jornada la valora y utiliza con mucha cautela, es así que el tiempo se pasa rápido y todo a su alrededor es olvidado. aquellos que presenten altos puntajes de absorción indica estar concentrado e involucrado con la organización o el trabajo realizado. (Gómez et al., 2019).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Escala De Engagement (UWES-S). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	

RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Dedicación

- Objetivos de la Dimensión: Tiene relación con el énfasis que tienes con el trabajo, el sentimiento de entusiasmo, bienestar, que alienta y desafía. Además, se suele ilusionar al inicio de cada jornada.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	
	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
	Mi trabajo me inspira	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	

● Segunda dimensión: Vigor

Objetivos de la Dimensión: Describe en niveles altos de energía y resiliencia, la voluntad de la necesidad de mejorar esfuerzos de actitudes para duplicar resultados en base del esfuerzo, se tiende a no fatigarse con facilidad y ser resilientes ante cada adversidad a quienes les figure altas puntuaciones de vigor, normalmente trabajan con mucha energía con la diferencia de los colaboradores con puntuaciones menores o bajas.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	

Tercera dimensión: Absorción

Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión se enfoca a someterse al trabajo de manera total y poca facilidad para ausentarse o manejarlo parcialmente, los tiempos en cada jornada la valora y utiliza con mucha cautela, es así que el tiempo se pasa rápido y todo a su alrededor es olvidado. aquellos que presenten altos puntajes de absorción indica estar concentrado e involucrado con la organización o el trabajo realizado

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Absorción	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4	
	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	
	Mi trabajo es retador	4	4	4	
	Me "dejo llevar" por mi trabajo	4	4	4	
	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	4	4	4	



Firma del evaluador
 MARIA CELINDA CRUZ ORDINOLA
 DNI:08720909
 Código de colegiatura 47788
 Correo electrónico celinda.1209@gmail.com
 N° celular 938948398

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala De Engagement (UWES-S)". El cuestionario refiere a los sentimientos de los colaboradores en su trabajo y nos ayuda a recoger información valiosa, aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Jeanisse Suguey yacxhe
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> (X) Doctor <input type="checkbox"/> ()
Área de Formación académica:	Psicología Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Organizacional / marketing / RRHH
Institución donde labora:	UCV – USS – IMPOP – Consultoría
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> (V)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Elabora el primer test de felicidad organizacional 2020

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT

Nombre de la Prueba:	Utrecht Work Engagement Scale
Autores:	Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker
Procedencia:	Holanda y Bélgica
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	10 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Empresas públicas y Privadas.
Significación:	Escala se <u>diseño</u> para explorar la experiencia de bienestar de la persona a raíz de la alta vinculación positiva con su trabajo, estado cognitivo y afectivo más persistente en el tiempo, que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala De Engagement (UWES-S)	Dedicación	Está relacionada con un sentido del significado del trabajo, el sentimiento de entusiasmo y orgullo en el trabajo, que inspira y desafía. Además, suelen sentirse ilusionados y orgullosos de su trabajo (Gómez et al., 2019).
	Vigor	Describe como niveles altos de energía y resiliencia, la voluntad de transformar esfuerzos, no fatigarse fácilmente y perdurar ante las dificultades. Aquellos que presentan puntuaciones altas de vigor suelen tener mucha energía al trabajar, a diferencia de aquellos con puntuaciones bajas en esta dimensión (Gómez et al., 2019).
	Absorción	Se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo y tener dificultades para dejarlo ir; el tiempo pasa rápido y el profesional se olvida de todo lo que le rodea. Presentar altos índices de absorción implica sentirse involucrado y concentrado durante el trabajo. En consecuencia, todo a su alrededor se olvida y el tiempo parece volar (Gómez et al., 2019).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Escala De Engagement (UWES-S). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Dedicación

- Objetivos de la Dimensión: Está relacionada con un sentido del significado del trabajo, el sentimiento de entusiasmo y orgullo en el trabajo, que inspira y desafía. Además, suelen sentirse ilusionados y orgullosos de su trabajo

