UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

ENGAGEMENT Y CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO

PARA OPTAR POR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGíA

Autora:

Bach. Rivera de la Cruz Fiorella

ORCID: 0000-0002-3078-2782

Asesor:

Dr. Edmundo Eugenio Arévalo Luna

ORCID: 0000-0001-8948-7449

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú

2020

APROBACIÓN DEL JURADO

ENGAGEMENT Y CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO

Aprobación de la tesis

Rivera De la Cruz Fiorella
Autora

Dr. Edmundo Eugenio Arévalo Luna
Asesor Metodológico

Mg. María Malena Torres Díaz
Presidente de Jurado

Mg. María Celinda Cruz Ordinola
Secretario(a) de Jurado

Mg. Roberto Dante Olazabal Boggio
Vocal de Jurado

DEDICATORIA

A mis padres, por su apoyo incondicional a lo largo del camino en mi formación como profesional, ya que, sin su valiosa ayuda, no habría llegado tan lejos.

A mis hermanas, por brindarme su apoyo durante todo este proceso.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis asesores del presente trabajo, ya que fueron una guía muy importante para la realización del mismo en óptimas condiciones.

Al Dr. Edmundo Arévalo Luna, quien, con su experiencia, conocimientos y motivación, me orientó a llevar a cabo un buen trabajo a la altura de las condiciones que se exigen.

Al Mg. Rony Prada Chapoñán, a quien considero un muy buen profesor, debido a que sus exigencias aportaron enormemente al desarrollo de este estudio.

RESUMEN

El presente estudio es de tipo correlacional transversal, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el engagement y la calidad de vida en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores de ambos sexos de una empresa textil, con edades comprendidas entre 19 y 40 años. Los instrumentos utilizados fueron Cuestionario de Engagement de Schaufeli **y** Adaptado por Edmundo Arévalo y Mariella Rossell (2012) y la Escala de Calidad de Vida de Mirian Grimaldo (2010). Los hallazgos muestran que, en el engagement, en la dimensión vigor (50%) el mayor volumen de sujetos se ubica en un nivel bajo, y en las dimensiones dedicación (28%) y absorción (35%) se ubican en niveles promedio bajo. Por otro lado, en las dimensiones de la calidad de vida, el mayor volumen de sujetos se ubica en un nivel de satisfacción medio. La dimensión vigor del engagement, obtuvo correlación significativa con la dimensión religión, y altamente significativa con las dimensiones amigos y vida familiar y hogar, de la calidad de vida; la dimensión dedicación del engagement correlaciona significativamente con la totalidad de las dimensiones de calidad de vida a excepción de bienestar económico, y finalmente, la dimensión absorción del engagement, obtuvo correlaciones significativas con las dimensiones vecindario y comunidad, ocio, religión y salud, y altamente significativas con vida familiar y hogar y medios de comunicación.

Palabras clave: engagement, calidad de vida, colaboradores

ABSTRACT

The present study is of a transversal correlational type, whose objective was to analyze the relationship between engagement and the quality of life in employees of a private company in Chiclayo. The sample consisted of 100 employees of both sexes of a textile company, aged between 19 and 40 years. The instruments used were the Engagement Questionnaire by Edmundo Arévalo and Mariella Rossell (2012) and the Mirian Grimaldo Quality of Life Scale (2010). The findings show that, in engagement, in the vigor dimension (50%) the highest volume of subjects is located at a low level, and in the dimensions dedication (28%) and absorption (35%) they are located at low average levels. On the other hand, in the dimensions of the quality of life, the highest volume of subjects is located at a level of average satisfaction. The vigorous dimension of engagement, obtained a significant correlation with the religion dimension, and highly significant with the friends and family and home life dimensions, of the quality of life; the engagement dedication dimension correlates significantly with the totality of the quality of life dimensions except for economic well-being, and finally, the engagement absorption dimension, obtained significant correlations with the neighborhood and community, leisure, religion and health dimensions, and highly significant with family life and home and media.

Keywords: engagement, quality of life, collaborators

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL JURADO ii

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTOS iv

RESUMEN v

ABSTRACT vi

ÍNDICE DE CONTENIDO vii

ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS x

I. INTRODUCCIÓN 11

1.1. Realidad Problemática 11

1.2. Antecedentes de estudio 13

1.3. Teorías relacionadas al tema 16

1.4. Formulación del problema 21

1.5. Justificación e importancia del estudio 21

1.6. Hipótesis 22

Hipótesis general 22

Hipótesis específicas 22

1.7. Objetivos 23

Objetivo general 23

Objetivos específicos 23

II. MATERIAL Y MÉTODO 24

2.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación 24

Tipo de investigación 24

Diseño de investigación 24

2.2. Población y muestra 24

Población 24

Muestra 24

2.3. Variables, Operacionalización 25

Variable 1: Engagement 25

Variable 2: Calidad de vida 25

Operacionalización 26

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 27

2.5. Procedimientos de análisis de datos 28

2.6. Criterios éticos 28

2.7. Criterios de rigor científico 28

III. RESULTADOS 29

3.1. Resultados en Tablas y Figuras 29

3.2. Discusión de resultados 34

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 37

Conclusiones 37

Recomendaciones 38

REFERENCIAS 39

ANEXOS 44

Anexo 1. 44

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra 44

Anexo 2. 45

Consentimiento informado 45

Anexo 3. 46

ESCALA DE ENGAGEMENT – UWES 46

Anexo 4. 48

ESCALA INTEGRAL DE CALIDAD DE VIDA 48

Anexo 5. 53

Normas interpretativas de la escala de Calidad de vida en 100 colaboradores de una organización textil de la ciudad de Chiclayo 53

ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

Cuadro 1. 26

Operacionalización de variables 26

Tabla 1. 29

Análisis correlacional entre la calidad de vida y el engagement en colaboradores de la empresa textil privada de Chiclayo 29

Tabla 2. 29

Nivel de involucramiento laboral (engagement) en los colaboradores de la empresa textil privada de Chiclayo 29

Tabla 3. 30

Nivel de calidad de vida en los colaboradores de la empresa textil privada de Chiclayo 30

Tabla 4. 31

Análisis correlacional entre el factor Vigor de Engagement y las dimensiones de Calidad de vida en la muestra de estudio 31

Tabla 5. 32

Análisis correlacional entre el factor Dedicación de Engagement y las dimensiones de Calidad de vida en la muestra de estudio 32

Tabla 6. 33

Análisis correlacional entre el factor Absorción de Engagement y las dimensiones de Calidad de vida en la muestra de estudio 33

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto al primer enunciado, hace referencia a la realidad problemática, contextualizando ambas variables de la presente investigación; se detalla los trabajos previos sobre engagement, la definición y sus dimensiones propiamente detalladas y explicadas de forma coherente. Así también, se contextualizó con la variable de calidad de vida y las teóricas que fundamentan el progreso del estudio.

Posteriormente, se hace mención de las investigaciones previas a nivel internacional, nacional y local en relación al engagement y calidad de vida; seguido de la formulación del problema mediante el cual se direccionó este trabajo, así como la justificación, importancia, hipótesis y finalmente los objetivos que se buscan alcanzar para que los hallazgos obtenidos se conviertan en resultados de calidad hacia el tema de estudio y que valgan para la contribución de estudios futuros y complementarios.

En el segundo apartado, se detalla el marco teórico, se hace mención sobre el tipo y diseño de nuestra investigación, las técnicas e instrumentos utilizados, los criterios éticos y de rigor científico que se toma en consideración.

En el tercer apartado, se detalla los resultados hallados en la presente investigación, mediante el empleo de pruebas, tomando en cuenta los hallazgos relevantes que nos confirmarán o no las hipótesis propuestas, así también la discusión en sustento a otras investigaciones para colacionar lo encontrado.

Finalmente, en el cuarto apartado hace mención hacia las conclusiones finales del presente estudio y se detallan las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos.

1.1. Realidad Problemática

Actualmente, las organizaciones representan uno de los aspectos fundamentales en la sociedad y es el talento humano uno de los activos más valiosos de una organización, dado que a nivel mundial se está experimentando transformaciones aceleradas en varios segmentos y con grandes impactos en su mercado y son trabajadores son quienes llevan a cabo las tareas necesarias para conseguir que la organización funcione de manera óptima y adecuada.

Las personas siempre buscarán una forma de equilibrar el trabajo y la familia, lo cual no es de asombro que exista un problema en la inflexibilidad de las empresas en cuanto a las horas de trabajo; sin embargo, el talento es el principal competitivo de las

organizaciones y por lo tanto es imprescindible mantener un ambiente de trabajo saludable en un grupo de colaboradores, sea hombre o mujer porque actualmente suelen ser ambos los que comparten las actividades del hogar. Sin embargo, mientras se reconozca, valore y se ofrezca una oportunidad de crecimiento, desarrollo profesional y realización personal, se logrará el equilibrio necesario y un compromiso para una mejor calidad de vida, ignorando la idea de abandonar su empleo (American Psychological Association, 2015).

Para alcanzar el éxito, las empresas necesitan personas que se encuentren motivadas y satisfechas en su lugar de trabajo; para enfrentar este desafío, se deben enfocar en las capacidades de las personas para producir, retener y multiplicar conocimiento y una correcta orientación de los objetivos de la organización, puesto que la persona se encontrará vinculada con sus labores, y esto generará a que el empleado tenga una óptima actitud y fomente conductas excepcionales para con la institución por medio de los logros. En este sentido, un factor que ha provocado gran importancia y relevancia es el engagement, la cual se relaciona con la capacidad de realizar una determinada tarea y el éxito dentro de cualquier contexto (Trógolo, Pereyra y Sponton, 2013).