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación	Mi trabajo está lleno de significado y propósito				
	El tiempo vuela cuando estoy trabajando				
	Estoy entusiasmado con mi trabajo				
	Mi trabajo me inspira				
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo				
	Estoy orgulloso del trabajo que hago				
	Soy muy persistente en mi trabajo				
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando				

• Segunda dimensión: Vigor

- Objetivos de la Dimensión: Se describe como niveles altos de energía y resiliencia, la voluntad de transformar esfuerzos, no fatigarse fácilmente y perdurar ante las dificultades. Aquellos que presentan puntuaciones altas de vigor suelen tener mucha energía al trabajar, a diferencia de aquellos con puntuaciones bajas en esta dimensión.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Vigor	En mi trabajo me siento lleno de energía				
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo				
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar				
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo				

Tercera dimensión: Absorción

- Objetivos de la Dimensión: Se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo y tener dificultades para dejarlo ir; el tiempo pasa rápido y el profesional se olvida de todo lo que le rodea. Presentar altos índices de absorción implica sentirse involucrado y concentrado durante el trabajo. En consecuencia, todo a su alrededor se olvida y el tiempo parece volar.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Absorción	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí				
	Estoy inmerso en mi trabajo				
	Mi trabajo es retador				
	Me "dejo llevar" por mi trabajo				
	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo				

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de Calidad de Vida Laboral". El cuestionario refiere a los sentimientos de los colaboradores en su trabajo y nos ayuda a recoger información valiosa, aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MARIA CELINDA CRUZ ORDINOLA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	PSICOLOGIA- EDUCACIONAL Y CLINICA
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE EN LAS 4 MODALIDADES COORDINADORA DE INVESTIGACION
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD SENOR DE SIPAN
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	LA ANSIEDAD FRENTE A LOS EXAMENES EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nombre de la Prueba:	Qualidade de vida no trabalho.
Autores:	Enrique Cárdenas
Procedencia:	Brasil
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Promedio de 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Principalmente para fines de orientación, diagnóstico estructural psicológica y de investigación exploratoria.
Significación:	Escala se <u>diseño</u> para estudiar la constructo de Satisfacción en la empresa, para investigaciones y e intervención en consejerías de trabajadores.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
"Escala de Calidad de Vida Laboral"	Calidad de Vida en la empresa	Define el bienestar y comodidad que te proporciona el trabajo
	Condiciones de Trabajo	Refiere el ambiente físico, seguridad, limpieza y salubridad en el centro de labores
	Salud	Busca las mejores condiciones para el trabajador y su núcleo familiar
	Satisfacción laboral	Tiene como objetivo el desarrollo total entre colaboradores y busca el reconocimiento
	Compensación económica	El objetivo de esta dimensión es evaluar la conformidad de lo que perciben económicamente, al igual que los incentivos y beneficios en relación a otras empresas
	Participación	En la Participación se busca estimular una opinión personal y perder el temor de brindar su propio concepto de los trabajos a realizar
	Comunicación	Se refiere al conocimiento y finalidad que tiene la empresa, siendo una empresa con fines de lucro o no, información con la que cuente y en base a ello su desempeño
	Imagen de la empresa	Esta dimensión busca captar la identificación del colaborador con la empresa, la responsabilidad que tenga con la actividad a desempeñar
	Relaciones jefe-Subordinado	La relación entre Jefe y subordinado se valora en este cuestionario de acuerdo al apoyo socio emocional, el trato igualitario libre de discriminaciones
	Organización del trabajo.	Esta dimensión refiere a la calidad de equipos de gestión, formación de equipos y la innovación de procesos

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la **Escala de calidad de vida laboral**.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Primera dimensión: Calidad de vida

- Objetivos de la Dimensión: Define el bienestar y comodidad que te proporciona el trabajo