Una apropiada calidad de vida para en el talento, repercute de manera positiva en la organización, puesto que contribuye en el ambiente laboral, además origina exigencia, el bienestar personal, estímulo y seguridad. El trabajo debe tener una visualización positiva sobre el desarrollo de las funciones y objetivos de la organización, y será productivo dentro de la empresa y en la sociedad, desarrollándose continuamente en el entorno donde vive. Sin embargo, un estilo de vida poco saludable trae consigo consecuencias negativas hacia la salud y calidad de vida en los colaboradores, lo cual deteriora la relación del individuo con su trabajo (Arellano, 2005).

El estudio del engagement hace referencia hacia un desempeño idóneo del talento humano en la organización. No solo se emplea para desarrollar el rendimiento del individuo, sino también, orientada a mejorar la calidad de vida, lo cual abarca todas aquellas condiciones productivas e interpersonales que definen el trabajo y que experimentan las personas en torno a ello. Un ambiente laboral propicio, generará indudablemente que se sientan atraídos por desafíos en donde demuestren su eficiencia, capacidad, desarrollo, evolución y autonomía para la ejecución de tareas (Pavithra y Barani, 2012).

Bajo los argumentos señalados nace la necesidad de asociar el engagement y la calidad de vida, evidenciándose en diferentes investigaciones los aspectos favorables en el

entorno del trabajo y que éstos puedan brindar un mejor entendimiento y eficiencia en cuanto a la responsabilidad y los resultados de un trabajo y el impacto en la calidad de vida y el desempeño frente a la ejecución de actividades.

La presente investigación se realizará con la meta de identificar el estado actual de una empresa privada en Chiclayo, dado que obtuvo un impulso trascendental en el mercado; identificándose en la empresa un inadecuado engagement lo cual conlleva a una carencia de calidad de vida; por lo tanto, en las personas también genera un cambio positivo o negativo, ya sea por el horario de trabajo, la relación entre compañeros, la adecuación y la satisfacción frente a su labor; es por ello que se brindará estrategias y conocimiento para mantener el estado óptimo de toda la organización.

Lo primordial para el mundo empresarial sería preocuparse por la calidad de vida de sus colaboradores, puesto que provocaría un mayor desempeño, energía, entusiasmo y voluntad por parte de cada uno de ellos al realizar las diferentes funciones, de esta manera existirá un beneficio en los colaboradores quienes estarían formando parte de los objetivos planteados, y también en toda la empresa.

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional, en el trabajo de Berardi (2015) se planteó analizar como punto central la relación entre motivación laboral y engagement en 184 trabajadores, mediante un estudio exploratorio, utilizando los cuestionarios de motivación y el cuestionario de siglas UWES - Engagement. Los resultados más significativos señalan que con respecto a la motivación, se obtuvieron niveles de 12.79 % localizándose en nivel medio y alto con 84.88 %. En cuanto a la variable engagement, los resultados obtenidos fueron de nivel medio 50 % y alto 45.35 %, Concluyendo que la correlación entre Motivación Laboral y Engagement es directa.

El estudio realizado por Córdoba (2015) dispuso como objetivo determinar los niveles de engagement en que se ubican los colaboradores. Para esto, la investigación fue de diseño descriptivo. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Engagement UWES, con una población que estuvo comprendida por 69 colaboradores de edades comprendidas desde los 18 y 46 años de ambos sexos (varón y mujer), los cuales fueron seleccionados mediante una muestra aleatoria simple. Los resultados mostraron que los 69 participantes que desarrollaron el cuestionario al 100%, presentan alto nivel para el engagement.

Aunque, los empleados varones reportan un mayor nivel de engagement, no encontrándose diferencia con el género femenino.

En la cuidad de Bogotá, Granados (2015) dispuso como objetivo ubicar el nivel de Engagement en el área del talento humano en 59 trabajadores. El medio empleado fue la escala de (UWES), que significa Utrecht Work Engagement Scale o traducido al español como Escala de compromiso laboral; para la Contraloría General de República, fue un estudio cuantitativo y un diseño transversal descriptivo. En el resultado encontrado revela que los colaboradores poseen de un adecuado engagement, siendo la valoración de puntuación más trascendental y significativo en dirección a la dimensión vigor.

A nivel nacional, en el trabajo de Abanto, García y Vela (2017) investigaron la relación a través del engagement y la satisfacción laboral, con una muestra de 258 agentes de seguridad. Para ello se aplicó el instrumento UWES – 17 de engagement, conjuntamente con la escala que evalúa Satisfacción Laboral, que fue generada por la autora de nombre Sonia Palma (2005). La finalidad del estudio fue identificar cuál es la relación entre una y otra variable y tuvo un diseño descriptivo correlacional. Hallaron como resultado que en cuanto al engagement se evidencia un predominio de nivel promedio con el 92% entre los agentes de seguridad, en cuanto a satisfacción laboral poseen el 42% de insatisfacción. Finalmente, concluyendo que no existe relación entre las variables.

En cuanto a la investigación de Estrada y Vargas (2017) analizó la relación de engagement con estrés laboral y satisfacción laboral en una organización del sector industrial de alimentos de consumo masivo, participando 130 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron estrés laboral, engagement y finalmente satisfacción laboral. En cuanto a los resultados más relevantes que se evidencia en el engagement presentan ser el intermediario entre satisfacción y estrés laboral. Las tres pruebas fueron correlacionadas mediante Rho de Spearman, mostrando cuanto se relaciona el estrés laboral de manera negativa a través de la satisfacción laboral, concluyendo que el estrés laboral y el engagement en absoluto se relacionan negativamente, es por ello que se evidencia que el engagement cumple un rol importante dentro del estrés laboral y satisfacción conjuntamente.

En la investigación de Grimaldo (2010) se estudió la relación entre calidad de vida y estilo de vida saludable de la misma forma para los dominios de calidad de vida; y las dimensiones del estilo de vida saludable, en una muestra de 21 198 profesionales de la salud. Utilizó las escalas de calidad de vida y el formulario del estilo de vida saludable; su diseño fue descriptivo-correlacional. Los hallazgos de la investigación evidencian que no existe relación entre la calidad de vida y el ejercicio deportivo. Pero sí existe relación entre la calidad de vida y el dominio salud y el consumo de alimentos en el grupo edades menores. Así mismo, presenta correlaciones de nivel medio entre algunas dimensiones de la calidad de vida como es vida familiar, reposo, amigos, ocio, sueño y religión. Concluyendo que el estudio muestra la relación entre sueño y calidad de vida, sin embargo es probable seguir con otros estudios en otras muestras.

El estudio que realizó Asenjo (2016) se centró en determinar la correlación entre el compromiso y calidad de vida en los colaboradores de una organización, con una muestra de 354 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario que evalúa el Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y una escala abreviada de Calidad de Vida Laboral (Simon Easton y Darren Van Laar, 2012). Se alcanzó el objetivo planteando un estudio descriptivo correlacional. Los hallazgos señalaron que en calidad de vida laboral, la dimensión con mayor puntaje es trabajo y satisfacción profesional con (83%) y en Compromiso Organizacional el puntaje más alto fue de 64% y pertenece al componente afectivo. Por ende, se concluye que existe relación significativa entre ambas variables.

Por otra parte, Bobadilla, Callata, y Caro (2015) investigaron una relación directa e indirecta en cuanto a la cultura organizacional y la orientación cultural sobre el engagement en 219 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron el UWES - Escala de compromiso laboral con sus autores Schaufeli y Bakker y el DOCS – Encuesta de cultura organizacional de Denison, por sus autores Denison y Neale. El estudio fue de tipo no experimental transaccional. Los hallazgos mostraron que los sujetos poseen pensamientos positivos y satisfactorios en el trabajo, evidenciando también niveles elevados en cuanto a orientación entorno a la cultura, involucramiento al interior de la organización y misión. Concluyendo de esta manera que las clases de misión, cultura organizacional e involucramiento tienen relación considerable con el engagement.

A nivel local, en el trabajo realizado por Cumpa (2015), estudió las diferencias entre colaboradores de tres empresas que comercializan los insumos con respecto al

engagement en 65 trabajadores de ambos sexos (varones y mujeres). Los hallazgos mostraron que respecto al engagement, los colaboradores de la primera organización (70.4%) tienen engagement elevado; mientras que los colaboradores de la tercera organización (68.8%) se ubica en segundo lugar y con menor engagement la segunda organización (40.9%), existiendo disparidad significativa de engagement.

Así también, Alarcón (2013) en su estudio analizó la relación entre Motivación Laboral y Engagement en 100 colaboradores. El tipo de estudio que se realizó es descriptivo correlacional con un diseño no experimental – transversal. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Motivación Laboral del autor Pedro Jaramillo y el UWES de Salanova. Para analizar los datos se empleó los programas SPSS y la prueba estadística de correlación de Pearson. Los resultados más relevantes mostraron que el Factor de Motivación Laboral se evidenció un nivel de 81,3%, y un nivel medio en el Factor de Engagement: Vigor; sin embargo, no se halló relación significativa dentro de los factores ya mencionados ($p<.05$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

El engagement, aunque no es un término muy popular, actualmente está tomando mayor relevancia en el ámbito empresarial, dado que es un sesgo muy importante hacia el talento humano. Fue William A. Kahn en 1990, el primero en definir el engagement como energía dirigida hacia metas u objetivos, a través de un vínculo físico, emocional y cognitivo con sus deberes. El término engagement, es un término de origen inglés, que, al ser traducido al español, significa compromiso (Rodríguez y Bakker, 2013). Por otro lado, unos autores lo consideran como una condición mental positiva y satisfactoria en las labores; lo cual es distinguido por dedicación, vigor y absorción (Schaufeli y Bakker, 2003). Así también, se precisa como una relación psicológica por entre los colaboradores y su empleo, que no se enfoca en un solo objeto, acontecimiento, o situación determinada (Salanova y Llorens, 2008).

Respecto al ***modelo de DRL - Demandas y recursos laborales,*** los artífices de este modelo son Bakker y Demerouti, ellos indican que para obtener un excelente nivel de engagement, se cuenta con factores que influye en ella. Los autores detallan dos aspectos:

Demandas Laborales: se denomina demandas a lo negativo; es decir, todos aquellos síntomas que generan malestar a la persona. Hace referencia al desgaste físico, psicológico y social que el oficio y la organización requiere (Cárdenas, 2014).

Recursos Laborales: se refiere a la parte positiva de las personas; es decir, las emociones agradables, el aprendizaje constante y el desarrollo de cada uno de los colaboradores. Sin embargo, cada respuesta o reacción, dependerá del empleado (Cárdenas, 2014).

Esta teoría, cuenta con la flexibilidad de ser aplicada en todos los entornos laborales; así mismo, es necesario mencionar que las demandas no siempre serán negativas, se denomina más bien a los obstáculos que los empleados deben afrontar, de lo contrario se generará el malestar respectivo por el incremento de sus esfuerzos. La teoría también hace referencia a una interacción entre las demandas y los recursos laborales, como efectos positivos hacia el empleado manteniendo la satisfacción y lograr concluir con las labores. Así también, en los recursos laborales considera a la autonomía, alianza, motivación y eficacia que puede tener la persona para conseguir disminuir el nivel de agotamiento, dando como resultado un efecto positivo en los colaboradores (Cárdenas, 2014).

Por lo tanto, podemos concluir que el modelo de demandas y recursos laborales (DRL), se refiere a tener un uso adecuado de los recursos los cuales promoverán el proceso de motivación de los propios talentos, lo cual hará que el colaborador muestre un plus adicional hacia sus labores, con la capacidad de tener éxito en sus labores y desarrollarse de manera adecuada; en base a ello, se generará el engagement, los cuales serán reflejados hacia la lealtad por el trabajo, el grato sentimiento de pertenecer a una entidad, la sensación de hacer una labor que contribuye a la sociedad, el compromiso y el menor interés de abandonar su puesto (Salanova y Schaufeli, 2004).

Por otro lado, el ***modelo JDR – Job demands resources modelde,*** los representantes de este modelo son Bakker y Leiter quienes pretenden predecir el engagement en el trabajo, lo proponen como estrategia para investigar si se presenta niveles altos de engagement cuando se brinda un ambiente y recursos adecuados en el área de trabajo (Cardenas, 2014). Se clasifica en dos características principales (Bakker y Demerouti, 2014).

Recursos Laborales: se refiere a las características psicológicas, sociales y organizacionales. El objetivo es brindar recursos que puedan cubrir las necesidades de los colaboradores tales como la autonomía, competitividad, autorrealización personal y la relación con su entorno. Así mismo, hacer frente a la motivación, el aprendizaje, el desarrollo y crecimiento que contribuye y ayuda al empleado en el ámbito personal y laboral (Cárdenas, 2014).

Recursos Personales: son los aspectos basados en el autoconocimiento del empleado, aquellas capacidades y habilidades que posee. Es aquel comportamiento que se ve reflejado en una situación de dificultad, la manera que el colaborador realiza para lidiar y hacerle frente a las exigencias de la empresa, que se caracteriza por evidenciar optimismo, resiliencia y autoeficacia, motivando y dando significado a cada colaborador que logrará satisfacer la necesidad de autonomía y competencia (Cárdenas, 2014).

Esta teoría hace mención a la relación de los recursos laborales y personales, incluyendo al recurso de engagement, mencionado que es la organización la cual brindará recursos para fomentar un entorno agradable lo cual se pude concluir que trabajar para el bienestar de los colaboradores y la organización, las personas obtienen una mayor motivación lo cual lo conlleva a un trabajo placentero y menos arduo; en otras palabras, trabajar sin obligación. Esto llevará a la disminución de los efectos negativos de cada colaborador como el estrés, desánimo, fatiga, entre otros (Cárdenas, 2014).

En base al concepto citado, el engagement contiene las siguientes dimensiones:

Vigor: esta dimensión es caracterizada por niveles altos de energía en una persona cuando se desempeña en el trabajo, envuelve la parte conductual del individuo, lo cual es totalmente contrario al agotamiento, mostrando una mente activa, un deseo de esforzarse en las labores diarias que realiza en su trabajo, esto se refleja en una persona dispuesta a invertir más esfuerzo en sus actividades. También es definido como la intensidad o durabilidad de la conducta ante una tarea asignada (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000).

Dedicación: se refiere a una alta participación laboral, estar con actitud positiva y sentirse orgulloso de sus logros en el trabajo, involucra el componente afectivo de las personas, y se evidencian sentimientos de significación, alegría, inspiración, estimulación y desafío lleno de significado por la ocupación (Salanova y Schaufeli, 2004).

Absorción: contiene el componente cognitivo del individuo y se produce cuando el colaborador está concentrado completamente con su trabajo, lo que produce un estado de fascinación, de modo que no se desconecta de la tarea y por lo tanto experimentan una distorsión en el tiempo, debido a las grandes cantidades de concentración vivenciadas (Salanova y Schaufeli, 2004).

El engagement se explica por medio de dos perspectivas:

Perspectiva organizacional: tiene que ver con la manera positiva que posee el rendimiento y compromiso con la organización, no obstante, se relaciona de manera negativa con la deserción, cambio o desistimiento de los colaboradores a su empleo.

Perspectiva colectiva: se refiere a un acontecimiento psicosocial, que empieza en sindicatos que repercuten al interior de las distintas organizaciones.

En cuanto a calidad de vida laboral, es un concepto complicado de definir, dado que trae consigo una variedad de indicadores involucrados como la salud, motivación, desenvolvimiento, adaptación, etc. Sin embargo, está influenciado por el entorno y moral en los trabajadores de una organización. Por lo tanto, es de suma importancia el reconociendo de los colaboradores en sus esfuerzos y generar en ellos identificación, satisfacción y bienestar, creando mayor productividad en al área que se desempeña (Camacaro, 2010). Fue Louis Davis quien en 1970 describe el término calidad de vida laboral, pretendiendo describir las preocupaciones, el bienestar y la salud de la organización para lograr un óptimo desempeño (Chiavenato, 2008).

Tenemos a la ***teoría de Elizabeth Valdez Fernández (1989),*** ésta teoría menciona las necesidades que se presentan en la organización, mostrando la manera eficaz que se debe elaborar en una organización y hacer frente hacia los obstáculos laborales.

Es en la organización en donde se encuentra la seguridad que se otorga en el trabajo, las oportunidades de poder desarrollarse y crecer de manera personal, generando sensibilidad social y mostrando la relación que tiene con su productividad.

Esta teoría recalca las investigaciones acerca de calidad de vida que hacen énfasis hacia la experiencia de situaciones vivenciadas dentro de un centro de labor (Valdez, 1989).

Bienestar económico, hace referencia a los medios materiales que cuenta en su hogar y el grado de satisfacción y comodidad; así mismo, para la satisfacción hacia la economía y la mera de cubrir gastos en alimentación, vestido, educación, salud y días recreativos (Gil, 2007).

En la dimensión **amigos**, se ubica el grado de complacencia en cuanto la relación de las amistades con los que se reúne por donde reside, el tiempo que comparte y también las actividades que ejecutan como reuniones, deportes y amigos del trabajo (Medina, 2000).

En cuanto a **vecindario y comunidad**, se refiere al apoyo que obtiene dentro de su comunidad y la seguridad que siente para poder desplazarse sin riesgo alguno, el poder disfrutar de los ambientes de distracción (Medina, 2000).

En la dimensión **vida familiar y hogar,** se refiere a la calidad del entorno familiar, la relación de afecto con sus hijos/as, la capacidad de expresar seguridad afectiva y amor a los miembros de su familia como también la disposición de tiempo que pasa con ellos (Fernández, 2008).

El dominio, **pareja**, considera la parte afectiva hacia su pareja, el tiempo que disponen y las actividades que ambos llevan a cabo como también el soporte emocional entre ellos (Medina, 2000).

La dimensión **ocio**, se refiere a la disposición de tiempo libre para disfrutar de actividades recreativas, deportivas, entre otros (Tunstall, 2009).

La dimensión **medios de comunicación**, evalúa la satisfacción en cuanto a las temáticas que se muestra en los programas de TV, radio e internet (Tunstall, 2009).

En la dimensión **religión**, se refiere a la vida religiosas de toda la familia, el tiempo y frecuencia que se toma para ir a misa (Medina, 2000).

Finalmente, en el dominio **salud**, se considera la salud tanto física y psicológica, en todos los miembros de la familia (Medina, 2000).

Indicadores:

Satisfacción: se refiere al sentimiento afectivo de las personas frente a sus lugares de trabajo y a todas las acciones o consecuencias que surgen sobre su desempeño, al cubrir una necesidad (Andrade, 2005).