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
					Calidad de vida

Segunda dimensión: Condiciones de Trabajo

- Refiere el ambiente físico, seguridad, limpieza y salubridad en el centro de labores

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
					Condiciones de Trabajo
Espacio de trabajo	4	4	4		
Seguridad	4	4	4		
Salubridad	4	4	4		

Tercera dimensión: Salud

- Objetivos de la Dimensión: Busca las mejores condiciones para el trabajador y su núcleo familiar.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
					Salud
Asistencia a los familiares	4	4	4		
Educación sanitaria y prevención	4	4	4		
Salud ocupacional	4	4	4		

Cuarta dimensión: Satisfacción Laboral

- Tiene como objetivo el desarrollo total entre colaboradores y busca el reconocimiento.



DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Laboral	Identificación con el trabajo	4	4	4	
	Relaciones Interpersonales	4	4	4	
	Reconocimiento, retroalimentación	4	4	4	
	Preocupación por las personas	4	4	4	
	Estabilidad laboral	4	4	4	

Quinta dimensión: Compensación Económica

- El objetivo de esta dimensión es evaluar la conformidad de lo que perciben económicamente, al igual que los incentivos y beneficios en relación a otras empresas.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensación Económica	Su salario en relación al de sus compañeros	4	4	4	
	Su salario en relación al mercado laboral	4	4	4	
	Salario variable, incentivos, comisiones	4	4	4	
	Beneficios dados por la empresa	4	4	4	
	Beneficios en relación a otras empresas	4	4	4	

Sexta dimensión: Participación

- En la Participación se busca estimular una opinión personal y perder el temor de brindar su propio concepto de los trabajos a realizar.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Favorece la creatividad	4	4	4	
	Estimula la opinión personal	4	4	4	
	Aplica las ideas emitidas	4	4	4	
	Existen programas de participación	4	4	4	
	Capacitación	4	4	4	

Séptima dimensión: Comunicación

- Se refiere al conocimiento y finalidad que tiene la empresa, siendo una empresa con fines de lucro o no, información con la que cuente y en base a ello su desempeño.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Conocimiento de las metas de la organización	4	4	4	
	Información de arriba / abajo	4	4	4	
	Información horizontal	4	4	4	
	Documentación formal	4	4	4	

Octava dimensión: Imagen de la Empresa

- Esta dimensión busca captar la identificación del colaborador con la empresa, la responsabilidad que tenga con la actividad a desempeñar.

Octava dimensión: Imagen de la Empresa

- Esta dimensión busca captar la identificación del colaborador con la empresa, la responsabilidad que tenga con la actividad a desempeñar.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Imagen de la Empresa	Identificación con la empresa	4	4	4	
	Imagen interna	4	4	4	
	Imagen externa	4	4	4	
	Responsabilidad social	4	4	4	
	Orientación al cliente	4	4	4	

Novena dimensión: Imagen de la Empresa

- La relación entre Jefe y subordinado se valora en este cuestionario de acuerdo al apoyo socio emocional, el trato igualitario libre de discriminaciones.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Jefe – Subordinado	Apoyo socio – emocional	4	4	4	
	Orientación técnica	4	4	4	
	Trato igualitario	4	4	4	
	Administración por el ejemplo	4	4	4	

Décima dimensión: Imagen de la Empresa

- Esta dimensión refiere a la calidad de equipos de gestión, formación de equipos y la innovación de procesos.

DIMENSIÓN	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización del Trabajo	Innovación de métodos y/o procesos	4	4	4	
	Formación de equipos de trabajo	4	4	4	
	Variedad de tareas	4	4	4	
	Ritmo de trabajo	4	4	4	
	Equipos de gestión	4	4	4	



Firma del evaluador
MARIA CELINDA CRUZ ORDINOLA
DNI:08720909
Código de colegiatura 47788
Correo electrónico celinda.1209@gmail.com
Celular 938948398

FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Yo,| he aceptado voluntariamente consentir mi participación en la investigación titulada:

“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ENGAGEMENT EN DOCENTES QUE REALIZAN ENSEÑANZA VIRTUAL DE UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO 2023”

Me han informado claramente sobre los responsables de la investigación, y a qué institución pertenecen. Asimismo, me han explicado sobre el propósito de la investigación.