Compromiso: son los niveles en que las personas se identifican con su trabajo, realizándolo de manera óptima y activa, es su desempeño lo que genera un importante valor personal (Chiavenato, 2008).

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre el engagement y la calidad de vida en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Este estudio tuvo la finalidad de brindar información acerca del engagement y la calidad de vida en los colaboradores, e informar acerca de la importancia de mantenerlos motivados y en un buen ambiente laboral para generar una buena actitud y el desarrollo de conductas adecuadas en las diferentes empresas del país; dado que en la actualidad se requiere de empleados conscientes de sus labores o tareas.

Con este estudio, se buscó crear una base como precedente para estudios próximos dentro del ámbito organizacional, debido a que existe la necesidad de demostrar la valoración e importancia de las empresas hacia sus colaboradores, a fin de impulsar un comportamiento organizacional más productivo y satisfactorio, generando actitudes favorables hacia la empresa y el trabajo corporativo; además de ello, por el escaso interés de investigar sobre ambas variables.

La investigación se realizó con el apoyo de los resultados y fundamentos teóricos de otras investigaciones que se han utilizado. Así mismo, los resultados que se obtuvieron, nos permitirá conocer a mayor profundidad sobre la necesidad de tener un personal desempeñándose de manera adecuada. Bajo esta visión, se promueven los cambios y creación de intervenciones concretas que atiendan sus dimensiones personales, familiares, sociales y laborales a favor del engagement y la calidad de vida organizacional en los colaboradores y la obtención de los objetivos trazados.

Finalmente, la importancia de realizar el presente estudio y las variables consideradas, aportarán como una referencia hacia investigaciones posteriores, buscando que la organización mejore dependiendo a los resultados que se obtendrán y visualizar

engagement y calidad de vida como una relación positiva, ya que son temas que se suscitan en la actualidad.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre los indicadores del engagement (absorción, vigor y dedicación) en la calidad de vida (bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud) en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

Ho: No existe relación entre los indicadores del engagement (absorción, vigor y dedicación) en la calidad de vida (bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud) en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo

Hipótesis específicas

H1: El factor vigor del engagement, se correlaciona significativamente con las dimensiones de la calidad de vida (bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud) en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

H2: El factor dedicación del engagement, se correlaciona significativamente con las dimensiones de la calidad de vida (bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud) en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

H3: El factor absorción del engagement, se correlaciona significativamente con las dimensiones de la calidad de vida (bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud) en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el engagement y la de calidad de vida en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de engagement en las dimensiones de absorción, vigor y dedicación en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.
- Identificar el nivel de calidad de vida en las dimensiones medio de comunicación, bienestar económico, vida familiar y hogar, amigo, vecindario y comunidad, ocio, pareja, salud y religión en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.
- Analizar la relación entre vigor y las dimensiones de calidad de vida en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.
- Analizar la relación entre la dedicación y las dimensiones de calidad de vida en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.
- Analizar la relación entre absorción y las dimensiones de calidad de vida en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

Tipo de investigación

El presente estudio es cuantitativo, de tipo correlacional, con el único propósito de responder hacia las hipótesis realizadas para avalarlas o refutarlas mediante la recopilación de datos y obtener los hallazgos que se desean (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño de investigación

El diseño de este estudio es no experimental, de tipo correlacional, cumpliendo un objetivo de determinar si en ambas variables existe relación o no, mediante la disminución o aumento de las mismas, asociados mediante alguna dependencia entre variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2. Población y muestra

Población

La población se conformó por aproximadamente 400 colaboradores de la empresa El Águila S.R.L. en Chiclayo.

Muestra

Se utilizó una población muestra probabilística de tipo intencional, conformada por 100 colaboradores mujeres y hombres con edades que fluctúan desde 18 años en adelante, que se encuentran laborando dentro de la organización privada de Chiclayo.

Criterios de inclusión

- Colaboradores en un rango de edad desde 18 años en adelante.
- Personal que se encuentra laborando en la organización.
- Colaboradores que presenten disposición para participar.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que presenten más de 2 respuestas sin contestar.
- Colaboradores que no accedan a ser parte del estudio.

2.3. Variables, Operacionalización

Variables

Variable 1: Engagement

Definición conceptual: Es entendida como una energía dirigida hacia metas u objetivos, a través de un vínculo cognitivo, físico y emocional con su labor (Rodríguez y Bakker, 2013).

Definición operacional: El engagement será evaluado a través de tres dimensiones: absorción, dedicación y vigor según el Cuestionario UWES (Jiménez, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015).

Variable 2: Calidad de vida

Definición conceptual: Implica una variedad de indicadores involucrados como la salud, motivación, desenvolvimiento, adaptación, etc. Por lo tanto, es de suma importancia el reconociendo de los colaboradores en sus esfuerzos, generando en ellos identificación, satisfacción y bienestar, creando mayor productividad en al área que se desempeña (Camacaro, 2010).

Definición operacional: La calidad de vida será valorada por medio de nueve dimensiones: medios de comunicación, bienestar económico, vida familiar y hogar, amigos, vecindario y comunidad, ocio, pareja, salud y religión a través de la Escala integral de calidad de vida (Grimaldo, 2010).

Operacionalización

Cuadro 1.

Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Definición	Técnica e instrumentos de recolección de datos
Engagement	Vigor	Intensidad o durabilidad de la conducta, se distingue por altos niveles de energía, envuelve la parte conductual del individuo.	Cuestionario – UWES (Arévalo y Rosell, 2012)
	Dedicación	Hace alusión a una alta participación laboral, estar con actitud positiva.	
	Absorción	Contiene el componente cognitivo, que se debe a las grandes dosis de concentración experimentadas.	
Calidad de vida	Bienestar económico	Indica relación a los recursos materiales que tiene la residencia, para satisfacer las necesidades.	Escala integral de calidad de vida (Grimaldo, 2010)
	Amigos	Sentirse satisfecho con los amigos que frecuentan, las cosas y tiempo que se encuentran.	
	Vecindario – comunidad	Se refiere al apoyo que le brinda su comunidad y los espacios de recreación	
	Vida familiar – hogar	Relación de afecto con su(s) hijo(s), (as), la capacidad para satisfacer las necesidades en el hogar.	
	Pareja	Tiempo y tareas que vivencia con la pareja, el soporte emocional recíproco.	
	Ocio	Cantidad y disponibilidad de tiempo libre.	
	Medio de comunicación	Sentirse satisfecho con el contenido de los programas.	
	Religión	Se refiere a la vida religiosa de la familia, la relación que tiene con Dios.	
	Salud	La salud física de otros integrantes de la familia nuclear.	

Fuente: Elaboración propia

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

Cuestionario de Engagement - UWES; (Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Roma y Bekker, 2002). Es un cuestionario que evalúa el nivel de compromiso de los empleados frente a su trabajo, que fue elaborado para adultos. Se conforma por 17 ítems ordenados en tres dimensiones: Vigor, dedicación y absorción. Compuesta por los reactivos Vigor: 1, 4, 7, 10, 13, 16; para dedicación: 2, 5, 8, 11, 14 y finalmente para absorción: 3, 6, 9, 12, 15, 17. El encuestado elegirá en cada ítem, de acuerdo a lo que cree, mediante un protocolo de respuestas.

En el estudio se utilizará la adaptación de la esta escala UWES realizada por Edmundo Arévalo Luna y Mariella Rosell Aguilar (2012). Se obtuvo la validez del instrumento através de un criterio netamente estadístico, con correlaciones que fluctúan entre 0.687 y 0.876. Para la confiabilidad se empleó alpha de cronbach, arrojando un índice de 0.896.

Escala integral de calidad de vida; (David Olson y Howard Barnes, 1982). Es una escala que evalúa la valoración y percepción de cada persona con su entorno, creada para ser desarrollada por adultos. Está conformada por 72 ítems distribuidos en Vida Familiar y Hogar (10), Bienestar (9), Vecindario y Comunidad (6), Religión (7), Pareja (6), Medios de Comunicación (18), Ocio (5), Salud (4) y Amigos (7). Consta de cinco alternativas de respuesta en escala ordinal que van desde 1 para “insatisfecho”, 2 para “un poco satisfecho”, 3 si se está “más o menos satisfecho”, 4 es para “bastante satisfecho” y finalmente 5 para “completamente satisfecho”. El encuestado seleccionará en cada ítem, de acuerdo a lo que cree.

En este estudio se utilizará la adaptación de la esta Escala integral de calidad de vida realizada por Grimaldo en el 2010, para la cual se determinó la validez de constructo a través de análisis factorial exploratorio. La confiabilidad fue determinada mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, siendo 0.86.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Como punto inicial, se gestionaron las autorizaciones respectivas a la entidad correspondiente en la cual se aplicó las escalas con documentos formales que detallan la investigación.

Para procesar los datos se hizo uso del programa SPSS 25; como primer paso, se realizó la prueba de normalidad de los datos mediante Kolmogorov-Smirnov. Posterior a ello se hallaron las correlaciones por medio del coeficiente Pearson y el corrector de Spearman-Brown para el ajuste de los datos y así realizar las interpretaciones. Así mismo, se crearon baremos para la Escala de Calidad de Vida. Finalmente, se realizó la discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

2.6. Criterios éticos

En este estudio se consideran los lineamientos éticos de las pautas que menciona APA, siendo consciente de la información que se presenta y teniendo en claro que no es ético obtener fragmentos o datos de otras personas tomándolos como propios tanto en palabras, frases o ideas, mucho menos realizar alteraciones hacia los resultados.