También sé, que la información que proporcionaré es confidencial, y solo será utilizada para los fines de la investigación.

Me han informado de los riesgos y beneficios. Me han dicho y sé, que mi participación es voluntaria y confidencial; por ello, solo se identificará con un seudónimo que ha sido elegido según mi voluntad y decisión.

La persona que me ha leído el presente documento que se llama CONSENTIMIENTO INFORMADO, me ha dicho que, en cualquier momento, me puedo retirar de la investigación, incluso, durante la entrevista grupal. Me ha proporcionado un número de teléfono, al cual llamaré ante cualquier duda.

Asimismo, me han dicho, que me darán una copia del presente documento. Y como prueba que entendí lo que me han leído y explicado, firmo el presente documento.

Mi seudónimo:

Mi firma:

Fecha:

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 30 de octubre de 2023

Señorita:
Lucytania Carolina Acha Ruiz
Bach. EAP Psicología

Asunto: Autorización para realizar investigación en la Universidad Señor de Sipán

Estimada Señorita:

Es grato dirigirme a usted para expresarle el saludo institucional a nombre de la Universidad Señor de Sipán, y a la vez aprobar la autorización para que pueda realizar su investigación en la Universidad Señor de Sipán, que le permitirá optar el grado de Licenciada en Psicología **ACHA RUIZ LUCYTANIA CAROLINA** con código **2162801748**, identificado con DNI: **47453623**.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Cordialmente,



Dr. Pedro Segundo Jaramillo Arica
Director de Gobierno de Personas

INSTRUMENTOS
ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

FICHA TÉCNICA

- Nombre original de la encuesta : Qualidade de vida no trabalho.
- Autor : Eda Fernandez.
- Lugar de origen : Casa de Qualidades, Salvador, Brasil,
- Año de publicación : 1996
- Traducida y adaptada por : ESAN
- Autor de traducción y adaptación : Enrique Cárdenas
- Revisión Lima – Perú : Pedro Jaramillo Arica
- Traducción y adaptación : Lima, Perú, 1997
- Base Teórica : Enfoque Sistémico humanista
- Ámbito de Aplicación : Principalmente para fines de orientación, diagnóstico estructural psicológica y de investigación exploratoria.
- Administración : Individual o colectiva
- Tiempo de duración : Tiempo promedio 15 minutos
- Significación u Objetivos de la Prueba: Escala se diseño para estudiar la constructo de Satisfacción en la empresa, para investigaciones y e intervención en consejerías de trabajadores.
- Focos de Evaluación : Obreros y empleados de Empresas
- Número de Escalas e Ítems : una escala con 42 ítems.
- Muestras normativas : 1453 adultos a lo largo del ciclo de vida Laboral
- Indicadores:
 - Calidad de Vida en la empresa
 - Condiciones de Trabajo
 - Salud
 - Satisfacción laboral
 - Compensación económica
 - Participación
 - Comunicación
 - Imagen de la empresa
 - Relaciones jefe- Subordinado
 - Organización del trabajo.

- Discriminación entre grupos : Buena
 - Validez: Para el análisis de datos se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson (Validez Divergente) y el Análisis Factorial (Validez de Constructo). En el caso de la confiabilidad, se realizó a partir de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach. Se concluyó que este instrumento es válido
 - Confiabilidad al ser aplicado a grupos similares a la muestra, logrando puntaje total ítem que permitió estimar la confiabilidad (0.68).
 - Facilidad de corrección: Muy fácil
 - Procedimiento de administración y calificación: el instrumento es fácil de administrar y sencillo de calificar. Se puede administrar de forma individual y grupal.