Finalmente, los resultados obtenidos serán anónimos y confidenciales, con la finalidad de evitar riesgos, incomodidad o daño a los participantes que serán parte del proceso de investigación, mediante un consentimiento informado que se entrega a cada participante. De igual forma, son los investigadores quienes deben asumir total responsabilidad sobre lo publicado (American Psychological Association, 2017).

2.7. Criterios de rigor científico

Se considerará los principios de credibilidad y dependencia, con la finalidad que esta investigación sea considerada como fiable, tomando en cuenta cada proceso de investigación como válido y pertinente; así mismo, se llevará a cabo la obtención de resultados consistentes que nos permitirá establecer conclusiones congruentes para aportar un alcance a otros profesionales en posteriores estudios (Suárez, 2007).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 1.

Análisis correlacional entre el engagement y la calidad de vida en colaboradores de la empresa textil privada de Chiclayo.

	Calidad de vida	
	r	**r_{11}**
Engagement	,336**	,503**

r : Coeficiente de correlación Pearson
r_{11} : Corrección Spearman-Brown
** : Altamente significativo (p<,01)
* : Significativo (p<,05)
: No significativo (p>,05)

En la tabla 1, se observa la existencia de relación altamente significativa entre la calidad de vida y el engagement en colaboradores de la empresa textil privada de Chiclayo.

Tabla 2.

Nivel de involucramiento laboral (engagement) en los colaboradores de la empresa textil privada de Chiclayo

	Vigor		Dedicación		Absorción		Escala general	
Niveles	**N°**	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Alto	7	7%	6	6%	3	3%	2	2%
Promedio alto	22	22%	17	17%	7	7%	5	5%
Promedio	13	13%	27	27%	28	28%	30	30%
Promedio bajo	8	8%	28	28%	35	35%	24	24%
Bajo	50	50%	22	22%	27	27%	39	39%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

En la tabla 2 se aprecia que en la dimensión de vigor, el mayor volumen de los colaboradores se ubica en el nivel bajo (50%), lo que sugiere que sus niveles de energía se

encuentran disminuidos; en la dimensión dedicación, predomina el nivel promedio bajo (28%), indicando que no se implican del todo en su trabajo y tienden a visualizar de manera negativa las cosas, y en la dimensión de absorción, predomina también el nivel promedio bajo (35%), lo que señala que experimentan dosis bajas de concentración en su trabajo.

Tabla 3.

Nivel de calidad de vida en los colaboradores de la empresa textil privada de Chiclayo

Niveles	**Alto**		**Medio**		**Bajo**	
	N°	**%**	**N°**	**%**	**N°**	**%**
Dimensiones						
Bienestar económico	26	26%	46	46%	28	28%
Amigos	26	26%	48	48%	26	26%
Vecindario y comunidad	26	26%	41	41%	33	33%
Vida familiar y hogar	32	32%	42	42%	26	26%
Pareja	35	35%	37	37%	28	28%
Ocio	25	25%	44	44%	31	31%
Medios de comunicación	26	26%	49	49%	25	25%
Religión	30	30%	40	40%	30	30%
Salud	5	5%	68	68%	27	27%
Escala general	27	27%	48	48%	25	25%

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

En la tabla 3 se aprecia que en todas las dimensiones de calidad de vida, el mayor volumen de los empleados se encuentra en un nivel de satisfacción medio, lo que quiere decir que guardan una percepción adecuada en cuanto a los recursos materiales que tienen en su residencia, así como la relación con sus amistades y la comunidad donde residen, de igual manera, se encuentran medianamente satisfechos con las relaciones afectivas que mantienen con su pareja e hijos, así como sus ratos de ocio, el contenido de los medios de comunicación, su vida religiosa y la salud tanto propia como la de sus familiares.

Tabla 4.

Análisis correlacional entre el factor Vigor de Engagement y las dimensiones de Calidad de vida en la muestra de estudio

Engagement	**Vigor**	
Calidad de vida	**R**	**r_{11}**
Bienestar económico	-,033	-,068
Amigos	,289**	,448**
Vecindario y comunidad	,138	,243
Vida familiar y hogar	,270**	,425**
Pareja	,156	,270
Ocio	,147	,256
Medios de comunicación	,173	,295
Religión	,211*	,348*
Salud	,152	,264

Nota:
r : Coeficiente de correlación Pearson
r_{11} : Corrección Spearman-Brown
** : Altamente significativo (p<,01)
* : Significativo (p<,05)
: No significativo (p>,05)

En la tabla 4 se observa que las dimensiones amigos y vida familiar y hogar de Calidad de vida correlacionan altamente significativo con el factor vigor del Engagement, mientras que la dimensión religión de calidad de vida presenta correlación significativa con el factor vigor del Engagement, por el contrario, las dimensiones medios de comunicación, bienestar económico, vecindario y comunidad, ocio, pareja, y salud de Calidad de vida, no se correlacionan con el factor vigor del Engagement en la muestra de estudio.

Tabla 5.

Análisis correlacional entre el factor Dedicación de Engagement y las dimensiones de Calidad de vida en la muestra de estudio

Engagement	**Dedicación**	
Calidad de vida	**r**	**r_{11}**
Bienestar económico	,036	,069
Amigos	,256*	,408*
Vecindario y comunidad	,316**	,480**
Vida familiar y hogar	,295**	,456**
Pareja	,182	,308
Ocio	,277**	,434**
Medios de comunicación	,223*	,365*
Religión	,299**	,460**
Salud	,216*	,355*

Nota:
r : Coeficiente de correlación Pearson
r_{11} : Corrección Spearman-Brown
** : Altamente significativo (p<,01)
* : Significativo (p<,05)
: No significativo (p>,05)

En la tabla 5 se observa que el factor dedicación del Engagement se correlaciona altamente significativo con las dimensiones de vecindario y comunidad, vida familiar y hogar, ocio y religión de Calidad de vida, así mismo correlaciona de manera significativa con las dimensiones de amigos, medios de comunicación y salud de Calidad de vida, mientras que la correlación entre el factor dedicación de Engagement con las dimensiones de bienestar económico y pareja de calidad de vida, no es significativa en la muestra de estudio.

Tabla 6.

Análisis correlacional entre el factor Absorción de Engagement y las dimensiones de Calidad de vida en la muestra de estudio

Engagement	**Absorción**	
Calidad de vida	**r**	**r_{11}**
Bienestar económico	,032	,062
Amigos	,170	,290
Vecindario y comunidad	,243*	,391*
Vida familiar y hogar	,267**	,421**
Pareja	,125	,222
Ocio	,233*	,378*
Medios de comunicación	,266**	,420**
Religión	,236*	,382*
Salud	,247*	,396*

Nota:
r : Coeficiente de correlación Pearson
r_{11} : Corrección Spearman-Brown
** : Altamente significativo (p<,01)
* : Significativo (p<,05)
: No significativo (p>,05)

En la tabla 6 se aprecia que el factor absorción de Engagement se correlaciona altamente significativo con las dimensiones de medios de comunicación y vida familiar y hogar de Calidad de vida, así también el factor absorción de Engagement se correlaciona significativamente con las dimensiones de vecindario y comunidad, ocio, salud y religión de Calidad de vida, sin embargo la correlación entre el factor absorción de Engagement con las dimensiones bienestar económico, amigos y pareja, no es significativa en la muestra de estudio.

3.2. Discusión de resultados

El término engagement es de origen inglés, y traducido al español, quiere decir compromiso (Rodríguez y Bakker, 2013). Así también, algunos autores lo consideran una condición mental de corte positiva y satisfactoria en las labores, que está descrito por la absorción, la dedicación y el vigor (Schaufeli y Bakker, 2003).

Por otro lado, la calidad de vida se orienta a describir las preocupaciones, el bienestar y la salud para lograr un óptimo desempeño en la organización (Chiavenato, 2008), claro está siendo atendidas las necesidades de los colaboradores para que puedan percibir su entorno como favorable.

En este trabajo intentamos develar si en efecto aquello que se espera; es decir, que haya calidad de vida en los colaboradores y que ellos se sientan involucrados, están vinculados de alguna manera. La empresa textil El Águila S.R.L. fabricante y comercializadora de telas y sacos de polipropileno, es una organización que tiene trabajadores que en estos últimos tiempos han dado muestra de dificultades en cuanto a un bajo desempeño en las tareas propuestas, además de escasos niveles de energía durante sus labores, desmotivación y posiciones pesimistas y descontento por las metas alcanzadas. Por ello, resulta la existencia de un estado inadecuado para un desarrollo idóneo en cuanto al desempeño de sus labores.

Es por ello, que en la table 1 se observa un Coeficiente de correlación Pearson, que nos da un ,336 que es el grado en que nuestras variables se relacionan y en cuanto a la Corrección Spearman-Brown se obtuvo ,503. Lo cual se concluye que existe una relación altamente significativa entre la calidad de vida y el engagement en colaboradores de la empresa textil privada de Chiclayo.

Así también, se buscó describir el nivel de engagement en los colaboradores de la empresa textil de Chiclayo, identificando que en la dimensión vigor, el mayor volumen de sujetos se ubica en un nivel bajo (50%), es decir, los sujetos se sienten agotados y faltos de energía; en las dimensiones dedicación (28%) y absorción (35%), la mayoría se ubica en un nivel promedio bajo, indicando poca implicación laboral con la empresa y baja concentración al momento de desempeñar sus labores, finalmente a nivel general, los colaboradores se ubican en su mayoría en un nivel bajo (39%), indicando bajo compromiso con la organización.

Este resultado difiere con los encontrados por Berardi (2015), Córdoba (2015) y Granados (2015), quienes en sus estudios describieron que los colaboradores que formaron parte de sus investigaciones se encontraban entre los niveles medio y alto en las dimensiones de engagement.

Por otra parte, en los niveles de calidad de vida se encontró que el mayor volumen de sujetos se encuentran en un nivel medio para todas las dimensiones, bienestar económico (46%), vecindario y comunidad (41%), amigos (48%), religión (40%), vida familiar y hogar (42%), ocio (44%), pareja (37%), medios de comunicación (49%), y salud (68%), de igual forma a nivel general (48%), lo que indica que su entorno tanto personal como social es percibido en un grado de satisfacción promedio, pudiendo estar sujeto a variaciones.

Este resultado difiere con lo hallado por Asenjo (2016) quien describió que los colaboradores sujetos de estudio se ubicaron en un nivel alto, especialmente en las dimensiones de trabajo y satisfacción profesional.

En este trabajo se puede apreciar que en efecto el factor vigor del engagement, que representa la calidad, el dinamismo, la vitalidad que tiene la persona, está en relación directa con el grado en que se percibe como una persona amigable que disfruta de su vida en el hogar, comparte con sus amigos y mantiene principios religiosos, donde si esos aspectos se encuentran valorados en un grado elevado de satisfacción, es probable que los colaboradores se sientan más comprometidos con la empresa.

Esto se explica según lo postulado por Cárdenas (2014), quien sostiene que los recursos laborales, tanto psicológicos, sociales como organizacionales, pueden fortalecer la autonomía, competitividad y relación con su entorno, así mismo contribuye al aprendizaje y desarrollo en el ámbito personal y laboral.

Para la dimensión dedicación del engagement, se obtuvieron correlaciones altamente significativas con las dimensiones vecindario y comunidad, vida familiar y hogar, ocio y religión, así como significativas con amigos, medios de comunicación y salud de la variable calidad de vida, sugiriendo que si los colaboradores guardan buena relación con su entorno más cercano, además de realizar actividades de recreación, la implicación laboral puede aumentar al igual que su actitud positiva.

Tal hallazgo se sustenta en lo referente a los recursos personales propuestos por Cárdenas (2014) al señalar que el autoconocimiento de los colaboradores, de sus habilidades y capacidades, así como su satisfacción para con los demás, puede facilitarle el hacer frente a las exigencias de la empresa, más aún cuando se tiene optimismo, autoeficacia y motivación.

Para la dimensión de absorción del engagement, se obtuvieron correlaciones altamente significativas con las dimensiones vida familiar y hogar y medios de comunicación, así como significativas con las dimensiones de vecindario y comunidad, ocio, religión y salud de la variable calidad de vida, lo que sugiere que si los colaboradores se encuentran satisfechos con su desenvolvimiento en su comunidad, participando en actividades de recreación así como de gozar de buena salud, tenderán a mantener un nivel estable de concentración en el trabajo, y por ende aumentar su productividad.

Este último resultado está acorde a lo encontrado por Asenjo (2016), quien determinó que la satisfacción tanto personal como profesional de los colaboradores se encuentra en relación directa con el compromiso organizacional, es decir, que si los colaboradores se encuentran satisfechos con su desarrollo personal y profesional, su compromiso con la organización aumentará.

Finalmente, se puede decir que el nivel de compromiso de los colaboradores con la empresa, estará en función de su percepción de comodidad y grado de satisfacción con el ambiente donde se desenvuelven, y que visualicen su entorno laboral como cálido, agradable, que les provee las condiciones ergonómicas en donde ellos puedan desarrollar sin mayor tensión, conflicto, y otras variables negativas, sus actividades profesionales.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. La impresión de los sujetos de la muestra referente a las dimensiones del engagement, es negativa, ubicándose en su mayoría en los niveles promedio bajo y bajo. Lo que sugiere que no se sienten comprometidos con la organización donde desempeñan sus labores, tendiendo a percibirse agotados, pesimistas y faltos de concentración.
2. En cuanto a las dimensiones de calidad de vida, los sujetos se perciben en un rango de satisfacción medio, buscando mejorar de acuerdo a sus posibilidades sus condiciones tanto personales como familiares.
3. Se hallaron correlaciones significativas entre las dimensiones amigos, vida familiar y hogar y religión, de la calidad de vida con el factor vigor del engagement; por otra parte, el factor vigor no es significativo con las dimensiones: bienestar económico, vecindario y comunidad, pareja, ocio, medios de comunicación y salud, de la calidad de vida.
4. El factor dedicación del engagement correlaciona significativamente con las dimensiones: amigos, salud, vecindario y comunidad, ocio, vida familiar y hogar, medios de comunicación y religión de la calidad de vida; por otro lado, no resultó significativo con las dimensiones bienestar económico y pareja.
5. El factor absorción del engagement correlaciona significativamente con las dimensiones: vecindario y comunidad, religión, salud, vida familiar y hogar, medios de comunicación y ocio de la calidad de vida; no obstante, no resultó significativo con las dimensiones, bienestar económico, amigos y pareja.
6. Finalmente, en el propósito de analizar los factores del engagement con las dimensiones de la calidad de vida, se hallaron correlaciones significativas y altamente significativas entre las variables en cuestión.

Recomendaciones

Por medio de los hallazgos obtenidos en el presente estudio, se creen convenientes hacer las siguientes recomendaciones:

1. Identificar las causas del por qué los sujetos de la muestra no se sienten comprometidos con la organización donde laboran, por medio de un estudio exploratorio.
2. Sugerir a la organización implementar políticas de incentivos a manera de mejorar los niveles de motivación y compromiso con la empresa, a fin de que los colaboradores se sientan parte importante en su desarrollo.
3. Realizar programas para capacitar al personal con el fin de que se adecúen y se sientan motivados al desempeñar las labores asignadas. Así mismo, tener en cuenta qué tan satisfechas están sus necesidades para conocer cómo están influyendo en un bajo compromiso con la organización.
4. Constatar el estudio con trabajos similares para sopesar mayores detalles de las variables.

REFERENCIAS

Abanto, W., García, E., y Vela, O. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en agentes de Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada, en la ciudad de Piura*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú.

Alarcón, J. (2013). *Motivación laboral y engagement en los trabajadores de una Universidad Privada de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis para optar el título de licenciado en Psicología). Universidad Señor de Sipán, Perú.

American Psychological Association. (2015). *Work-Life Survey*. Obtenido de:http://www.apaexcellence.org/assets/general/2015-work-lifesurvey-results.pdf?_ga=2.81290142.888673075.1504655433- 387113804.1501868622

American Psychological Association. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Recuperado de: https://www.apa.org/ethics/code/

Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna. Proceso, disciplina y técnica*. España: Gesbiblo, S.L

Arellano, R. (2005*). Los Estilos de Vida en el Perú, Cómo somos y pensamos los peruanos del siglo XXI*. (2da ed.). Lima: Arellano Investigación de Marketing.

Arévalo, E. y Rosell, M. (2012). *Estandarización del Cuestionario de (Engagement) Implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).* Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.

Asenjo, Y. (2016). *Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad.* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology, 29*, 7-115.

Bakker, A., y Demerouti, E. (2014) Demandas de trabajo – Teoría de los recursos. *Journal of Work and Organizational Psychology, 20*, 74-88.

Berardi, A. (2015). *Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Fasta, Argentina. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1

Bobadilla, M., Callata, C., y Caro, A. (2015). *Engagement Laboral Y Cultura Organizacional: El rol de orientación cultural en una empresa global.* (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico, Lima

Boluarte, A., y Tamari, K. (2017). Validez de contenido y confiabilidad inter-observadores de Escala Integral Calidad de Vida. *Revista de Psicología. 35*(2), 641-666.

Camacaro, P. (2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. *Researchgate.* Recuperado de: www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm

Cárdenas, T. (2014). *Engagement Ilusión por el Trabajo un Modelo Teórico – Conceptual.* México: Red Durango de Investigadores Educativos A. C.

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México: Editorial Mc Graw Hill

Córdoba, N. (2015). *Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Cumpa, M. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.

Estrada, W., y Vargas, L. (2017). *Papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo Callao, 2017* (Tesis de pregrado) Universidad Peruana Unión, Callao, Perú.

Fernández, B. (2008). *Psicología de la ciudad.* Barcelona: Editorial UOC.

Gan., F. (2012). *Clima Laboral*. España: Ediciones Díaz de Santos.

Gil, M. (2007). *Psicología social.* España: Prensas Universitarias de Zaragoza.

Granados, C. (2015). *Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la Contraloría General de la República.* (Tesis de Grado. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD). Recuperado de: http://goo.gl/3RFLgy

Grimaldo, M. (2004). *Escala de calidad de vida de Olson y Barnes, manual técnico*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

Grimaldo, M. (2010). *Calidad de vida y estilo de vida saludable en un grupo de estudiantes de posgrado de la ciudad de Lima.* Tesis de Maestría. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.) México: McGRAW-HILL

Jiménez C., Fernández M., Juárez A., Merino C., y Guimet M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit, 21*(2), 195-206.

Kahn, W. (1990). Condiciones psicológicas de compromiso personal y desconexión en el trabajo. *The Academy of Management Journal, 33*(4), 692. http://doi.org/10.2307/256287

Medina, M. (2000). *La psicología como profesión*. Murcia: Universidad de Murcia.

Noah, S. (2004). *Cuando los dioses hacían de hombres.* España: Editions gallimard.

Pavithra, S., y Barani, G. (2012). Un estudio sobre la calidad de vida laboral de los legisladores en el distrito de Coimbatore. *Indian streams research journal, 2*(8), 1-8.

Rocha, R. (2004). *Inteligencia prosocial*. Barcelona: Universitat Autónoma de Barcelona.

Rodríguez, A., y Bakker, A. (2013). *El engagement en el trabajo. Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral.* Madrid: Pirámide.

Salanova, M. y Schaufeli W. (2004) El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Revista de trabajo y seguridad social, 261*(62). 109-135.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros, 261*. 109-138. Recuperado de: http://goo.gl/orC733

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J. y Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 16*(2).117-134.

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, S., Y Grau, R. (2000). Desde el "Burnout" al "Engagement": ¿una nueva perspectiva. *Revista de Psicología, 16*(2), 117–134. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/articulos/2000/2000_salanova_desde_an.pdf

Salanova, M., y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles Del Psicólogo, 29*(1), 59–67. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829108

Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros, 261*(62), 109–138. Recuperado de: http://www.wont.uji.es/publicaciones/articulos/articulos-listado/item/el-engagement-de-losempleados-un-reto-emergente-para-la-direccion-de-los-recursos-humanos

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. (2002). La medición del agotamiento y el compromiso: un factor analítico confirmatorio. *Journal of Happiness Studies, 3,* 71-92.

Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). UWES Utrecht Work Engagement Scale manual Preliminar. *Journal of Occupational Health Psychology*. http://doi.org/10.1037/t01350-000

Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M., y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit Revista Psicológica, 18*(2). Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68624684005

Suárez, M. (2007). *El saber pedagógico de los profesores de la Universidad de los Andes Táchira y sus implicaciones en la enseñanza*. Obtenido de: https://tdx.cat/bitstream/handle/10803/8922/10CapituloXElcaracterCientificodelainvestigaciontfc.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Trógolo, M., Pereyra, A., y Sponton, C. (2013). Impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una muestra de trabajadores argentinos. *Ciencia y Trabajo, 15*(48), 152-157.

Tunstall, G. (2009). *La gestión del proceso de edificación.* Barcelona: Editorial Reverté.

Valdez, E. (1989). Calidad de vida en el trabajo. *Revista sobre relaciones industriales y laborales*, 24, 103 – 113.

Verdugo, M., Gómez, L., y Arias, B. (2007). La Escala Integral de Calidad de Vida: desarrollo y estudio preliminar de sus propiedades psicométricas. *Revista Española sobre Discapacidad intelectual, 38*(4), 37-56.

ANEXOS

Anexo 1.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		CALIDAD DE VIDA	ENGAGEMENT
N		100	100
Parámetros normales[a,b]	Media	208,37	67,68
	Desv. Desviación	30,547	16,091
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,080	,095
	Positivo	,080	,095
	Negativo	-,074	-,078
Estadístico de prueba		,080	,095
Sig. asintótica(bilateral)		,118[c]	,026[c]

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Si p>0,05 quiere decir que los datos presentan normalidad, por lo tanto:

- Los puntajes de Calidad de Vida presentan un p=0,118, es mayor que 0,05, quiere decir que los puntajes de esta variable se ajustan a la normalidad.
- Los puntajes de Engagement presentan un p=0,026, es menor que 0,05, entonces decimos que los puntajes de esta variable no se ajustan a la normalidad.

Anexo 2.

Consentimiento informado

Yo,…….acepto participar de forma voluntaria en la evaluación sobre la presente investigación llevada a cabo por Fiorella Rivera de la Cruz, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán - Chiclayo, mediante la Escala UWES y la Escala integral de calidad de vida a los trabajadores de una empresa privada en Chiclayo.

Los datos obtenidos podrán ser registrados y transcritos por el investigador y únicamente se utilizarán para los fines de este estudio, garantizándose el anonimato y la confidencialidad de los participantes.

Declaro haber estado informado de lo que ello supone y comprendo que mi participación es voluntaria y no existe ningún riesgo o prejuicio por el hecho de participar en esta investigación.

Desde ya se agradece su participación.

_____ _____

Firma de la participante Firma de la investigadora

Anexo 3.

ESCALA DE ENGAGEMENT – UWES

Autor: Shaufeli, Salanova, Gonzáles y Bakker (2001)

Adaptación: Arévalo, E. y Rosell, M. (2012)

Cargo:……..….. Edad:……..… Género: (M) (F)

Tiempo de servicios:…….

INSTRUCCIONES:

Los siguientes enunciados se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada reactivo y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste con una X debajo de 0 (cero), y en caso contrario marque con una X indicando cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). Sus respuestas deben hacerlo en el protocolo de respuestas (al final del cuestionario).

1= Casi nunca o Pocas veces al año
2= Algunas veces o una vez al mes
3= Regularmente o pocas veces a la semana
4= Bastantes veces o Una vez por semana
5= Casi siempre o Todas las semanas
6= Siempre o todos los días.

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

PROTOCOLO DE RESPUESTAS

N° 0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6	0 1 2 3 4 5 6
1. ○○○○○○○	2. ○○○○○○○	3. ○○○○○○○
4. ○○○○○○○	5. ○○○○○○○	6. ○○○○○○○
7. ○○○○○○○	8. ○○○○○○○	9. ○○○○○○○
10. ○○○○○○○	11. ○○○○○○○	12. ○○○○○○○
13. ○○○○○○○	14. ○○○○○○○	15. ○○○○○○○
16. ○○○○○○○		17. ○○○○○○○
PD=	PD=	PD=
	ESCALA TOTAL=	

Anexo 4.

ESCALA INTEGRAL DE CALIDAD DE VIDA

Autor: Olson y Barnes (1982)

Adaptación: Grimaldo M. (2010)

Cargo:……..…. Edad:……..… Género: (M) (F)

A continuación te presentamos oraciones referidas a diferentes aspectos de tu vida. Lee cada una de ellas y marca la alternativa que consideres conveniente. Recuerda que no hay respuestas correctas, ni incorrectas.

Que tan Satisfecho estás con:	**ESCALA DE RESPUESTAS**				
	1 Insatisfecho	2 Un poco Satisfecho	3 Más o menos Satisfecho	4 Bastante Satisfecho	5 Completamente Satisfecho
BIENESTAR ECONOMICO					
1. Los medios materiales que tiene su vivienda para vivir cómodamente.					
2. Su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuada.					
3. Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia.					
4. Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia.					
5. Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia.					
6. Su capacidad económica para satisfacer las necesidades de salud de su familia.					
7. La cantidad de dinero que tiene para gastar diariamente.					
8. La cantidad de dinero que tiene para gastar el fin de semana.					
9. La capacidad económica para la adquisición de objetos personales “de lujo”.					
AMIGOS					
10. Los amigos que frecuenta en la zona donde vive.					

11. Las actividades (fiestas, reuniones, deportes) que comparte con sus amigos en la zona donde reside.					
12. El tiempo que comparte con sus amigos de la zona donde vive.					
13. Los amigos del trabajo.					
14. Las actividades que comparte con sus amigos del trabajo.					
15. El tiempo que comparte con sus amigos del trabajo.					
16. El número de amigos que tiene.					

Que tan Satisfecho estás con:	**ESCALA DE RESPUESTAS**				
	1 Insatisfecho	2 Un poco Satisfecho	3 Más o menos Satisfecho	4 Bastante Satisfecho	5 Completamente Satisfecho
VECINDARIO Y COMUNIDAD					
17. Las facilidades que le brinda su comunidad para hacer las compras cotidianas.					
18. La seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno.					
19. Los espacios de recreación (parques, campos de juegos, etc.) en su comunidad.					
20. Las facilidades para las prácticas deportivas (lozas deportivas, gimnasios, etc.).					
21. Los servicios que le brinda el Centro de Salud más cercano a su hogar.					
VIDA FAMILIAR Y HOGAR					
23. La relación afectiva con su(s) hijo(s), (as)					
24. El número de hijos (as) que tiene.					
25. Sus responsabilidades domésticas en la casa.					
26. La capacidad de su hogar para brindarle seguridad afectiva.					
27. Su capacidad para satisfacer la necesidad de amor de los miembros					

de su hogar.					
28. El tiempo que pasa con su familia.					
29. La relación afectiva con sus padres					
30. La relación afectiva con sus hermanos					
31. La relación afectiva con sus sobrinos					
32. El apoyo afectivo que recibe de su familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).					
PAREJA					
33. La relación afectiva con su esposa (so).					
34. El tiempo que pasa con su pareja.					
35. Las actividades que comparte con su pareja.					
36. El apoyo emocional que recibe de su pareja.					
37. El apoyo emocional que le brinda su pareja.					
38. La intimidad sexual con su pareja.					

OCIO					
39. La cantidad de tiempo libre que tiene.					
40. Las actividades deportivas que realiza.					
41. Las actividades recreativas que realiza (tocar guitarra, asistir al teatro, cine, conciertos, etc.).					
42. El tiempo que tiene para descansar.					
43. Las actividades creativas que realiza (pintura, dibujo, manualidades, etc.).					
MEDIOS DE COMUNICACIÓN					
45. El contenido de los programas de la televisión por cable y satelital (señal					

cerrada o privada).					
46. El contenido de los programas de radio.					
47. La cantidad de tiempo que pasa escuchando radio.					
48. La cantidad de tiempo que pasa en Internet revisando páginas no educativas.					
49. La cantidad de tiempo que pasa revisando páginas por cuestiones educativas.					
50. La cantidad de tiempo que pasa "chateando".					
51. Calidad de las películas del cine nacional					
52. Calidad de las películas del cine extranjero.					
53. La frecuencia con que asiste al cine.					
54. Calidad de las obras de teatro.					
55. La frecuencia con que asiste al teatro.					
56. El contenido de los periódicos.					
MEDIOS DE COMUNICACIÓN					
58. El contenido de las revistas científicas.					
59. El contenido de las revistas no científicas.					
60. La frecuencia con que lee revistas científicas.					
61. La frecuencia con que lee revistas no científicas.					
RELIGIÓN					
62. La vida religiosa de su familia.					
63. La frecuencia de asistencia a misa.					
64. Su relación con Dios.					
65. El tiempo que le brinda a Dios.					
66. El amor que le brinda a Dios.					

67. Las actividades que organiza su templo o iglesia.					
68. La vida religiosa de su comunidad.					
SALUD					
69. Su salud física.					
70. Su salud psicológica.					
71. La salud física de otros miembros de su familia nuclear (esposo(a), hijo(s), (as).					
72. La salud psicológica de otros miembros de tu familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).					

Anexo 5.

Normas interpretativas de la escala de Calidad de vida en 100 colaboradores de una organización textil de la ciudad de Chiclayo

PERCENTILES PARA LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES DE CHICLAYO (N=100)

Bienestar económico		Amigos		Vecindario y comunidad		Vida familiar y hogar		Pareja		Ocio		Medios de comunicación		Religión		Salud		Escala general	
PD	**PC**	**PD**	**PC**	**PD**	**PC**	**PD**	**PC**	**PD**	**PC**	**PD**	**PC**	**PD**	**PC**	**PD**	**PC**	**PD**	**PC**	**PD**	**PC**
36	99	34	99	21	99	48	99	31	99	21	99	59	99	35	99	20	99	275	99
35	98	31	99	20	96	47	95	30	98	20	97	56	98	34	96	19	94	259	98
34	96	30	97	19	87	46	93	29	94	18	89	55	96	33	95	18	90	256	96
33	95	29	92	18	84	45	92	28	87	17	85	54	93	31	90	17	83	255	93
32	94	28	86	17	80	44	82	26	82	16	75	53	91	30	85	16	77	253	91
31	91	27	79	16	76	43	78	25	80	15	71	49	89	29	83	15	54	248	90
30	89	26	71	15	75	42	73	24	68	14	60	48	84	28	80	14	45	247	89
29	84	25	70	14	74	41	65	23	52	13	47	47	82	27	76	13	35	246	87
28	80	24	59	13	60	40	63	22	41	12	41	46	81	25	73	12	26	245	85
27	77	23	53	12	48	39	51	21	29	11	31	45	77	24	65	11	14	242	84
26	67	22	44	11	40	38	49	18	24	10	21	44	75	23	62	10	9	240	82
25	58	21	43	10	35	37	47	17	11	9	18	43	74	22	54	8	7	238	79
24	53	20	36	9	20	36	40	14	7	8	16	42	66	21	48	7	2	232	76
23	50	19	34	8	7	35	31	12	5	7	14	41	62	20	45	-	-	231	73
22	45	18	29	7	6	34	27	6	3	6	9	40	59	19	40	-	-	230	71
21	33	17	19	-	-	33	23	-	-	5	2	39	55	18	37	-	-	221	69
20	26	16	11	-	-	32	20	-	-			38	48	17	20	-	-	218	67
19	23	15	7	-	-	31	19	-	-			37	47	16	15	-	-	217	66
18	17	14	5	-	-	30	16	-	-			36	46	15	9	-	-	215	65
17	14	12	3	-	-	29	10	-	-			35	37	14	8	-	-	213	64
16	10	-	-	-	-	28	8	-	-			34	35	13	4	-	-	212	61
15	8	-	-	-	-	20	2	-	-			33	29	11	2	-	-	211	59

14	7	-	-	-	-	-	-	-	-			31	27	8	1	-	-	209	57
13	2	-	-	-	-	-	-	-	-			30	23	-	-	-	-	208	53
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			29	14	-	-	-	-	207	52
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			27	12	-	-	-	-	206	48
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			26	9	-	-	-	-	203	46
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			23	8	-	-	-	-	202	45
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			22	6	-	-	-	-	201	44
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			21	4	-	-	-	-	200	43
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			20	2	-	-	-	-	199	41
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	197	40
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	196	36
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	193	34
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	191	31
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	190	30
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	189	28
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	188	25
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	185	24
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	184	22
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	182	20
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	181	19
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	180	18
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	178	17
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	177	16
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	176	15
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	171	12
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	168	11
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	166	10
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	165	8
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161	7

-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	159	6
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	157	5
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	155	3
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	148	2
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	135	1
Media	24,15	22,47		13,09		37,41		22,82		13,17		38,31		22,76		14,19		208	
Desviación estándar	5,38	4,85		3,99		6,34		4,84		3,93		8,95		6,13		3,21		30,55	
N								100											

Bienestar económico		Amigos		Vecindario y comunidad		Vida familiar y hogar		Pareja		Ocio		Medios de comunicación		Religión		Salud		Escala general	
PERCENTIL	NIVEL	PERCENTIL	NIVEL	PERCENTIL	NIVEL	PERCENTIL	NIVEL	PERCENTIL	NIVEL	PERCENTIL	NIVEL	PERCENTIL	NIVEL	PERCENTIL	NIVEL	PERCENTIL	NIVEL	PERCENTIL	NIVEL
99		99		99		99		99		99		99		99		99		99	
98		99		96		95		98		97	ALTO	98		96		94		98	
96		97	ALTO	87	ALTO	93	ALTO	94	ALTO	89		96		95		90	ALTO	96	
95		92		84		92		87		85		93		90	ALTO	83		93	
94	ALTO	86		80		82		82		75		91	ALTO	85		77		91	
91		79		76		78		80		71		89		83		54		90	
89		71		75		73		68		60	MEDIO	84		80		45	MEDIO	89	ALTO
84		70		74		65		52	MEDIO	47		82		76		35		87	
80		59		60	MEDIO	63		41		41		81		73		26		85	
77		53		48		51		29		31		77		65		14		84	
67		44	MEDIO	40		49	MEDIO	24		21		75		62		9	BAJO	82	
58		43		35		47		11		18		74		54	MEDIO	7		79	
53	MEDIO	36		20		40		7	BAJO	16	BAJO	66		48		2		76	
50		34		7	BAJO	31		5		14		62		45		-		73	
45		29		6		27		3		9		59		40		-		71	
33		19		-		23		-		2		55	MEDIO	37		-		69	
26		11		-		20		-		-		48		20		-		67	
23		7	BAJO	-		19		-		-		47		15		-		66	
17		5		-		16	BAJO	-		-		46		9		-		65	
14	BAJO	3		-		10		-		-		37		8	BAJO	-		64	MEDIO
10		-		-		8		-		-		35		4		-		61	
8		-		-		2		-		-		29		2		-		59	
7		-		-		-		-		-		27		1		-		57	
2		-		-		-		-		-		23	BAJO	-		-		53	
-		-		-		-		-		-		14		-		-		52	

-	-	-	-	-	-	12		-	-	48	
-	-	-	-	-	-	9		-	-	46	
-	-	-	-	-	-	8		-	-	45	
-	-	-	-	-	-	6		-	-	44	
-	-	-	-	-	-	4		-	-	43	
-	-	-	-	-	-	2		-	-	41	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	40	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	36	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	34	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	31	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	30	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	28	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	25	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	24	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	22	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	20	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	19	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	18	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	17	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	16	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	15	BAJO
-	-	-	-	-	-	-		-	-	12	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	11	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	10	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	8	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	7	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	6	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	5	
-	-	-	-	-	-	-		-	-	3	

-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

EL AGUILA S.R.L.

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, Setiembre del 2019

Quien suscribe:

Sr. JUAN TUESTA CHICOMA

Jefe de Recursos Humanos – Empresa "EL ÁGUILA S.R.L."

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: ENGAGEMENT Y CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO

Por el presente, el que suscribe, señor: Juan Tuesta Chicoma, Jefe de Recursos Humanos de la empresa: El águila S.R.L., **AUTORIZO** al alumno: Fiorella Rivera de la Cruz, identificado con DNI N° 70933893, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, y autor del trabajo de investigación denominado: **ENGAGEMENT Y CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO**, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de Licenciatura, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.

JUAN TUESTA CHICOMA: DNI N° 45612108

Jefe de RR.HH.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

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

Pimentel, Setiembre del 2019

Señor:
César Rodríguez Gómez
Gerente adjunto de la empresa El Águila S.R.L.
Presente. -

***Asunto**. Solicito permiso para aplicación de instrumentos Psicológicos*

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, "Escala de Engagement" y "Escala de Calidad de vida" de la tesis denominada "ENGAGEMENT Y CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO", de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 30 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detallo nombre del estudiante.

- *RIVERA DE LA CRUZ FIORELLA*

Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin que nuestra estudiante puedan aplicar los instrumentos correspondientes.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN – DECANA HUMANIDADES – CHICLAYO - PERÚ

Dra. Nelly Dioses Lescano
Decana de Facultad de Humanidades
Universidad Señor de Sipán

EL ÁGUILA S.R.L.
JUAN TUESTA CHICOMA
JEFE DE RR.HH
FECHA ..... / ..... / .....

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe