Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Postgrado

## Maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos

# La relación entre calidad de vida laboral y engagement en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa, 2025


Tesis presentada por:

**Valdivia Salazar, Ingrid Melissa**

**ORCID: 0009-0008-5371-0432**


para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia Social y Recursos Humanos


Asesora:

**Mg. Nieves Guzman, Melissa Deysi**

**ORCID: 0000-0003-4804-7548**



Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

## ESCUELA DE POSTGRADO

## DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 28 de Abril del 2026

**Dictamen: 009766-C-EPG-2026**

Visto el borrador del expediente 009766, presentado por:

**2017010542 - VALDIVIA SALAZAR INGRID MELISSA**

Titulado:

**LA RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ENGAGEMENT EN EL PERSONAL DEL COLEGIO PADRE DAMIÁN DE LOS SAGRADOS CORAZONES DE AREQUIPA, 2025**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29423044 - NIETO BOLAÑOS NICOLA VERONICA**
**DICTAMINADOR**

**29609156 - ROJAS GOMEZ JOSE EDUARDO**
**DICTAMINADOR**

**41866294 - GRANADOS GARCIA JAFEL**
**DICTAMINADOR**

# La relación entre calidad de vida laboral y engagement en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

| 8% | 9% | 9% | 7% |
|---|---|---|---|
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|---|
| 1 | hdl.handle.net<br>Fuente de Internet | 2% |
| 2 | repositorio.ucsm.edu.pe<br>Fuente de Internet | 2% |
| 3 | Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal<br>Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | Submitted to Universidad Católica de Santa María<br>Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Alas Peruanas<br>Trabajo del estudiante | 1% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Excluir citas | Apagado | Excluir coincidencias | < 1% |
| Excluir bibliografía | Apagado | | |

*Dedicatoria*

A mis padres y hermana, por su comprensión y su presencia constante en mi vida. A mis amigos por su compañía, ánimo y apoyo en los momentos más difíciles del proceso.

*Agradecimientos*

A mis padres y hermana, por su constante respaldo moral y emocional.

Al Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones, por brindarme las facilidades para la aplicación de los instrumentos y el apoyo institucional durante la investigación.

Finalmente, a mis amigos, quienes con sus palabras de aliento y colaboración me motivaron a seguir adelante.

A todos aquellos que, de una u otra forma, contribuyeron a la realización de este trabajo, mi más sincero agradecimiento.

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement en el personal del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa. Para alcanzar el objetivo se realizó una investigación cuantitativa, descriptivo, correlacional y tipo transversal. La técnica utilizada es la encuesta y como instrumento se implementó un cuestionario de 30 ítems que mide la calidad de vida laboral y 15 ítem para engagement. La muestra estuvo conformada por 150 trabajadores, a quienes se aplicaron cuestionarios validados de calidad de vida laboral y engagement, que se desarrollan en los 4 grupos del colegio, docentes, administrativos, personal de servicio y dirección del colegio.

Los resultados evidenciaron que, en general, la calidad de vida laboral se percibió en un nivel intermedio alto (media 3.59) y el engagement en un nivel alto (media 3.92). Sin embargo, las correlaciones entre ambas variables fueron bajas y no significativas, con asociaciones débiles entre calidad de vida laboral y las dimensiones del engagement (productividad, atención, incorporación y enfoque). La única tendencia positiva, aunque no significativa, se observó en el personal de servicios, donde se apreció un mayor engagement asociado a mejores condiciones laborales.



**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, engagement, productividad.

## ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between quality of work life and engagement among the staff of Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones in Arequipa. To achieve this objective, a quantitative, descriptive, correlational, and cross-sectional study was carried out. The data collection technique was the survey, and the instruments consisted of a 33-item questionnaire measuring quality of work life and a 15-item questionnaire assessing engagement. The sample consisted of 150 employees, including teachers, administrative staff, service personnel, and school management, to whom the validated instruments were applied.

The results showed that, in general, the quality of work life was perceived at a medium-high level (mean 3.59), while engagement reached a high level (mean 3.92). However, the correlations between the two variables were low and not statistically significant, with weak associations between quality of work life and the engagement dimensions (productivity, attention, incorporation, and focus). The only positive trend, although not statistically significant, was observed among service personnel, where higher engagement appeared to be associated with better working conditions.



**Keywords:** quality of work life, engagement, productivity.

**ÍNDICE**

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTOS**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**INTRODUCCIÓN** ..... **1**

**HIPÓTESIS** ..... **3**

**OBJETIVOS** ..... **3**

**CAPÍTULO I** ..... **4**

**MARCO TEÓRICO** ..... **5**

**1.1 Calidad de vida laboral** ..... **5**

**1.2 Engagement laboral** ..... **13**

**1.3 Análisis de antecedentes investigativos** ..... **17**

**1.3.1 Internacionales** ..... **17**

**1.3.2 Nacionales** ..... **18**

**1.3.3 Locales** ..... **19**

**CAPÍTULO II** ..... **21**

**METODOLOGÍA** ..... **22**

**2.1. Tipo y nivel de investigación** ..... **22**

**2.2. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación** ..... **23**

**2.2.1. Técnicas** ..... **23**

**2.2.2. Instrumentos** ..... **23**

**2.2.3. Matriz de consistencia.** ..... **26**

**2.3. Campo de verificación** ..... **29**

**2.3.1. Ubicación espacial** ..... **29**

**2.3.2. Ubicación temporal** ..... **29**

**2.3.3. Unidades de estudio** ..... **29**

**2.4. Estrategia de recolección de datos** ..... **30**

**2.4.1. Organización** ..... **30**

**CAPÍTULO III** ..... **31**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN** ..... **32**

**3.1 Análisis Descriptivo** ..... **32**

**3.2 Análisis Inferencial** ..... **50**

**3.3 Discusión** ..... **66**

**CONCLUSIONES** ..... **70**

**RECOMENDACIONES** ..... **72**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** ..... **73**

## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1 Resultados descriptivos de la variable calidad de vida laboral ..... 32**
**Tabla 2 Resultados descriptivos de las dimensiones de calidad de vida laboral ..... 33**
**Tabla 3 Prueba de normalidad de las variables ..... 50**
**Tabla 4 Prueba de normalidad de las dimensiones ..... 51**
**Tabla 5 Modelo de regresión múltiple sobre engagement en dimensiones de CVL ..... 61**
**Tabla 6 Análisis relativo mediante LMG y dimensiones de calidad de vida laboral ... 62**
**Tabla 7 Análisis de la relación entre CVL y engagement desagregada por TP ..... 64**

## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1 Distribución por tipo de puesto en la muestra..... 36**
**Figura 2 Distribución de percepciones de TP variable engagement ..... 37**
**Figura 3 Distribución de percepciones por TP Variable Calidad de vida Laboral..... 38**
**Figura 4 Proporción en nivel alto por TP y Variable..... 39**
**Figura 5 Proporción en nivel Alto TP y Dimensión ..... 40**
**Figura 6 Distribución de niveles Satisfacción Laboral..... 41**
**Figura 7 Distribución de niveles Integración Laboral ..... 42**
**Figura 8 Distribución de niveles bienestar laboral..... 43**
**Figura 9 Distribución de niveles productividad..... 44**
**Figura 10 Distribución de niveles incorporación..... 45**
**Figura 11 Distribución de niveles enfoque..... 46**
**Figura 12 Distribución de niveles atención ..... 47**
**Figura 13 Distribución de niveles soporte institucional..... 48**
**Figura 14 Distribución de niveles por dimensiones totales..... 49**
**Figura 15 Resultados de las correlaciones de Pearson ..... 53**
**Figura 16 Diagrama de dispersión en la relación de CVL vs enfoque..... 54**
**Figura 17 Diagrama de dispersión en la relación de CVL vs atención ..... 55**
**Figura 18 Diagrama de dispersión en la relación de CVL vs productividad ..... 56**
**Figura 19 Diagrama de dispersión en la relación de CVL vs engagement..... 57**
**Figura 20 Matriz de correlaciones total..... 58**
**Figura 21 Relación calidad de vida laboral vs engagement por TP..... 59**
**Figura 22 Efectos estandarizados de dimensiones de CVL sobre engagement..... 60**
**Figura 23 Análisis de pendientes de engagement sobre CVL por TP ..... 63**
**Figura 24 Importancia relativa (LGM) de dimensiones de CLV en engagement..... 65**

## ÍNDICE DE ANEXOS

**Anexo 1 Cuestionario de calidad de vida laboral…….……80**
**Anexo 2 Cuestionario de engagement …….....82**
**Anexo 3 Ficha de validación del instrumento ……..83**
**Anexo 4 Validación de expertos…….85**

# INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones enfrentan un entorno caracterizado por rápidos cambios económicos, sociales y tecnológicos que exigen nuevas estrategias de gestión del talento humano. En este contexto, el bienestar de los colaboradores y su compromiso con la institución se han convertido en factores determinantes para alcanzar los objetivos organizacionales. La calidad de vida laboral y el engagement (compromiso laboral) representan dimensiones fundamentales de la gestión moderna, ya que influyen directamente en la productividad, la satisfacción y la sostenibilidad de las instituciones.

A nivel global, la preocupación por el bienestar laboral ha adquirido gran relevancia ante el incremento del estrés, la desmotivación y los problemas de salud mental derivados de la sobrecarga de trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), alrededor del 20 % de los trabajadores a nivel mundial experimenta agotamiento emocional, lo que repercute en su desempeño y permanencia laboral. Por ello, muchas organizaciones han implementado políticas centradas en la humanización del trabajo, la flexibilidad y el reconocimiento, con el propósito de construir entornos saludables y sostenibles.

En el contexto latinoamericano y nacional, los desafíos son aún mayores. En el Perú, las condiciones laborales suelen estar marcadas por la inestabilidad, la escasa capacitación y la falta de oportunidades de desarrollo profesional, lo que limita el compromiso y la motivación de los trabajadores. Investigaciones recientes (Apaza, 2021; Gallardo, 2022) evidencian que existe una relación positiva entre la calidad de vida laboral y el engagement; sin embargo, dicha relación depende de factores como la cultura organizacional, el liderazgo y las políticas internas de bienestar. Por ello, resulta necesario fortalecer la gestión del talento humano para consolidar instituciones más humanas y productivas.

En el ámbito educativo, estas variables adquieren una importancia especial, ya que el desempeño y la motivación del personal docente y administrativo inciden directamente en la calidad del servicio formativo. Las instituciones educativas deben procurar un clima laboral saludable donde los trabajadores se sientan valorados, escuchados y comprometidos con la misión institucional. Sin embargo, la sobrecarga laboral, las exigencias administrativas y la falta de reconocimiento afectan frecuentemente la satisfacción y el sentido de pertenencia del personal, reduciendo su nivel de compromiso con la organización.

En el contexto local, el Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa enfrenta retos relacionados con la integración, la satisfacción y el soporte

institucional de sus colaboradores. Estas condiciones repercuten en la percepción de la calidad de vida laboral y, en consecuencia, en el grado de engagement que el personal demuestra frente a sus funciones. Comprender la relación entre ambas variables permitirá identificar oportunidades de mejora en la gestión interna y fortalecer la cultura institucional basada en el bienestar y la motivación.

La calidad de vida laboral se entiende como el conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales que favorecen la satisfacción y el desarrollo profesional dentro del trabajo (Granados, 2011; Castro et al., 2018). Cuando estas condiciones son adecuadas, los trabajadores muestran mayor productividad, compromiso y salud emocional. Por su parte, el engagement, definido por Schaufeli y Bakker (2003) como un estado positivo caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción, representa el nivel de energía y entusiasmo que el empleado invierte en sus labores. La evidencia empírica (Ossa y Jiménez, 2021; Sun et al., 2022) ha demostrado que ambas variables se relacionan positivamente, aunque dicha relación varía según el contexto organizacional.

En este marco, la presente investigación busca analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement en el personal del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa. El estudio se justifica porque permitirá comprender cómo las condiciones laborales inciden en la motivación y compromiso del personal, aportando evidencia útil para mejorar las prácticas de gestión educativa. Desde una perspectiva global, contribuye al conocimiento sobre bienestar y sostenibilidad organizacional; en el plano nacional, responde a la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano en instituciones educativas; y a nivel local, ofrece orientaciones para optimizar el clima laboral y el desempeño del personal del colegio.

En síntesis, se busca responder a la pregunta central: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement en el personal del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa?

## HIPÓTESIS

**Dado que:**

La calidad de vida laboral permitirá a que los trabajadores encuentren su lugar de trabajo favorable y adecuado, para cumplir con los objetivos de la empresa y las tareas asignadas a sus puestos de trabajo.

**Es probable que:**

Exista una relación significativa entre la Calidad de vida laboral y el Engagement. en los colaboradores del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa.

## OBJETIVOS

**Objetivo General**

Determinar la relación entre calidad de vida laboral y engagement en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa.

**Objetivo Especifico**

- Conocer la relación entre la calidad de vida laboral y productividad de los colaboradores del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa
- Conocer la relación entre la calidad de vida laboral y la atención de los colaboradores del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa
- Saber la relación entre la calidad de vida laboral y el enfoque de los colaboradores del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa

# CAPÍTULO I

# MARCO TEÓRICO

## 1.1 Calidad de vida laboral

En la actualidad, ranados (2011) señala que la "nueva economía" experimenta cambios dramáticos de transformación que afectan el entorno laboral. Así, la globalización ha generado una gran cantidad de competencia internacional, lo que ha llevado a las empresas a buscar nuevas formas de innovación, diversidad y flexibilidad para consolidar su posición en el mercado. Ello debido a que, tanto los consumidores como los inversores exigen que las empresas creen entornos laborales justos, productivos y que potencien las habilidades de los trabajadores y los equipos de trabajo.

Granados (2011) también señala que, para lograr las metas organizacionales y mejorar la calidad de vida personal, se considera la perspectiva de la calidad del entorno del trabajo como tal. De esta forma, su metodología realiza un análisis macro de los distintos subsistemas que componen la organización en su conjunto. Alternativamente, la perspectiva de la calidad psicológica de la vida laboral se concentra en el empleado y lleva a cabo un análisis micro de los componentes particulares que conforman las diversas situaciones de trabajo en las que participa la persona. Este punto de vista enfatiza la importancia de los aspectos subjetivos del lugar de trabajo y coloca al trabajador en el "asiento del conductor".

Ambos puntos de vista apuntan a mejorar el nivel de vida en el trabajo, pero sus objetivos son diferentes. En consecuencia, la perspectiva de la calidad psicológica de la vida laboral prioriza la felicidad, la salud y el bienestar del empleado, anteponiendo los intereses personales a los organizacionales. De forma contraria, el punto de vista sobre la eficacia del lugar de trabajo otorga mayor prioridad a la productividad y la eficacia organizativa como medio para satisfacer primero las necesidades y expectativas de cada empleado.

Castro et al. (2018) señala que la percepción que tiene el individuo de su trabajo y de las oportunidades que le brinda para satisfacer una variedad de necesidades y expectativas personales significativas, particularmente en el ámbito laboral y profesional, a través de un trabajo creativo y saludable, es lo que se entiende por calidad de vida en el trabajo. Asimismo, este término es clave para la felicidad a nivel personal, familiar y social, así como una forma de proteger la economía y bienestar de un empleado. Entonces, cuando su calidad

de vida en el trabajo es buena, su trabajo es bueno y se sienten felices, activos, responsables, amables, competentes, comprometidos, entusiastas, saludables, etc.

Miño (2016) menciona que, en la actualidad, en el mundo educativo es imprescindible que impere una visión amplia de las organizaciones más que una mirada administrativa y formal. Ante ello, se tiene que considerar la gestión de los diversos elementos que interactúan entre sí dentro de una organización, incluida la gestión de las personas, los procesos y los resultados. Por lo tanto, es importante tener en cuenta la gestión institucional racional en el sentido de que la coordinación de esfuerzos se refleje en acciones cooperativas enfocadas al logro de objetivos comunes y cuyos resultados sean evaluados para retroalimentar las acciones de gestión realizadas. En consecuencia, la visión de la gestión ha cambiado de una visión administrativa y formal de la organización a una que se preocupa por el conjunto de factores y procesos que inciden en su gestión y en el logro de sus resultados.

En esa misma línea, Peñaherrera et al. (2015) señalan que, cuando el término "calidad" se utiliza en el ámbito de la educación superior, se refiere a un conjunto de cualidades que permiten identificar un programa o entorno académico y evaluar qué tan bien se ofrece un servicio particular dentro de ese entorno. Así, los centros educativos enfrentan el desafío de brindar servicios con altos estándares de calidad, a la vez que sean flexibles, dinámicos y capaces de satisfacer una demanda multicambiante de acuerdo con las necesidades del entorno socioeconómico y en el contexto de la enseñanza - aprendizaje.

De la misma forma, Ramírez (2018) manifiesta que, es fundamental que las instituciones educativas identifiquen los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los docentes como resultado de sus funciones laborales. Por otro lado, los indicadores que señaló Trejo et al. (2016), para medir la calidad de vida laboral, son los siguientes:

**Soporte institucional.** Se refiere a los elementos, herramientas, instrumentos, etc., que componen el puesto de trabajo y que son proporcionados por la institución u organización. Estos sirven como estructura y/o soporte para el empleo, Por otro lado, categoriza sus indicadores en subindicadores como el proceso de trabajo, la supervisión, el apoyo de los superiores, la evaluación del trabajo y las oportunidades de promoción.

Así, las oportunidades de ascenso y promoción están directamente relacionadas con la satisfacción laboral y ayudan a mantener el talento dentro de la organización. Por otra parte, dentro de los subindicadores del soporte institucional se encuentran:

- **Supervisión.** Se entiende como la observación repetida y la documentación de las actividades en curso, lo que la convierte en un método de recopilación periódica de datos, cuya finalidad es asegurarse de que las tareas o trabajos se realizan correctamente. Asimismo, busca aumentar la productividad del personal, formar un uso ideal y prudente de los recursos y ayudar al procedimiento de mejora continua de las empresas. Por lo tanto, es la práctica directiva que implica el examen persistente de los trabajadores, tanto a corto como a medio y largo plazo, abarcando enfoques estratégicos, sistémicos y procedimentales (Pelayo & Velázquez, 2018).
- **Retroalimentación.** Su objetivo es implicar a los empleados en la evaluación de su rendimiento dentro de la organización. Así, este proceso permite evaluar la eficacia de las tareas realizadas y determinar medidas correctoras para mejorarlas, fomentando así la responsabilidad en las tareas cotidianas, donde el directivo tiene un papel fundamental en la sincronización del esfuerzo y la productividad. Por lo tanto, debe fomentarse la retroalimentación para establecer una buena comunicación, determinar soluciones a cualquier problema y aprovechar al máximo las habilidades individuales para alcanzar los objetivos de la empresa (Arana et al., 2020).
- **Reconocimiento.** Esta estrategia se emplea para demostrar aprecio, inspirar al personal y reforzar el comportamiento deseado en la empresa. De esta forma, la finalidad del reconocimiento laboral es estimular al personal y resaltar su excelente rendimiento y sus resultados productivos. Así, para dar un reconocimiento significativo a los empleados, es esencial combinar el reconocimiento vertical (que engloba el aprecio y la admiración del personal directivo y de los clientes) y el reconocimiento horizontal (que engloba el aprecio entre compañeros de trabajo) (Guerra & Stecher, 2020).
- **Libertad de expresión.** Uno de los principios cruciales dentro de una empresa y un factor primordial para el crecimiento de una persona es el derecho a expresar libremente sus pensamientos. Esto incluye la libertad de comunicar ideas, creencias e información sin temor a ser perseguido o discriminado. Por lo tanto, el personal puede expresar sus opiniones a sus colegas o jefes en su lugar de trabajo sin riesgo de repercusiones (Ron & Lousada, 2021).

**Seguridad laboral.** Se refieren a los aspectos del empleo relacionados con circunstancias que brinden estabilidad al trabajador en su relación con la institución. De esta forma, incluye facetas relacionadas con la satisfacción respecto a la forma en la que se diseñan los procedimientos de trabajo, los salarios, los insumos necesarios para el cumplimiento de las tareas, los derechos que tienen los empleados en virtud de los contratos y el desarrollo de las capacidades personales a través de la capacitación. Por otro lado, dentro de los subindicadores de la seguridad laboral se encuentran:

- **Procedimientos.** Estos implican varias tareas que requieren la participación de un numeroso personal y de todos los departamentos de la empresa. Así, esbozan la forma en que deben realizarse los pasos (quién debe hacerlos, cómo, cuándo y qué documentos debe usar) para ejecutar una acción concreta. De este modo, contribuyen a que las respuestas a los distintos escenarios a los que se enfrenta la organización se apliquen con eficacia (Zambrano et al., 2021).
- **Salario.** Es la compensación económica o material por los servicios profesionales que un trabajador brinda a una empresa, el cual representa el elemento clave del contrato de trabajo. Así, es el dinero que se entrega regularmente a un empleado por la ejecución de tareas, según lo acordado en un contrato laboral voluntario. En pocas palabras, es la recompensa monetaria que una persona adquiere por su trabajo (Tuesta et al., 2021).
- **Elementos tangibles.** Son los elementos físicos que repercuten en la productividad de los trabajadores, en la satisfacción de los clientes y en la probabilidad de futuras compras. Así, son todas las fuentes que se pueden tocar, recoger, conservar y/o transportar, esto incluye infraestructura, equipos tecnológicos, recursos materiales, etc. (Bustamante et al., 2019).
- **Capacitación.** Es un esfuerzo intencionado, organizado y a largo plazo para que el personal esté preparado para formar parte del proceso productivo. Así, implica impartir conocimientos, perfeccionar habilidades, inculcar las actitudes necesarias para que los colaboradores desempeñen bien sus funciones actuales y futuras, y adaptar al personal a los requisitos cambiantes del entorno. De esta forma, permite a los trabajadores poseer las habilidades necesarias para que la empresa sobresalga en el mercado, y mejora el ambiente de trabajo, ya que hace que los trabajadores se sientan importantes para la organización al invertir en el progreso de estos (Obando, 2020).

**Integración laboral.** Se refiere al involucramiento o inserción del empleado a su puesto de trabajo. Por lo tanto, cuanto más cohesionados están los miembros del grupo, mayor es la motivación y menor el ausentismo, lo que incluye aspectos de pertenencia, motivación y clima laboral. De manera similar, la base de la satisfacción laboral es la autonomía y la participación activa en la toma de decisiones. Por otra parte, dentro de los subindicadores de la integración laboral se encuentran:

- **Trabajo en equipo.** Implica que distintos individuos combinen su experiencia, esfuerzo y tiempo para alcanzar objetivos de forma colaborativa, donde es vital contar con una coordinación eficaz, una comunicación clara y un liderazgo efectivo para abordar cualquier problema. Así, el trabajo en equipo se asocia con la cohesión, la solidaridad y la transformación en una organización, y es un signo de productividad, competitividad y consecución de objetivos, el cual requiere un impulso continuo de mejora y modificaciones de las estructuras organizativas para ser efectivo (Ayoví, 2019).
- **Derechos laborales.** Se refieren a las normas que regulan los deberes de los empresarios para con su personal, donde es esencial que ambas partes comprendan la normativa para garantizar su cumplimiento y que se establezca una buena relación laboral, con el debido cumplimiento de las obligaciones y la justa retribución. Así, dentro de los derechos laborales se encuentran: el salario mínimo, las vacaciones, las gratificaciones y el seguro médico (Cruz y Barrionuevo, 2021).
- **Resolución de problemas.** Es una habilidad que requiere personas con diversos atributos, capaces de colaborar y combinar sus conocimientos para abordar una amplia gama de dilemas de forma imaginativa. Así, se trata de una capacidad cognitiva, adaptativa y elástica, que permite detectar un problema, tomar medidas razonables para alcanzar el resultado deseado, y observar y evaluar la ejecución de dicho resultado (Espinoza & Gallegos, 2020).

**Satisfacción laboral.** Es un sentimiento general de agrado o placer que tiene el empleado hacia su trabajo y las actividades que realiza, incluye muestras de compromiso con su trabajo, orgullo por la organización, participación en ella, autonomía, reconocimiento y autoestima. Es importante desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas para alcanzar los objetivos profesionales, ya que, al hacerlo se fomentan sentimientos de realización y satisfacción con el trabajo. Por otro lado, dentro de los subindicadores de la satisfacción laboral se encuentran:

- **Contratación.** Representa el documento que firma el empresario y el trabajador, el cual contiene los componentes clave del acuerdo laboral, como la jornada laboral y el salario. Esto marca la finalización del proceso de reclutamiento y selección y señala la admisión formal del candidato como miembro de la planilla (Yuperel et al., 2020).
- **Funciones.** El conjunto de obligaciones, tareas y actividades necesarias para desempeñar un determinado puesto de trabajo constituyen las funciones. Donde una descripción precisa de las funciones del puesto ayuda a mejorar la gestión, permitiéndonos distinguir y dejar claro el contenido de los puestos, al tiempo que facilita el ajuste de nuestra estructura organizativa a una realidad cambiante. Por lo tanto, su función principal es crear un ambiente de trabajo que fomente la colaboración (Palmar & Valero, 2022).
- **Desempeño profesional.** Es la capacidad de cada miembro individual de una organización para satisfacer las demandas y necesidades de la empresa con el fin de mantener un ambiente de trabajo productivo, eficaz y eficiente. Esto se consigue mediante el esfuerzo y la responsabilidad del personal en el cumplimiento de sus obligaciones. Donde factores como el entorno de trabajo, el salario, las relaciones laborales, el horario de trabajo y la motivación son esenciales para determinar un buen rendimiento (Palmar & Valero, 2022).
- **Gratitud.** Es el conjunto de acciones que pretende demostrar el aprecio por los esfuerzos y las contribuciones de los empleados a la empresa. De este modo, el objetivo es agradecerles el trabajo bien hecho, incentivar este tipo de comportamiento y cultivar una motivación duradera que pueda mejorar la moral de los empleados, crear un mayor sentimiento de pertenencia y fomentar un trabajo en equipo más eficaz (Muñoz et al., 2020).

**Bienestar laboral.** Es la condición mental o psicológica de tener satisfechas las necesidades de una forma de vida, incluido el dinero adquirido a través del trabajo. De esta forma, sus componentes incluyen identificación con la organización, recompensas del trabajo de otros, evaluación de la salud general, evaluación de la nutrición u otros. Por otra parte, dentro de los subindicadores del bienestar laboral se encuentran:

- **Utilidad.** Un trabajador útil es el que se enfrenta a cualquier tarea asignada por la organización, el que emprende más tareas de las que está obligado, el que no se contenta con alcanzar un objetivo determinado y el que está constantemente a la

búsqueda de nuevas tareas en las que participar. Por lo tanto, una persona que se siente útil considera que sus tareas y esfuerzos contribuyen al progreso de la empresa (Luna et al., 2019).

- **Integridad.** Más allá de la prohibición total de la violencia física o psicológica en el lugar de trabajo, la integridad física o moral se puede considerar como la ausencia de riesgos potenciales que pueden perjudicar el bienestar del trabajador. Así, para que una empresa tenga éxito en este aspecto, sus directivos deben poner en práctica valores, principios y estrategias para que sus empleados desempeñen sus funciones con eficacia y que su salud no se vea afectada, ya que, si no propician la integridad laboral física, psicológica y moral, la cultura se desmoronará y la motivación de los empleados se reducirá, lo que provocará una disminución de su rendimiento (Feria, 2020).
- **Contribución.** Esto engloba los esfuerzos del personal para fomentar el crecimiento de la empresa y una imagen institucional positiva ante los clientes.

  Así, cuando el personal realiza su aportación, puede observar el valor que su esfuerzo individual añade al equipo y a la organización en su conjunto. En otras palabras, el individuo comprende que su trabajo es significativo y ayuda a alcanzar los objetivos compartidos (Soto, 2019).
- **Logro de objetivos.** Suelen alcanzar el éxito quienes son extremadamente disciplinados y constantes en sus tareas. Así, el logro de objetivos, suele ser el resultado de una preparación previa, que a menudo requiere un gran esfuerzo individual. Donde los objetivos son las ambiciones que una persona establece alcanzar en su trabajo, y la consecución de estos objetivos impulsa el desarrollo personal y/o profesional del individuo y el crecimiento de la organización (Galleguillos & Olmedo, 2019).

**Desarrollo personal.** Es el proceso de potenciación de las cualidades personales del trabajador en relación con su actividad laboral, se valora a través de subindicadores como: logros, expectativas de mejora y seguridad personal. Además, el término sugiere que la autoconciencia, la autoestima y las relaciones son necesarias para lograr el bienestar a nivel personal, familiar, profesional y social. Asimismo, estas cualidades fomentan un mejor desempeño laboral y el potencial de promoción. Por otro lado, dentro de los subindicadores del desarrollo personal se encuentran:

- **Satisfacción de necesidades.** Representa una sensación del personal que se desarrolla cuando tiene una valoración favorable de las circunstancias en que se desarrolla su labor. Por lo tanto, implica la opinión del empleado, que experimentará satisfacción si se cubren sus requerimientos. De este modo, las empresas deben conocer las necesidades de las personas y, a su vez, deben emplear y promover la motivación como herramienta para mejorar la calidad de vida laboral dentro de la empresa (Bazalar & Choquehuanca, 2020).

- **Mejora de habilidades** Las empresas deben ser conscientes de las capacidades de su personal y trabajar para ayudarles a ser mejores, ya que, el poseer habilidades desarrolladas de forma competente, puede aumentar la eficacia, minimizar los errores, fomentar la cooperación entre colegas y conducir a mejores resultados para la empresa. Dentro de estas habilidades se encuentran los conocimientos, la experiencia y las aptitudes necesarias para realizar un trabajo correctamente (Checa et al., 2020).

**Administración del tiempo libre.** Se describe como la forma en que el empleado vive su vida cuando no realiza actividades relacionadas con el trabajo. Por lo tanto, este indicador evalúa aspectos como la programación del tiempo libre y el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Donde este último es crucial para la recuperación de la salud mental porque favorece las relaciones y fortalece los lazos sociales y familiares. Por otra parte, dentro de los subindicadores de la administración del tiempo libre se encuentran:

- **Actividades personales.** Todas las acciones que se planifican y ejecutan para pasar tiempo con los amigos, las cuales implican elegir una fecha, hora y tipo de acción que se va a realizar con distintos grupos de personas, se conocen como actividades personales. Así, el área de RR.HH. reconoce la importancia de respetar el tiempo libre de los empleados, con la finalidad de que se sientan valorados, puedan relajarse y desconectar de la carga de trabajo diaria, y regresen frescos y llenos de vitalidad a sus actividades laborales, mejorando así su eficacia en el trabajo (De la Casa, 2019).
- **Cuidado familiar.** Es una necesidad humana fundamental que incluye diversas tareas y relaciones vinculadas al cuidado y crecimiento de los miembros de la

familia, las cuales incluyen proporcionar materiales esenciales como alimentos, higiene y salud, recursos emocionales como el amor, la compasión y la preocupación por los demás, y recursos éticos como el sentido del deber que se dan a lo largo de toda la vida. Por lo tanto, para garantizar que el personal pueda cumplir sus obligaciones familiares, existen días de descanso y periodos de vacaciones designados a lo largo del año (Ortiz et al., 2020).

## 1.2 Engagement laboral

Según López y Chiclana (2018) las necesidades de los empleados de una empresa han cambiado a la par de todos los demás cambios sociales de los siglos XX y XXI. En consecuencia, los empleados ahora necesitan una cantidad significativa de participación psicológica en forma de una actitud positiva, la capacidad de regular sus emociones, la capacidad de tolerar la frustración y la estabilidad psicológica bajo presión para producir altos niveles de resultados, además de una formación académica, habilidades técnicas y rapidez en el cumplimiento de las tareas.

Pinela y Armijos (2022) señalan que, en un mundo globalizado con cambios continuos y mayor competencia, desarrollar una ventaja competitiva y mejorar el desempeño organizacional requiere la creación, mejora e implementación de nuevos servicios, productos, procesos, etc. Así, la contribución entusiasta y dedicada de un empleado a su trabajo se conoce como compromiso (o engagement) laboral cuando se utiliza como determinante del éxito organizacional. Dado que, brindan valor adicional en las tareas diarias que afectan el desempeño de una empresa, de esta forma, los empleados comprometidos son cruciales para obtener una ventaja competitiva.

Guevara y Fernández (2015) definen al engagement laboral como un grado relativo de identificación e implicación de un individuo con una organización. De esta forma, el vínculo que existe psicológicamente entre un empleado y su lugar de trabajo es lo que los une a estos agentes. A su vez, los autores mencionan que, según la literatura, el compromiso consta de tres elementos: Aceptación y creencia en los objetivos y principios fundamentales de la organización, voluntad de trabajar duro para lograr los objetivos de la empresa, y la intención de continuar en la empresa.

Colín (2018) indica que, el engagement en el trabajo puede servir como amortiguador, es decir que, ayuda al colaborador al logro de resultados producto de sus actividades y con ello de sus metas. Asimismo, tiene incidencia sobre su satisfacción laboral y su calidad de vida, además de producir resultados positivos para la empresa donde labora. Por otro lado, los indicadores que Kahn (1992) plantea para la medición del engagement laboral son:

**Atención.** La atención implica ser capaz de reconocer lo que necesita atención, mantenerse enfocado en ello y exhibir una actitud considerada y afectuosa. Esto debe hacerse de una manera no defensiva, teniendo en cuenta tanto a los demás como a su propia experiencia para que no sucumba a la ansiedad. De esta forma, esta atención abierta incluye tanto un enfoque activo como un proceso de espera y aprendizaje. Por otra parte, dentro de los subindicadores de la atención se encuentran:

- **Escucha activa.** Como parte esencial de la comunicación, la escucha activa permite acumular datos para construir conocimiento. Así, es un tipo de conversación que implica comprender a fondo los pensamientos y sentimientos de los demás sin interrupciones y se demuestra prestando atención al diálogo, analizando, comprendiendo y reaccionando de acuerdo con lo que se dice. Por lo tanto, es el acto del emisor de responder en sincronía con lo que se está debatiendo (Hernández & Lesmes, 2018).
- **Inteligencia emocional.** Es una forma de inteligencia que se basa en nuestra capacidad de hacer uso de las emociones de forma adaptativa para ajustarnos al entorno y resolver problemas. Así, se compone de cuatro capacidades principales: Percepción y expresión emocional, facilitación emocional, comprensión y regulación emocional. De esta forma, requiere la actitud para comprender, evaluar y expresar correctamente las emociones, la capacidad para crear emociones, el conocimiento para captar la emoción y la información emocional, y la capacidad para gestionar las emociones que fomenten el desarrollo emocional e intelectual (Fernández & Cabello, 2021).
- **Empatía.** Es la capacidad de compartir la emoción de otra persona, que puede desencadenarse al percibir signos externos de sus sentimientos (expresiones faciales) o al inferir el estado emocional a partir del contexto. Así, es la capacidad de reconocer lo que otra persona está pensando o sintiendo y de reaccionar con una emoción pertinente. Por lo tanto, una reacción empática implica procesos

psicológicos que hacen que las reacciones de otra persona sean igual o más relevantes que las propias (Altuna, 2018).

- **Disponibilidad.** Se refiere a la capacidad de alguien para estar disponible cuando se le requiera, así, representa la habilidad de estar físicamente presente para responder a preguntas, resolver problemas o simplemente ofrecer una pequeña ayuda. De esta forma, hace referencia a la cantidad de tiempo libre que dispone alguien para realizar las tareas que se le solicitan. En el ámbito laboral, comprende la disposición de un trabajador para satisfacer las demandas inmediatas de la empresa o de los clientes, las cuales deben realizarse sin demora (Rodríguez, 2019).

**Conexión.** Se refiere a una sensación de bienestar que se produce cuando una persona se involucra activamente con otra persona, objeto, situación, institución, etc. Así, en el contexto organizacional, alude a un sentimiento de bienestar que surge del sentido de conexión de un trabajador con otros empleados, clientes o el negocio. Por otro lado, dentro de los subindicadores de la conexión se encuentran:

- **Enlace.** Los vínculos entre el personal pueden afectar positivamente al ambiente de trabajo e impulsar la productividad, la creatividad y la colaboración. Así, este enlace engloba las relaciones que se forman entre compañeros de trabajo, directivos y clientes como resultado de pasar tiempo juntos, las cuales pueden ayudar a retener el talento, aumentar la satisfacción laboral y crear un entorno de trabajo saludable (Guerrero et al., 2019).
- **Orientación al trabajo.** La intensidad con la que usamos nuestras capacidades físicas, intelectuales y sociales para realizar tareas en una empresa se conoce como orientación al trabajo. Así, forma parte integrante de todos los trabajos, no solo de los que requieren mucha mano de obra, y representa la entrega de los trabajadores para alcanza los objetivos de la empresa (Galarza et al., 2020).
- **Desvinculación.** Es un proceso que abarca la experiencia de un empleado al dejar la organización. Así, este procedimiento comprende todas las acciones necesarias para separarse adecuadamente de un empleado tras su renuncia o despido. Donde si la empresa ejecuta el proceso correctamente, facilita una transición fluida tanto para la entidad como para la persona que se marcha. Asimismo, tiene que ver con la falta de compromiso de un trabajador debido a que se aburre de su trabajo, se

desvía fácilmente o siente que no está lo suficientemente motivado para realizar sus funciones (Faugier, 2022).

- **Expresión.** Representa cualquier actividad en la que las personas comunican sus pensamientos, sentimientos, ideas y/o emociones al mundo exterior. Así, hay diversas formas de hacerlo, y pueden dividirse en expresiones lingüísticas (utilizan un lenguaje o código preexistente como el lenguaje verbal y corporal) y paralingüísticas (hacen uso de elementos que pueden ser portadores de significado como los estímulos sensoriales). Por lo tanto, es esencial que las ideas se expresen dentro de una empresa para fomentar la comunicación, permitiendo que la organización se desarrolle y funcione correctamente (Bermúdez & Casares, 2018).

**Incorporación**. Se refiere al uso pleno y no fragmentado de todas las facetas de la persona, de tal forma que, durante el desempeño laboral, la persona utiliza sus energías físicas, emocionales y cognitivas a la vez para enfrentar la situación. De esta forma, se logran mejores resultados organizacionales cuando las personas creen que pueden usar sus recursos, y esto es especialmente cierto si el trabajo se organiza de una manera que facilite que el empleado lo complete. Por otra parte, dentro de los subindicadores de la incorporación se encuentran:

- **Uso de recursos propios.** Debe realizarse un examen exhaustivo de los recursos con los que se cuenta, incluidos aquellos a los que se puede acceder fácilmente. Para ello, dentro de los recursos clave se encuentran los componentes tangibles, como el hardware, e intangibles, como la pericia y la experiencia. De este modo, utilizar los recursos internos implica utilizar los recursos físicos, mentales y emocionales del personal para resolver los problemas de la empresa, aumentar la eficacia y realizar los objetivos de la organización (Bonilla & Duque, 2020).
- **Dedicación.** Es cuando una persona destina toda su energía y tiempo a su trabajo, convirtiéndolo en una parte importante de su vida. Esto significa que, se implica plenamente en la empresa, esforzándose al máximo por completar las tareas y, en algunos casos, evitando dar información a la competencia.

  Asimismo, para el trabajador, la dedicación puede aportarle un sentimiento de valía (Madero et al., 2021).
- **Interés**. El interés por un trabajo incluye las cualidades de la ocupación que hacen que una persona elija y se quede en una empresa determinada, en función de sus

capacidades, preferencias e inclinaciones. De este modo, se relaciona con una vocación y con las aficiones e intereses de alguien. En consecuencia, cuando sientes interés por tu trabajo, tu eficacia aumenta y tu empresa se beneficia. Por lo tanto, refleja el compromiso del personal con la empresa y con la consecución de los objetivos de la misma (Cabero et al., 2019).

**Enfoque.** Alude a prestar toda su atención y los recursos disponibles, de un empleado, a la tarea que realiza en un momento dado, dirigiéndolos hacia donde más se necesitan. Así, en comparación con los empleados que se enfocan mucho en los problemas relacionados con el trabajo, aquellos que se enfocan más en el trabajo como tal responden con más fuerza a los cambios en sus trabajos, están más comprometidos y pierden menos días de trabajo. Por otro lado, dentro de los subindicadores del enfoque se encuentran:

- **Concentración.** Es la capacidad de mantener la atención en una cosa o tema concreto, representando una habilidad clave en la adquisición de conocimientos. Además, la concentración es un proceso mental que se completa mediante la contemplación, por lo que, implica dirigir voluntariamente toda la conciencia hacia un objetivo, cosa o tarea que se está realizando en ese momento, desatendiendo cualquier aspecto que pudiera distraer a la persona de su enfoque (Undurraga et al., 2021).
- **Inclinación por el trabajo.** Se refiere a las preferencias por determinadas facetas de la vida laboral. Así, incluye la categoría profesional, que puede ser asalariada o autónoma, el tamaño de la empresa u organización, que puede ser grande o pequeña, y el sector de ocupación, que puede ser público o privado. Por lo tanto, la inclinación hacia una determinada empresa, trabajo o tarea es la preferencia por sus características en comparación con otros (Barrera et al., 2019).

## 1.3 Análisis de antecedentes investigativos

### 1.3.1 Internacionales

Ossa y Jiménez (2021) analizaron la relación entre el compromiso laboral (engagement) y la calidad de vida en funcionarios de establecimientos educativos en Chile. Su estudio fue descriptivo, correlacional, no experimental y transversal, aplicando cuestionarios digitales a trabajadores del sector educativo. Los resultados evidenciaron una

correlación positiva significativa, con un coeficiente de $r = 0.62$ ($p < 0.01$) entre la calidad de vida laboral y el engagement. Estos valores indican una relación fuerte entre ambas variables, concluyendo que el incremento de la calidad de vida laboral favorece directamente el compromiso, lo que refuerza la importancia de desarrollar estrategias de bienestar organizacional.

Sun et al. (2022) exploraron la relación entre la calidad de vida laboral (QWL) y el engagement en personal de enfermería, mediante un diseño cuantitativo, transversal y correlacional. Aplicaron ecuaciones estructurales y encontraron un efecto significativo de la QWL sobre el engagement con un coeficiente estandarizado de $\beta = 0.64$ ($p < 0.001$). Además, demostraron que este efecto está parcialmente mediado por el burnout y la identidad profesional, lo que indica que el bienestar laboral promueve el compromiso al disminuir el agotamiento emocional y fortalecer la identidad laboral.

Toscano y Vesga (2020) investigaron la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement utilizando un modelo de ecuaciones estructurales. Analizaron una muestra de trabajadores del sector industrial y encontraron que ambos constructos presentan una relación significativa, con un coeficiente de $\beta = 0.58$ ($p < 0.01$). Asimismo, identificaron que las dimensiones más influyentes de la calidad de vida laboral fueron las condiciones del puesto y el apoyo organizacional, las cuales mostraron cargas factoriales superiores a 0.60.

Romero (2020) examinó la influencia de la calidad de vida laboral sobre el engagement, la satisfacción laboral y el índice de recomendación en trabajadores de una empresa de servicios. Utilizó regresiones lineales múltiples y encontró que la calidad de vida laboral explica significativamente el engagement, con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.42$ ($p < 0.001$). De igual modo, la QWL predijo la satisfacción laboral ($R^2 = 0.39$) y el índice de recomendación ($R^2 = 0.36$), concluyendo que el bienestar laboral tiene un impacto directo en el desempeño y satisfacción organizacional.

### 1.3.2 Nacionales

Un estudio realizado en Lima Metropolitana en 2023 examinó la relación entre apoyo social, resiliencia y autoeficacia computacional con el engagement en 412 docentes de educación básica regular. Se aplicaron cuestionarios validados y se encontró que la autoeficacia computacional presentó la correlación más alta con el engagement, con $r = 0.56$

($p < 0.001$), seguida por el apoyo social ($r = 0.43$) y la resiliencia ($r = 0.39$), mientras que no se hallaron diferencias significativas por género o edad. Estos datos resaltan la relevancia de los recursos personales en el compromiso laboral docente.

Apaza (2021) buscó determinar la relación entre calidad de vida laboral y engagement en una organización educativa. Su diseño fue no experimental, transversal y correlacional. Obtuvo un coeficiente de Rho Spearman = 0.705 ($p < 0.01$), lo que indica una relación positiva fuerte. Con ello concluyó que un incremento en la calidad de vida laboral se asocia directamente con mayores niveles de engagement.

Gallardo (2022) investigó la relación entre calidad de vida laboral y engagement en enfermeros del área de emergencia de un hospital. El estudio fue cuantitativo, transversal y descriptivo–correlacional. Sus resultados mostraron una correlación positiva y significativa de $r = 0.521$ ($p < 0.05$), concluyendo que mejores condiciones laborales favorecen el compromiso en contextos de alta exigencia emocional.

Alegría y Cervantes (2022) analizaron la relación entre calidad de vida laboral y engagement en trabajadores del sector privado. Su estudio no experimental y correlacional encontró que no existe relación significativa entre las variables, obteniendo un coeficiente de $r = 0.108$ ($p > 0.05$). Este resultado destaca que, en ciertos contextos organizacionales, el compromiso laboral depende más de factores internos y motivacionales que de condiciones estructurales.

### 1.3.3 Locales

Apaza (2022) evaluó la relación entre calidad de vida laboral y engagement en trabajadores de un centro de salud de Arequipa. Su estudio fue cuantitativo, correlacional y no experimental. A partir de un muestreo por criterios, obtuvo un coeficiente Rho Spearman = 0.054 ($p = 0.528$), indicando ausencia de relación significativa entre las variables. Concluyó que niveles altos de engagement pueden darse incluso cuando la calidad de vida laboral no es óptima, lo que evidencia la influencia de factores vocacionales y de identidad profesional.

Benavente y Santisteban (2023) investigaron la relación entre calidad de vida laboral y motivación en 50 trabajadores de la empresa Mega Asia S.A.C. Aplicaron encuestas validadas y hallaron que el 36 % percibía un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras

que el 44 % reportó nivel medio de motivación. El coeficiente de correlación fue r = 0.957 ($p < 0.05$), indicando una relación positiva muy fuerte y significativa entre ambas variables.

Medina (2023) analizó el impacto de la calidad de vida laboral en la productividad en el sector hidrocarburos de Arequipa. Su estudio descriptivo–correlacional encontró que existe una relación positiva significativa, con un coeficiente de r = 0.63 ($p < 0.01$). Asimismo, determinó que factores como clima organizacional y estabilidad laboral explican una parte importante del rendimiento del personal.

# CAPÍTULO II

# METODOLOGÍA

## 2.1. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación del presente estudio será correlacional, puesto que, en concordancia con Hernández y Mendoza (2018), este tipo de investigaciones se enfoca en ampliar el entendimiento de los fenómenos y analizar los datos con el propósito de revelar aspectos desconocidos, formular interrogantes y obtener respuestas. Sin embargo, no se aplican directamente a la realidad inmediata, sino que proporcionan una visión integral del problema y contribuyen a la generación de conclusiones y recomendaciones sobre las variables en estudio.

Según Hernández y Mendoza (2018), los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la asociación o relación entre dos o más variables en un contexto específico, sin establecer necesariamente una relación de causalidad. En este sentido, la presente investigación busca identificar si existe relación entre las variables mencionadas y en qué medida se vinculan entre sí. El alcance de la investigación es de tipo correlacional, debido a que tiene como propósito determinar el grado de relación existente entre la calidad de vida laboral y el engagement en el personal del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa.

El enfoque de investigación será cuantitativo, debido a que, en conformidad con Hernández et al. (2014), este tipo de estudios sigue un proceso ordenado y basado en el método científico, el cual permite recolectar información mediante instrumentos como cuestionarios o fichas de observación, midiendo las variables a través del procesamiento estadístico, ya sea descriptivo o inferencial.

El diseño de investigación será no experimental, puesto que, de acuerdo con Hernández et al. (2014), en este tipo de estudios no se manipulan deliberadamente las variables bajo análisis, sino que se observan y examinan los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural.

## 2.2. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación

### 2.2.1. Técnicas

En el presente estudio se hará uso de la encuesta como técnica de recolección de datos. Según Hernández y Mendoza (2014), esta permite obtener los datos mediante la elaboración de ítems estrechamente relacionados a los indicadores y/o subindicadores de las variables bajo análisis.

### 2.2.2. Instrumentos

Para medir la calidad de vida laboral se aplicará el instrumento basado en Pando et al. (2018), adaptado por Bedón y Zúñiga (2022). Este instrumento estará compuesto por siete indicadores, con un total de 33 ítems en una escala de Likert. Donde su Alfa de Cronbach general fue de 0.911, evidenciando una confiabilidad muy alta para medir la variable calidad de vida laboral y asegurando la obtención de información relevante sobre la variable bajo análisis.

Asimismo, el Alfa de Cronbach de los indicadores soporte institucional (0.8), seguridad laboral (0.5), integración laboral (0.6), satisfacción laboral (0.8), bienestar laboral (0.8), desarrollo personal (0.8) y administración del tiempo libre (0.8), mostraron una confiabilidad entre moderada y muy alta, y una concordancia con la variable bajo estudio. Finalmente, cada uno de los ítems del cuestionario obtuvieron un Alpha de Cronbach entre 0.448 y 0.787, evidenciando una confiabilidad entre moderada y alta, y una correspondencia con los subindicadores, indicadores y la variable bajo observación.

En consecuencia, el instrumento de Pando et al. (2018), es ideal para aplicarlo con propósitos investigativos y para evaluar al personal de la institución educativa bajo observación.

Por otro lado, el engagement laboral se medirá mediante el cuestionario elaborado por Ossio (2021), este estará conformado por cuatro indicadores, con un total de 15 ítems en escala de Likert. Donde su Alfa de Cronbach general fue de 0.81, demostrando una confiabilidad alta y garantizando la adquisición de información importante sobre la variable bajo estudio.

De la misma forma, el Alfa de Cronbach de los indicadores atención (0.78), conexión (0.72), integración (0.82) y enfoque (0.72), evidenciando una confiabilidad alta y muy alta, y una correspondencia con la variable bajo análisis. Por último, cada uno de los ítems del

cuestionario alcanzaron un Alfa de Cronbach entre 0.656 y 0.937, mostrando una confiabilidad entre alta y muy alta, y una concordancia con los subindicadores, indicadores y la variable bajo investigación. Por lo tanto, el instrumento de Ossio (2021), es ideal para evaluar a los trabajadores de la institución educativa y obtener información confiable sal respecto.

Cabe mencionar que, los instrumentos han sido validados correctamente.

**a) Ficha técnica de cuestionario de calidad de vida laboral.**

**Autor:** Bedon Quispe Klinton Porfidio, Zuñiga Valencia Richar

**Año:** 2022

**Adaptado:** 2025

**Estructura:** 33 ítems

**Confiabilidad:** Alfa de Cronbach: 0,866, se aprecia un alfa de 86.6% de fiabilidad, que significa un nivel altamente confiable, por tanto, el instrumento queda validado.

**Duración**: 5 a 10 minutos

**Codificación:** la calificación es de 5 alternativas de una escala Likert: nunca, pocas veces, a veces, casi siempre y siempre.

**Puntuación:** El cuestionario se divide en 3 dimensiones

- Soporte institucional 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13
- Bienestar laboral: 14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24
- Integración laboral: 25,26,27,28,29
- Satisfacción laboral: 30,31,32,33

**Calificación:**

Alto 43 - 56

Regular 28 - 42

Bajo 14 – 27

**b) Ficha técnica de cuestionario de engagement**

**Autor:** Bedon Quispe Klinton Porfidio, Zuñiga Valencia Richar

**Año:** 2022

**Adaptado:** 2025

**Estructura:** 15 ítems

**Confiabilidad:** Alfa de Cronbach: 0,866, se aprecia un alfa de 86.6% de fiabilidad, que significa un nivel altamente confiable, por tanto, el instrumento queda validado.

**Duración**: 3 a 5 minutos

**Codificación:** la calificación es de 5 alternativas de una escala Likert: nunca, pocas veces, a veces, casi siempre y siempre.

**Puntuación:** El cuestionario se divide en 3 dimensiones

- Atención: 1,2,3,4
- Productividad: 5, 6,7,8,9
- Incorporación: 10,11
- Enfoque: 12,13,14,15

**Calificación:**

Alto 43 - 56

Regular 28 - 42

Bajo 14 – 27

**2.2.3. Matriz de consistencia.**

| Pregunta general | Objetivo general | Hipótesis | Variables | Metodología |
|---|---|---|---|---|
| ¿Cuál es relación entre la calidad de vida laboral y el engagement laboral en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones, Arequipa 2023? | Determinar la relación entre calidad de vida laboral y engagement en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa. | **Dado que:** La calidad de vida laboral permitirá a que los trabajadores encuentren su lugar de trabajo favorable y adecuado, para cumplir con los objetivos de la empresa y las tareas asignadas a sus puestos de trabajo, es por ello, que el trabajador debe desarrollar sentido de pertinencia, compromiso y | Calidad de vida laboral | Nivel: Cuantitativo<br>Alcance: Co - relacional<br>Técnica<br>Encuesta<br>Instrumento: Cuestionario |
| **Preguntas específicas** | **Objetivos específicos** | | | |
| ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones, Arequipa 2023? | Conocer la relación entre la calidad de vida laboral y productividad de los colaboradores del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa | | | |
| ¿En qué nivel se encuentra el engagement laboral del personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones, Arequipa 2023? | Conocer la relación entre la calidad de vida laboral y la atención de los colaboradores del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa | | Engagement | |

| | | |
|---|---|---|
| | | motivación en sus funciones. |
| ¿Cuál es la relación entre el soporte institucional y el engagement laboral del personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones, Arequipa 2023? | Saber la relación entre la calidad de vida laboral y el enfoque de los colaboradores del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa | Es probable que: Exista una relación significativa entre la Calidad de vida laboral y engagement en los colaboradores del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa. Exista una relación significativa entre la Calidad de vida laboral y la atención en los colaboradores del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones |

| | |
|---|---|
| | de Arequipa. Exista una relación significativa entre la Calidad de vida laboral y el enfoque en los colaboradores del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa. |

## 2.3. Campo de verificación

### 2.3.1. Ubicación espacial

El presente proyecto de investigación se realizará en el colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones, ubicado en la calle San Juan de Dios N° 538-540, Cercado - Arequipa.

### 2.3.2. Ubicación temporal

El horizonte temporal del estudio estará abocado al presente, es decir, será un estudio coyuntural. Así, se estima que su desarrollo tendrá un espacio de 4 meses, desde abril del 2025 hasta junio del 2025.

### 2.3.3. Unidades de estudio

La unidad de estudio estará conformada por el colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones.

**a) Población**

La población para el presente estudio estará conformada por los 150 trabajadores pertenecientes al colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones.

**b) Muestra**

En el presente estudio, para obtener una mayor consistencia y generalización de resultados, se optará por considerar al total de la población como muestra. La población del estudio estuvo conformada por los 150 trabajadores del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa, incluyendo personal docente, administrativo, de servicio y directivo.

Dado que el tamaño de la población es manejable, se optó por trabajar con la totalidad de los elementos que la conforman, por lo que no se realizó un muestreo, sino un estudio censal.

Este enfoque permite obtener una representación completa de la realidad estudiada, evitando errores muestrales y garantizando un mayor nivel de precisión en los resultados dentro del contexto específico del colegio.

No obstante, es importante precisar que, al tratarse de un estudio censal circunscrito a una sola institución, los resultados no son generalizables a otras organizaciones educativas, sino que reflejan la situación particular del contexto analizado. Sin embargo, pueden servir como referencia para estudios similares en instituciones con características semejantes.

**Criterios de inclusión.**

- Personal perteneciente al colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones.

- Personal presente en la institución educativa.
- Personal con disposición para colaborar con la investigación.
- Personal con mínimo 6 meses de contrato
- Personal que se encuentre en la institución

**Criterios de exclusión**

- Personal nuevo que no cumpla con mínimo de 6 meses

## 2.4. Estrategia de recolección de datos

### 2.4.1. Organización

La estrategia de recolección de datos se ha diseñado con un enfoque científico, con el objetivo de garantizar la validez, confiabilidad y objetividad de la información que se obtuvo.

Primero, se realizaron las coordinaciones con la institución educativa, solicitando la autorización para la aplicación de instrumentos. Dicho proceso ha permitido asegurar el acceso a los colaboradores y el espacio para el desarrollo de la investigación.

Segundo, se informó a los encuestados sobre los objetivos de la investigación, la importancia de su participación y la veracidad en sus respuestas. En tal sentido se les garantizó la anonimidad y el uso exclusivo de los datos recolectados.

Tercero, se procedió a la aplicación de los instrumentos de recolección, los cuales fueron brindados de manera física y presencial en el auditorio del colegio, en un horario previamente coordinado con el psicólogo y la dirección del colegio para que pueda asistir todo el personal. Se realizó en una jornada de integración que propuso el colegio, donde se aprovechó dicho espacio para que no intervengan en sus actividades cotidianas. Durante este espacio se brindaron las indicaciones claras y estandarizadas para asegurar la comprensión y el correcto llenado y evitar sesgos de interpretación.

Cuarto, se supervisó el correcto llenado de los cuestionarios con el objetivo de garantizar la integridad de la información y evitar inconsistencias en las respuestas, permitiendo obtener datos de calidad.

Quinto, los datos obtenidos fueron correctamente codificados, tabulados y procesados mediante herramientas estadísticas, lo que permitió posteriormente el análisis en concordancia con los objetivos planteados en la investigación.

# CAPÍTULO III

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el siguiente capítulo se presenta y analiza los resultados obtenidos mediante las encuestas realizadas al personal del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones.

### 3.1 Análisis Descriptivo

**Tabla 1**

*Resultados descriptivos de la variable calidad de vida laboral*

| escala | n | media | mediana | sd | iqr | skew | kurt | moda | p25 | p75 | min | max |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| VAR_CalidadVidaLaboral | 150 | 3.5855321 | 3.5604904 | 0.3345871 | 0.4413914 | 0.2308164 | 3.1588818 | 3.3911521 | 3.3737316 | 3.8151706 | 2.7561661 | 4.4768671 |
| VAR_Engagement | 150 | 3.9260834 | 3.9305 | 0.5011474 | 0.7344375 | -0.1210174 | 2.3744788 | 4.5125 | 3.5755 | 4.3109375 | 2.7125 | 5.0005 |

**Nota.** Elaboración propia.

En el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa, la calidad de vida laboral presentó una media de 3.59 y una mediana de 3.56, lo que ubicó la percepción general en un nivel intermedio alto, con dispersión moderada (desviación estándar 0.33 e IQR 0.44), rango de 2.75 a 4.48, asimetría levemente positiva (0.24) y curtosis cercana al valor mesocúrtico (3.16); la moda fue 3.39 y los cuartiles se situaron en 3.38 y 3.82, mostrando que la mitad central de puntajes se concentró por encima del punto medio de la escala. En el mismo grupo, el engagement alcanzó una media y mediana de 3.93, evidenciando un nivel alto y una variabilidad algo mayor que la observada en la calidad de vida laboral (desviación estándar 0.50 e IQR 0.73), con rango entre 2.71 y 5.00, asimetría ligeramente negativa (−0.12) y curtosis menor a 3 (2.37), lo que describió una forma levemente platicúrtica; la moda fue 4.51 y los cuartiles se ubicaron en 3.58 y 4.31, indicando que la mitad central de valores se concentró en niveles elevados de compromiso.

**Tabla 2**

*Resultados descriptivos de las dimensiones de calidad de vida laboral*

| escala | n | media | mediana | sd | iqr | skew | kurt | moda | p25 | p75 | min | max |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A_SoporteInstitucional | 150 | 3.8851 | 3.8461 | 0.4401 | 0.7500 | 0.1404 | 2.0889 | 3.7692 | 3.4808 | 4.2308 | 3 | 4.7692 |
| A_BienestarLaboral | 150 | 3.4242 | 3.4545 | 0.4531 | 0.6364 | -0.0972 | 2.6621 | 3.4545 | 3.0909 | 3.7273 | 2.4545 | 4.5455 |
| A_IntegracionLaboral | 150 | 3.4586 | 3.4 | 0.4855 | 0.6 | -0.0185 | 2.7911 | 3.2 | 3.2 | 3.8 | 2.2 | 4.6 |
| A_SatisfaccionLaboral | 150 | 3.5783 | 3.5 | 0.6624 | 0.7500 | -0.4972 | 4.0979 | 3.7500 | 3.2500 | 4 | 1.2500 | 5 |
| B_Atencion | 150 | 3.4975 | 3.5 | 0.6193 | 0.9375 | -0.1705 | 2.5306 | 3.7500 | 3 | 3.9375 | 2.2500 | 5 |
| B_Productividad | 150 | 4.1626 | 4.2 | 0.5209 | 0.8 | -0.2879 | 2.5296 | 4.2 | 3.8 | 4.6 | 2.6 | 5 |
| B_Incorporacion | 150 | 3.9967 | 4 | 0.7911 | 1 | -0.9427 | 3.5479 | 4.5 | 3.5 | 4.5 | 1.5 | 5 |
| B_Enfoque | 150 | 4.0500 | 4 | 0.6109 | 1 | -0.2507 | 2.2078 | 4.5 | 3.5 | 4.5 | 2.5 | 5 |

**Nota.** Elaboración propia.

Para la dimensión Soporte institucional, los resultados evidenciaron una media de 3.89 y una mediana de 3.85, con variabilidad moderada (desviación estándar 0.44; IQR 0.75) y un rango de 3.00 a 4.77. La distribución mostró asimetría levemente positiva (0.14) y curtosis cercana al patrón mesocúrtico (2.09); la moda se situó en 3.77 y los cuartiles en 3.48 y 4.23. En el marco de la tesis, este comportamiento indicó que las prácticas de supervisión, retroalimentación y reconocimiento se desarrollaron con frecuencia suficiente como para sostener un entorno de apoyo institucional operativo.

En relación con el Bienestar laboral, se obtuvieron una media de 3.42 y una mediana de 3.45 (desviación estándar 0.45; IQR 0.64; rango 2.45–4.55), con ligera asimetría negativa (−0.10) y curtosis de 2.66; la moda y la mediana coincidieron en torno a 3.45, y los cuartiles se ubicaron en 3.09 y 3.73. A la luz del objetivo de la investigación, este perfil describió un nivel medio que sugiere oportunidades de mejora en aspectos vinculados con desarrollo personal, condiciones de seguridad y salud ocupacional.

Respecto de la Integración laboral, la media alcanzó 3.46 y la mediana 3.40 (desviación estándar 0.49; IQR 0.60; rango 2.20–4.60), con asimetría prácticamente nula (−0.02) y curtosis próxima a 3 (2.79); la moda fue 3.20 y los cuartiles 3.20 y 3.80. En términos de gestión, estos indicadores situaron la colaboración, el respeto de derechos y la resolución de conflictos en un nivel medio, compatible con la coexistencia de buenas prácticas y áreas susceptibles de fortalecimiento en coordinación y trabajo en equipo.

En lo que concierne a la Satisfacción laboral, se observó una media de 3.58 y una mediana de 3.50, acompañadas de mayor dispersión relativa (desviación estándar 0.66; IQR 0.75) y un rango amplio (1.25–5.00). La asimetría negativa (−0.49) y la curtosis superior a 3 (4.10) reflejaron concentración hacia valores altos con colas más pesadas; la moda fue 3.75, y los cuartiles se situaron en 3.25 y 4.00. En el contexto de la tesis, ello describió una evaluación global favorable del tipo de trabajo, los beneficios y las oportunidades de ascenso, aunque con heterogeneidad interindividual que amerita revisar equidad y expectativas de desarrollo.

La dimensión Atención presentó una media de 3.49 y una mediana de 3.50 (desviación estándar 0.62; IQR 0.94; rango 2.25–5.00), con asimetría ligeramente positiva (0.17) y curtosis de 2.54; la moda se fijó en 3.75 y los cuartiles en 3.00 y 3.94. Bajo el marco analítico del estudio, este patrón ubicó la inteligencia emocional, la empatía y la disponibilidad en una frecuencia moderada, señalando la conveniencia de consolidar habilidades de escucha y autorregulación en situaciones de mayor demanda.

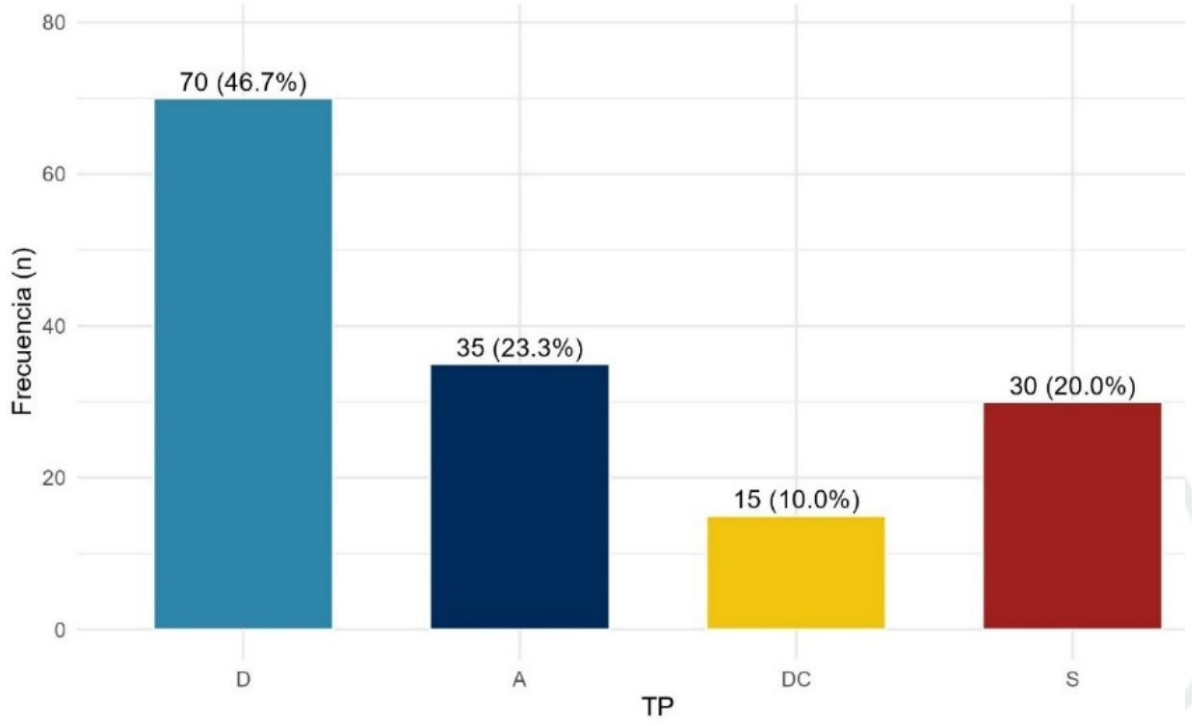
En Productividad, se alcanzaron valores elevados: media de 4.16 y mediana de 4.20, con variabilidad moderada (desviación estándar 0.52; IQR 0.80) y rango de 2.60 a 5.00. La asimetría negativa (−0.29) y la curtosis de 2.53 se correspondieron con una distribución sesgada hacia niveles altos; la moda fue 4.20 y los cuartiles 3.80 y 4.60. Para los fines de la investigación, esto significó que el rendimiento, la persistencia y la gestión del tiempo tendieron a ubicarse en niveles sostenidos.

En el caso de Incorporación, que recoge dedicación e interés, la media y la mediana se situaron en 4.00, con la mayor dispersión relativa del bloque (desviación estándar 0.79; IQR 1.00) y un rango de 1.50 a 5.00. Se apreció asimetría negativa marcada (−0.95) y curtosis de 3.54; la moda fue 4.50, mientras que los cuartiles se fijaron en 3.50 y 4.50. Desde la perspectiva de la tesis, la mayoría evidenció altos niveles de involucramiento, aunque coexistieron subgrupos con menores niveles, lo que orienta acciones focalizadas de motivación y acompañamiento.

Finalmente, Enfoque, entendido como concentración e inclinación por el trabajo, registró una media de 4.06 y una mediana de 4.00 (desviación estándar 0.61; IQR 1.00; rango 2.50–5.00), con asimetría levemente negativa (−0.26) y curtosis de 2.21; la moda fue 4.50 y los cuartiles se ubicaron en 3.50 y 4.50. En coherencia con el propósito del estudio, este desempeño confirmó que el personal tendió a mantenerse concentrado en las tareas, con algunas necesidades puntuales de apoyo para reducir interrupciones y estabilizar la atención en determinados casos.

**Figura 1**

*Distribución por tipo de puesto en la muestra*

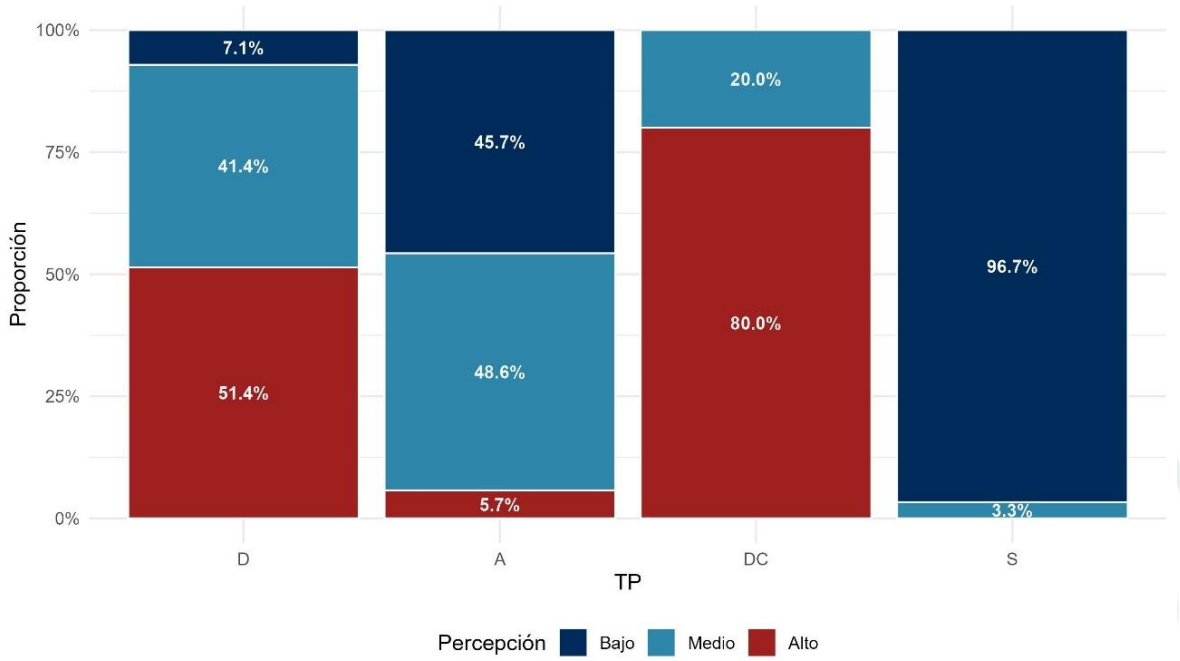



**Nota:** Elaboración propia

La distribución por tipo de puesto evidenció una mayor participación de Docentes (70 casos; 46.7%), seguida por Administrativos (35; 23.3%), Servicios (30; 20.0%) y un grupo reducido de Dirección de colegio (15; 10.0%), configurando un desequilibrio muestral con predominio docente y baja representación directiva. Bajo este escenario, las comparaciones y estimaciones por subgrupos presentaron mayor precisión en Docentes y menor potencia estadística en Dirección, por lo que, para la inferencia, resultó pertinente reportar tamaños de efecto con intervalos de confianza al 95% en cada grupo, contemplar pruebas robustas o no paramétricas cuando las suposiciones lo exigieron y ejecutar análisis de sensibilidad, como reagrupar categorías poco numerosas o aplicar ponderaciones, a fin de verificar que las conclusiones no dependieran del desbalance en los tamaños muestrales.

**Figura 2**

*Distribución de percepciones de TP variable engagement*

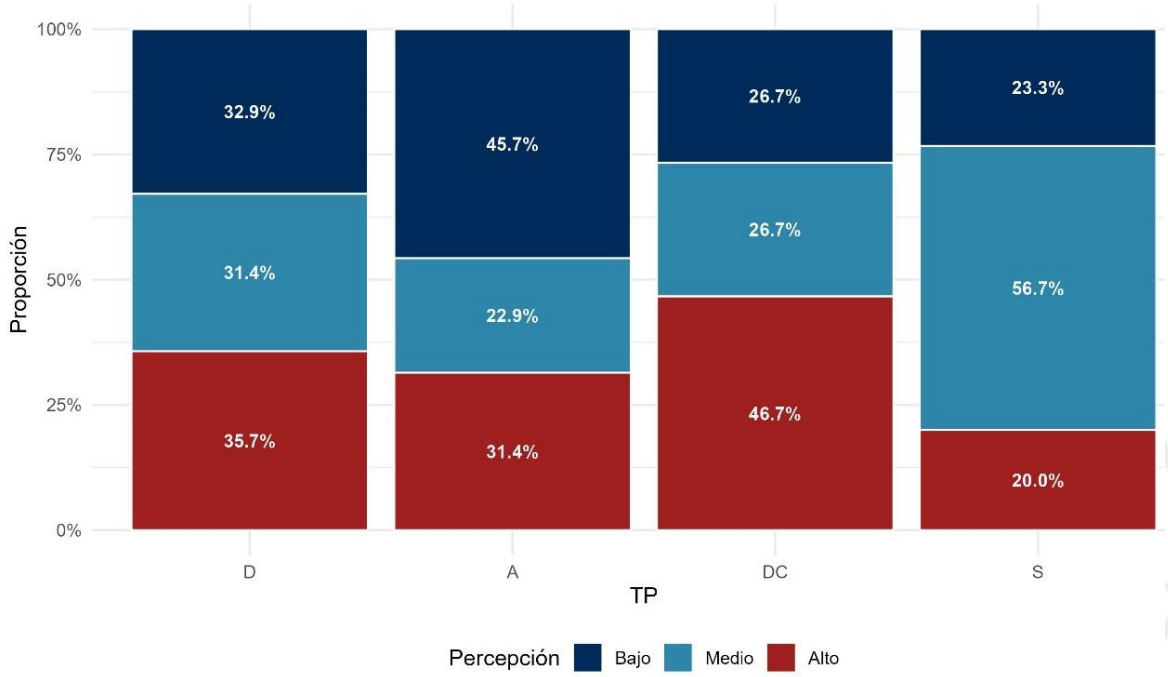



**Nota:** Elaboración propia

En la variable engagement, la distribución por tipo de puesto mostró perfiles claramente diferenciados: en Docentes (D) predominó el nivel alto con 51.4 por ciento y el nivel medio con 41.4 por ciento, mientras que el nivel bajo alcanzó solo 7.1 por ciento; en Administrativos (A) se observó un patrón menos favorable, con 45.7 por ciento en bajo, 48.6 por ciento en medio y una proporción casi nula en alto de 5.7 por ciento; en Dirección de colegio (DC) la gran mayoría se ubicó en alto con 80.0 por ciento; y en Servicios (S) prevaleció el nivel bajo con 96.7 por ciento, sin casos en alto. Desde el enfoque de la tesis, este panorama describió un compromiso elevado en DC y D, heterogeneidad en A y un déficit crítico en S, lo que justificó priorizar intervenciones de fortalecimiento del engagement en Servicios y, en segundo término, en Administración.

**Figura 3**

*Distribución de percepciones por TP Variable Calidad de vida Laboral*

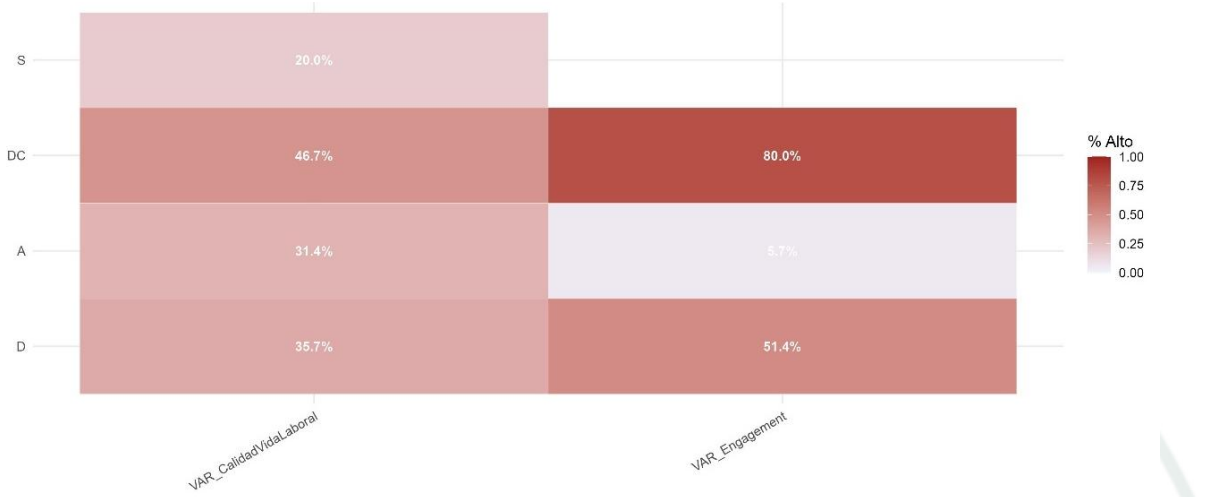



**Nota:** Elaboración propia

En calidad de vida laboral por tipo de puesto, el grupo de Docentes presentó una distribución equilibrada con 35.7 por ciento en alto, 31.4 por ciento en medio y 32.9 por ciento en bajo; el personal Administrativo concentró mayormente el nivel bajo con 45.7 por ciento; Dirección mostró un perfil favorable con 46.7 por ciento en alto; y Servicios se ubicó sobre todo en nivel medio con 56.7 por ciento y 20 por ciento en alto. En el contexto de la tesis, estas pautas indicaron mejores condiciones percibidas en Dirección, un patrón mixto en Docentes, brechas claras en Administración y una calidad de vida laboral intermedia en Servicios con potencial de mejora mediante ajustes en seguridad, desarrollo y soporte.

**Figura 4**

*Proporción en nivel alto por TP y Variable*

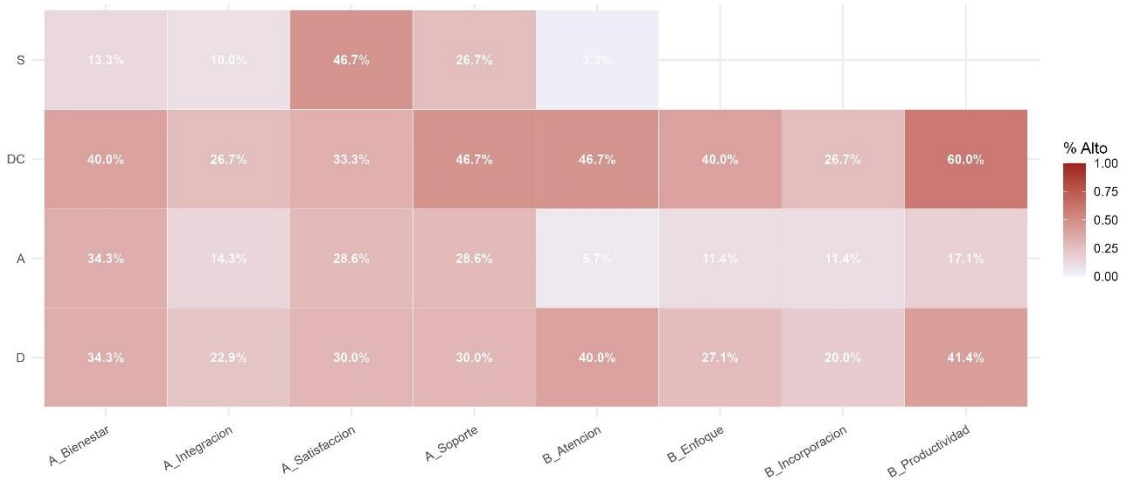



**Nota:** Elaboración propia

Al comparar la proporción en nivel alto de cada variable por tipo de puesto, Dirección destacó de manera simultánea en calidad de vida laboral con 46.7 por ciento y en engagement con 80.0 por ciento, mientras que Docentes también mostró un alineamiento positivo con 35.7 por ciento en calidad de vida laboral y 51.4 por ciento en engagement. En Administración, el 31.4 por ciento en calidad de vida laboral alta no se tradujo en un engagement alto de 5.7 por ciento, y en Servicios el 20.0 por ciento en calidad de vida laboral alta coexistió con una ausencia de engagement alto. Metodológicamente, cuando calidad de vida laboral y engagement se alinearon, como en Dirección y Docentes, se observó un clima saludable; cuando no se alinearon, como en Administración y Servicios, resultó pertinente revisar integración, reconocimiento y claridad de rol para convertir condiciones en implicación efectiva.

**Figura 5**

*Proporción en nivel Alto TP y Dimensión*

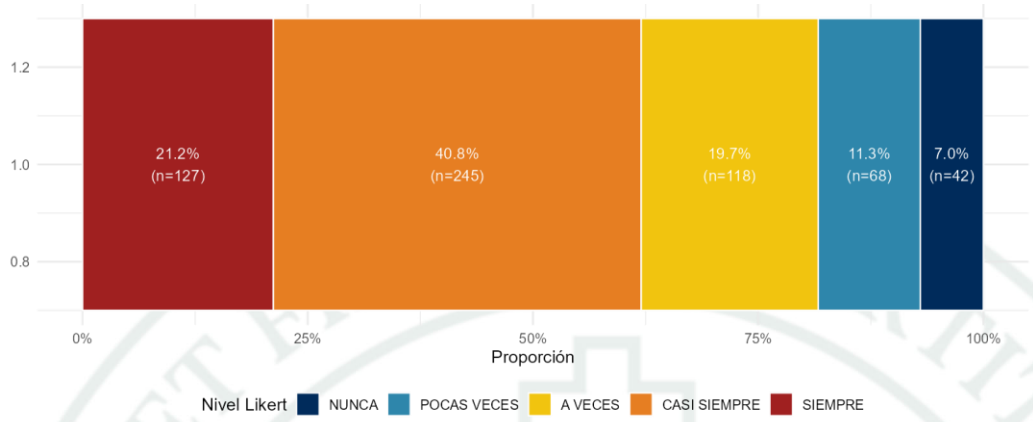



**Nota:** Elaboración propia

A nivel de dimensiones, Dirección concentró altas proporciones en Productividad con 60 por ciento, Soporte con 46.7 por ciento, Atención con 46.7 por ciento y Enfoque con 40 por ciento, coherentes con su engagement elevado. Docentes mostró fortalezas en Productividad con 41.4 por ciento, Atención con 40 por ciento y Satisfacción con 30 por ciento, con márgenes de mejora en Integración con 22.9 por ciento. Administración exhibió porcentajes en nivel alto reducidos en casi todas las dimensiones, por ejemplo Atención con 5.7 por ciento, Enfoque con 11.4 por ciento y Productividad con 17.1 por ciento, lo que orientó intervenciones de alcance transversal. Servicios combinó Productividad alta con 60 por ciento y Satisfacción relativamente alta con 46.7 por ciento, junto con Atención muy baja con 3.3 por ciento e Integración baja con 10 por ciento; en términos de gestión, el rendimiento existió pero no siempre acompañado de coordinación, empatía y trabajo en equipo, por lo que reforzar estos últimos aspectos probablemente contribuiría a elevar el engagement.

**Figura 6**

*Distribución de niveles Satisfacción Laboral*

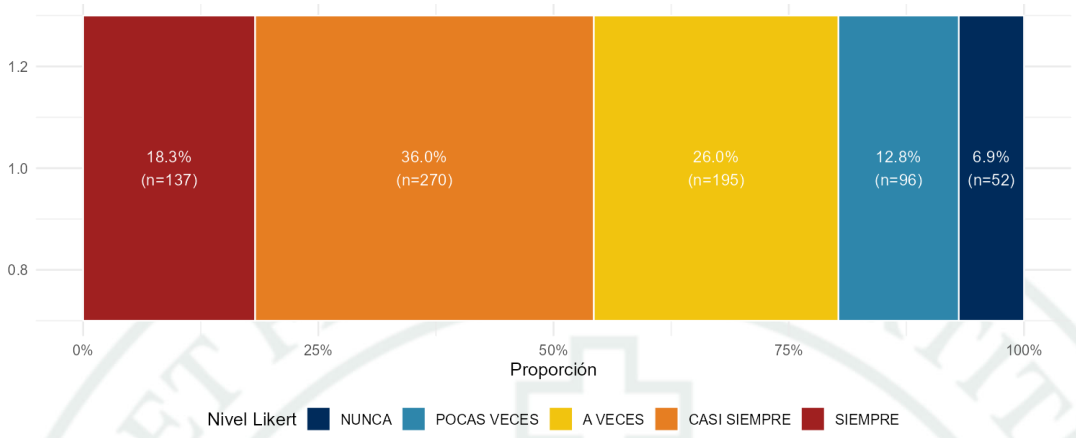



**Nota:** Elaboración propia

En el gráfico de distribución por niveles con predominio en los dos primeros estratos, se registró 40.8 por ciento en el segundo nivel y 21.2 por ciento en el primero, lo que sumó aproximadamente 62 por ciento del total, mientras que los niveles intermedios y altos representaron 19.7 por ciento, 11.3 por ciento y 7.0 por ciento. Esta configuración reflejó una concentración de respuestas en la zona baja a media baja de la escala, con presencia limitada del nivel más alto.

**Figura 7**

*Distribución de niveles Integración Laboral*

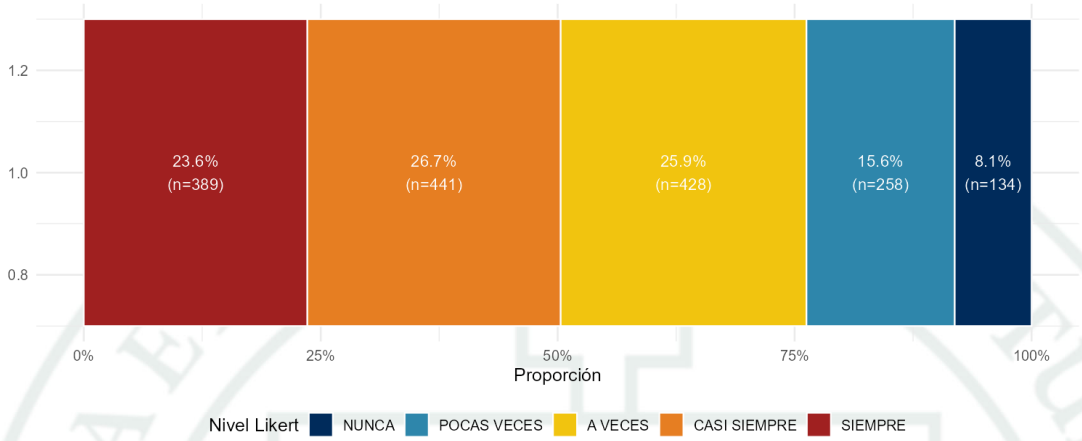



**Nota:** Elaboración propia

En otro gráfico con predominio de niveles uno y dos, las frecuencias alcanzaron 18.3 por ciento y 36.0 por ciento, con una fracción relevante en el nivel tres de 26.0 por ciento y menor participación en los niveles superiores de 12.8 por ciento y 6.9 por ciento. En términos sustantivos, la distribución se agrupó en el tramo bajo a medio, con un porcentaje reducido en los extremos altos, lo que sugirió que la condición evaluada se manifestó con moderación.

**Figura 8**

*Distribución de niveles bienestar laboral*

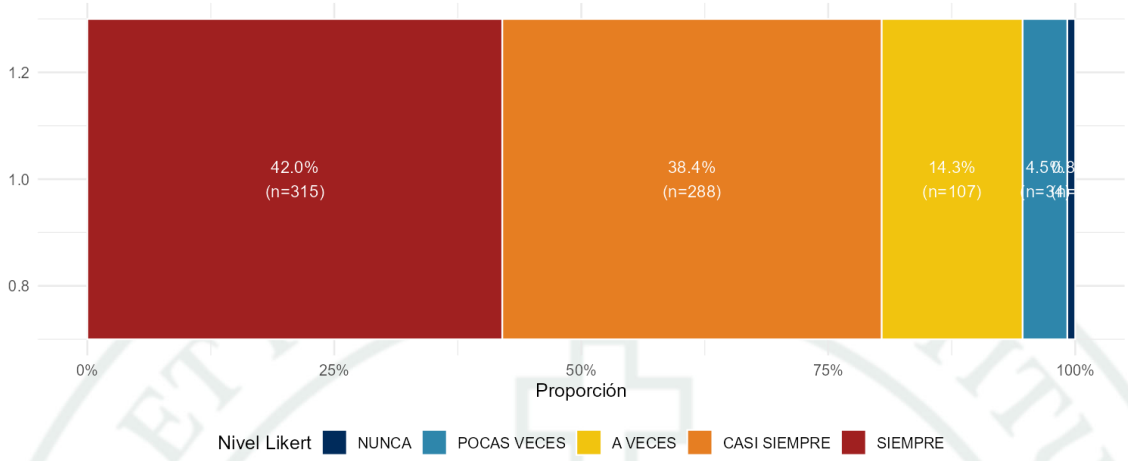



**Nota:** Elaboración propia

En la distribución más equilibrada entre los tres primeros niveles, las proporciones fueron 23.6 por ciento, 26.7 por ciento y 25.9 por ciento, que en conjunto representaron alrededor de 76 por ciento, mientras que los dos niveles superiores alcanzaron 15.6 por ciento y 8.1 por ciento. La lectura indicada fue la de una percepción predominantemente media, sin concentraciones extremas, y con menor peso relativo de las categorías superiores, lo que apuntó a oportunidades de mejora para desplazar la distribución hacia niveles altos.

**Figura 9**

*Distribución de niveles productividad*

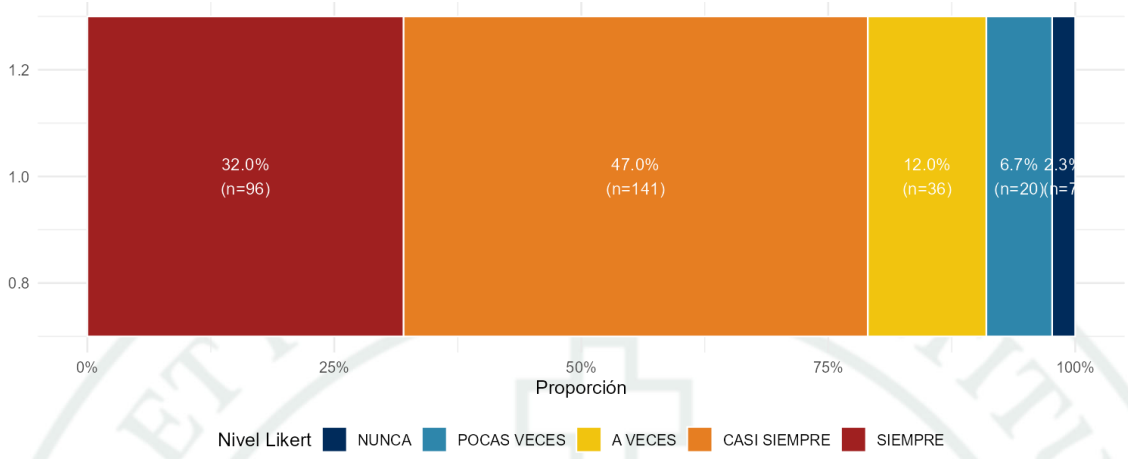



**Nota:** Elaboración propia

La evidencia mostró una concentración marcada en los dos primeros niveles, con 42.0 por ciento y 38.4 por ciento que sumaron alrededor de 80 por ciento del total, y una presencia muy baja en los niveles superiores de 4.5 por ciento y 0.8 por ciento. En el marco de la tesis, esta pauta indicó que las respuestas se ubicaron mayoritariamente en la parte baja de la escala, reflejando una afirmación limitada de la condición evaluada.

**Figura 10**

*Distribución de niveles incorporación*

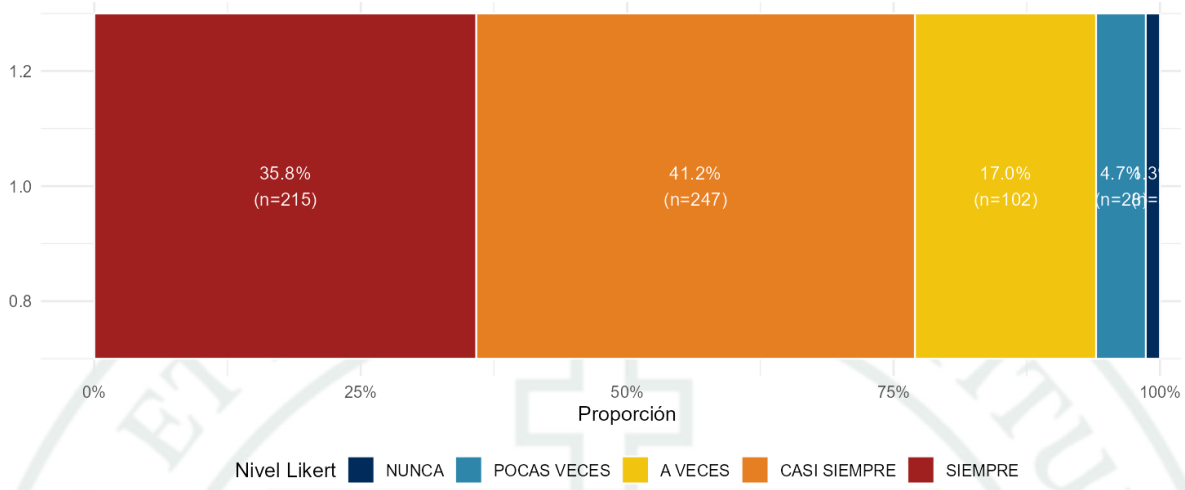



**Nota:** Elaboración propia

En otro apartado se observó que los niveles bajos concentraron la mayor proporción de respuestas, con 47.0 por ciento en el segundo nivel y 32.0 por ciento en el primero, lo que representó aproximadamente 79 por ciento en conjunto, mientras que los niveles superiores alcanzaron solamente 12.0, 6.7 y 2.3 por ciento. Esta configuración sugirió una frecuencia escasa de la condición evaluada y justificó, desde la gestión, iniciar con acciones básicas como clarificación de roles, apoyos inmediatos, recordatorios y seguimiento antes de implementar estrategias más complejas.

**Figura 11**

*Distribución de niveles enfoque*

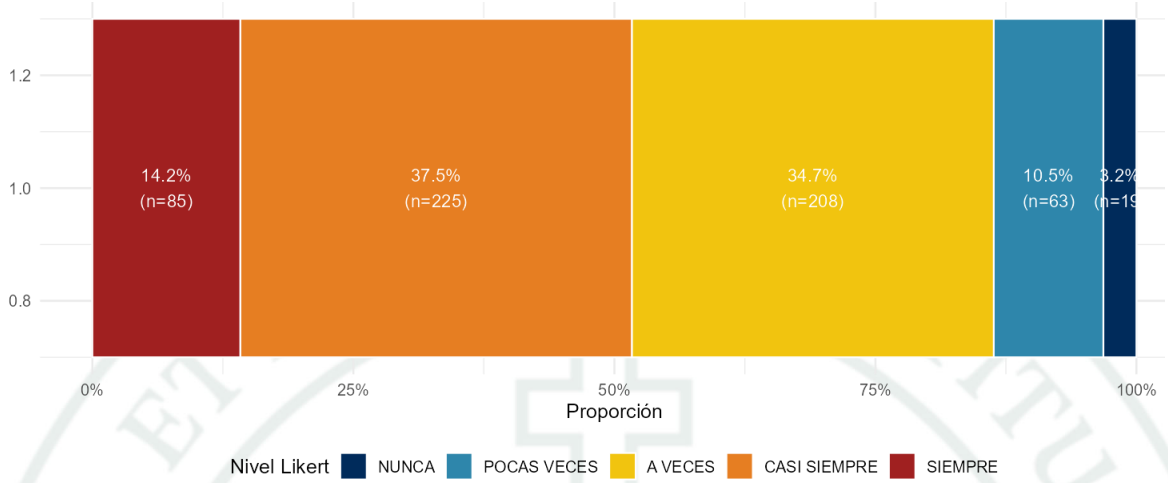



**Nota:** Elaboración propia

También se registró predominio de los niveles uno y dos con 35.8 y 41.2 por ciento, respectivamente, acompañados por una porción moderada en el nivel tres de 17.0 por ciento y una presencia mínima en los niveles altos cercana a 4.7 por ciento y alrededor de 1 a 2 por ciento. En términos sustantivos, la distribución se concentró en el tramo bajo a medio y evidenció que la práctica asociada aún no se consolidó, por lo que resultó pertinente reforzar la capacitación y la retroalimentación, además de monitorear metas de corto plazo.

**Figura 12**

*Distribución de niveles atención*

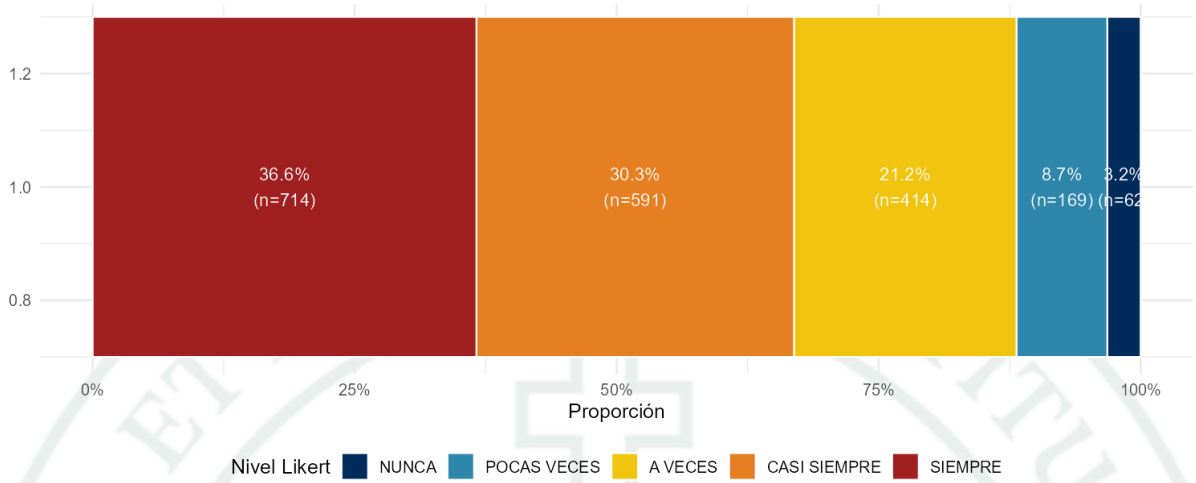



**Nota:** Elaboración propia

En un escenario distinto, la distribución se mostró más equilibrada en los niveles centrales, con 37.5 por ciento en el nivel dos y 34.7 por ciento en el nivel tres, menor participación en el nivel uno de 14.2 por ciento y bajos porcentajes en los niveles superiores de 10.5 y 3.2 por ciento. Esta configuración fue consistente con una percepción predominantemente moderada y con una fracción relevante en niveles medio altos, por lo que se justificó escalar buenas prácticas ya implementadas para favorecer el desplazamiento hacia los niveles cuatro y cinco.

**Figura 13**

*Distribución de niveles soporte institucional*

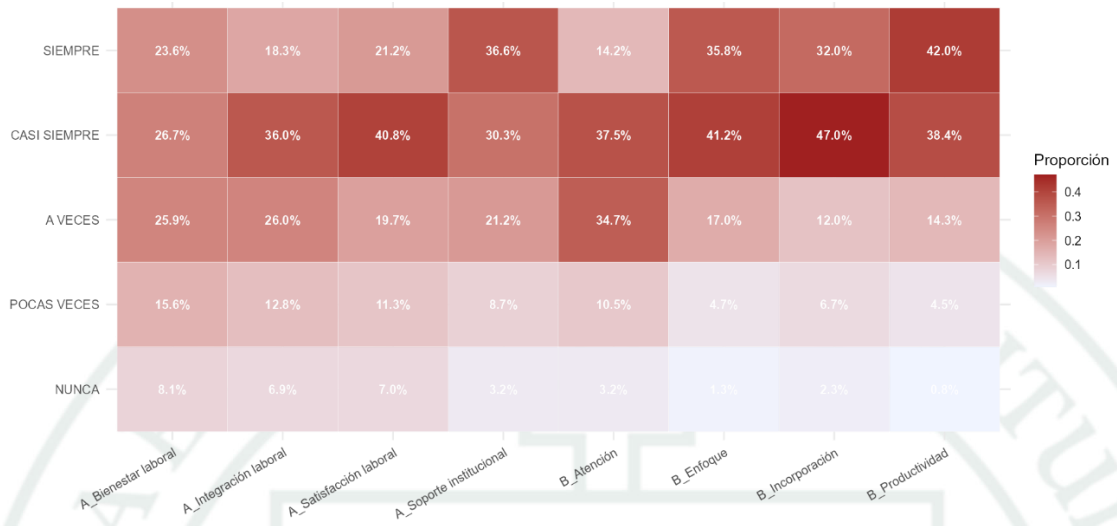



**Nota:** Elaboración propia

Finalmente, se apreció una acumulación en los niveles uno y dos de 36.6 y 30.3 por ciento, que sumaron aproximadamente 67 por ciento, seguida de 21.2 por ciento en el nivel tres y porcentajes pequeños en los niveles superiores de 8.7 y 3.2 por ciento. Esta situación describió una manifestación incipiente de la conducta o condición evaluada y, en consecuencia, resultó oportuno implementar intervenciones básicas y de alcance general, como rutinas, listas de verificación y soporte de jefatura, antes de esperar mejoras sustantivas en los niveles altos.

**Figura 14**

*Distribución de niveles por dimensiones totales*




**Nota:** Elaboración propia

La distribución de frecuencias por categorías Likert evidenció que las respuestas se concentraron en los niveles “Casi siempre” y “Siempre” para la mayoría de las dimensiones del engagement, con especial énfasis en Productividad (38.4% y 42.0%), Incorporación (47.0% y 32.0%) y Enfoque (41.2% y 35.8%). En el ámbito de la calidad de vida laboral, Soporte institucional mostró también alta recurrencia en los niveles superiores (30.3% y 36.6%), en tanto que Satisfacción, Bienestar e Integración se situaron predominantemente en rangos medios–altos (por ejemplo, “Casi siempre” entre 26% y 41%). Los niveles bajos (“Pocas veces” y “Nunca”) resultaron minoritarios en todas las dimensiones (generalmente <16% y <8%, respectivamente), con mínimos particularmente reducidos en Productividad (0.8% en “Nunca”) y Enfoque (1.3% en “Nunca”).

En síntesis, el mapa de calor describió un patrón favorable caracterizado por altos niveles de involucramiento (productividad, dedicación/interés y concentración) y un soporte institucional frecuente, mientras que la Atención (inteligencia emocional, empatía, disponibilidad) se concentró relativamente más en el nivel “A veces” (34.7%). Esta configuración sugirió que, si bien el clima laboral y el compromiso fueron sólidos, resultó pertinente fortalecer competencias socioemocionales para desplazar la atención desde niveles intermedios hacia los niveles superiores de la escala.

### 3.2 Análisis Inferencial

Prueba de normalidad 0.05 > Normal RHO DE PEARSON O R DE PEARSON O COEFICIENTE DE PEARSON 0.05<No Normal

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de las variables*

| escala | n | shapiro_W | shapiro_p | shapiro_decision | ks_D | ks_p | ks_decision | media | sd |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| VAR_CalidadVidaLaboral | 150 | 0.983 | 0.059 | No rechaza normalidad | 0.077 | 0.339 | No rechaza normalidad | 3.586 | 0.335 |
| VAR_Engagement | 150 | 0.988 | 0.248 | No rechaza normalidad | 0.054 | 0.77 | No rechaza normalidad | 3.926 | 0.501 |

**Nota:** Elaboración propia

En la variable calidad de vida laboral, el supuesto de normalidad se contrastó mediante Shapiro–Wilk con W igual a 0.983 y p igual a 0.059, y Kolmogórov–Smirnov con D igual a 0.077 y p igual a 0.339, sin evidencias para rechazar la normalidad. Con un tamaño muestral de 150, una media de 3.586 y una desviación estándar de 0.335, la distribución se comportó de manera compatible con procedimientos paramétricos. En el contexto de la tesis, ello indicó que los puntajes se agruparon de forma suficientemente simétrica alrededor del promedio, por lo que resultó apropiado emplear correlación de Pearson y regresión lineal sin transformaciones adicionales.

Para la variable engagement, los hallazgos fueron consistentes, ya que Shapiro–Wilk arrojó W igual a 0.988 con p igual a 0.248 y Kolmogórov–Smirnov D igual a 0.054 con p igual a 0.770, por lo que tampoco se rechazó la normalidad. Con n igual a 150, una media de 3.926 y una desviación estándar de 0.501, la variable presentó un comportamiento cercano a la curva normal. En términos aplicados, los puntajes se distribuyeron adecuadamente alrededor del promedio, lo que justificó el uso de métodos paramétricos para analizar la relación con la calidad de vida laboral, facilitando una interpretación directa de los efectos y de los tamaños de asociación.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad de las dimensiones*

| escala | n | shapiro_W | shapiro_p | shapiro_decision | ks_D | ks_p | ks_decision | media | sd |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A_SoporteInstitucional | 150 | 0.964 | 0.000637 | Rechaza normalidad (p < .05) | 0.091 | 0.162 | No rechaza normalidad | 3.885 | 0.44 |
| A_BienestarLaboral | 150 | 0.984 | 0.0765 | No rechaza normalidad | 0.104 | 0.0793 | No rechaza normalidad | 3.42 | 0.453 |
| A_IntegracionLaboral | 150 | 0.979 | 0.0195 | Rechaza normalidad (p < .05) | 0.102 | 0.0895 | No rechaza normalidad | 3.459 | 0.489 |
| A_SatisfaccionLaboral | 150 | 0.967 | 0.00102 | Rechaza normalidad (p < .05) | 0.097 | 0.121 | No rechaza normalidad | 3.578 | 0.662 |
| B_Atencion | 150 | 0.977 | 0.0134 | Rechaza normalidad (p < .05) | 0.097 | 0.116 | No rechaza normalidad | 3.49 | 0.62 |
| B_Productividad | 150 | 0.966 | 0.00101 | Rechaza normalidad (p < .05) | 0.102 | 0.0886 | No rechaza normalidad | 4.163 | 0.52 |
| B_Incorporacion | 150 | 0.893 | 5.16E-09 | Rechaza normalidad (p < .05) | 0.222 | 7.91E-07 | Rechaza normalidad (p < .05) | 3.997 | 0.791 |
| B_Enfoque | 150 | 0.957 | 0.000134 | Rechaza normalidad (p < .05) | 0.104 | 0.00552 | Rechaza normalidad (p < .05) | 4.055 | 0.611 |

**Nota:** Elaboración propia

En las dimensiones de la calidad de vida laboral, el soporte institucional no cumplió el supuesto de normalidad según Shapiro–Wilk, con W igual a 0.964 y p igual a 0.000637, aunque

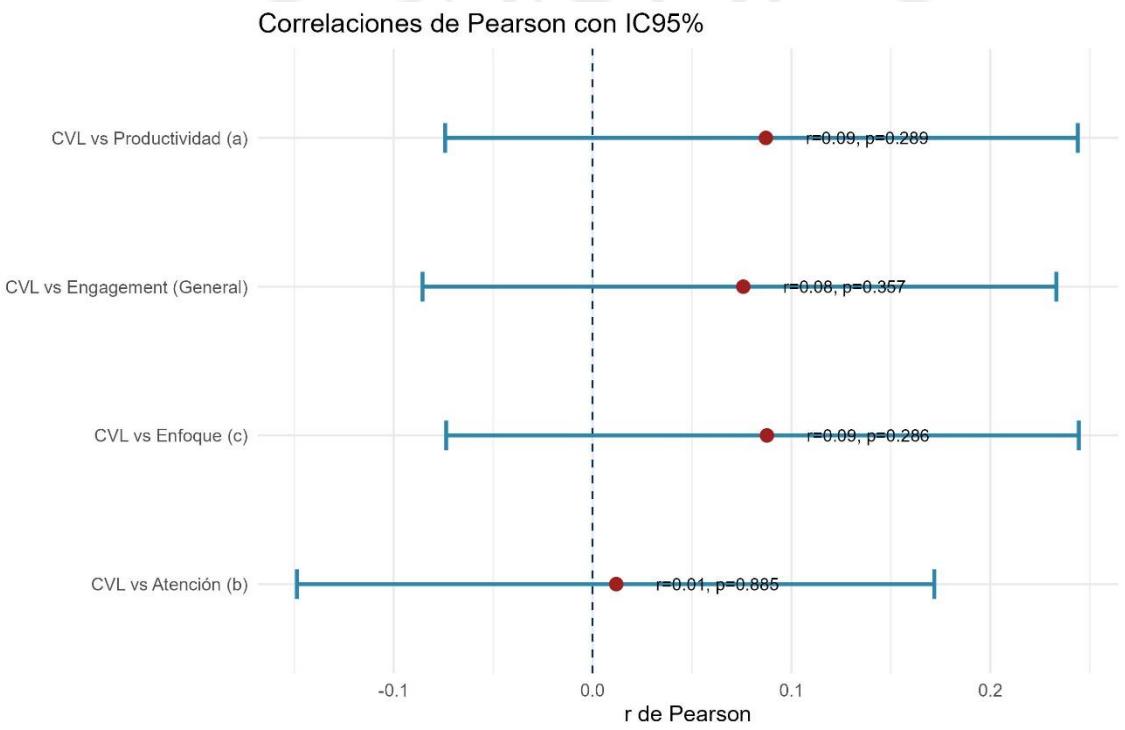
Kolmogórov–Smirnov no la rechazó, con D igual a 0.091 y p igual a 0.162; su media fue 3.885 con desviación estándar de 0.44, lo que describió una valoración alta con variabilidad moderada. El bienestar laboral no rechazó la normalidad en ambos contrastes, con W igual a 0.984 y p igual a 0.0765, y D igual a 0.104 y p igual a 0.0793; presentó una media de 3.42 con desviación estándar de 0.453, coherente con un nivel medio y margen de mejora. La integración laboral volvió a mostrar no normalidad por Shapiro, con W igual a 0.979 y p igual a 0.0195, pero no por KS, con D igual a 0.102 y p igual a 0.0895; alcanzó una media de 3.459 con desviación estándar de 0.489, lo que describió una percepción media y relativamente estable. La satisfacción laboral tampoco cumplió normalidad por Shapiro, con W igual a 0.967 y p igual a 0.00102, mientras que KS no fue significativo, con D igual a 0.097 y p igual a 0.121; registró una media de 3.578 con desviación estándar de 0.662, es decir, una evaluación globalmente favorable pero más heterogénea. En conjunto, estas discrepancias entre pruebas fueron esperables en datos Likert con n igual a 150 y, aun con desviaciones puntuales a la normalidad, las medias se ubicaron entre 3.4 y 3.9 sobre cinco puntos, lo que indicó condiciones percibidas de medias a altas. Para el análisis por dimensión resultó adecuado aplicar pruebas paramétricas con cautela, como comparaciones o pendientes por tipo de puesto, complementadas con alternativas robustas o no paramétricas, como Kruskal–Wallis o Spearman, a modo de verificación de sensibilidad cuando Shapiro resultó significativo.

En las dimensiones del engagement, atención y productividad no cumplieron normalidad según Shapiro–Wilk, con W igual a 0.977 y p igual a 0.0134 en atención, y W igual a 0.966 y p igual a 0.00101 en productividad, aunque Kolmogórov–Smirnov no la rechazó en ambas; sus medias fueron 3.49 con desviación estándar de 0.62 y 4.163 con desviación estándar de 0.52, lo que se interpretó como niveles moderado alto y alto, respectivamente. La incorporación presentó evidencia clara de no normalidad en ambos tests, con W igual a 0.893 y p cercano a 5.16 por 10 a la menos 9, y D igual a 0.222 con p cercano a 7.91 por 10 a la menos 7; su media fue 3.997 con desviación estándar de 0.791, evidenciando mayor dispersión. El enfoque tampoco fue normal en ambos contrastes, con W igual a 0.957 y p igual a 0.000134, y D igual a 0.140 con p igual a 0.00552; mostró una media de 4.055 con desviación estándar de 0.611. En términos sustantivos, el personal reportó niveles altos de engagement, especialmente en productividad y enfoque, con mayor heterogeneidad en incorporación. Metodológicamente, con muestras de 150 y escalas Likert, estos resultados permitieron el uso de modelos lineales y correlación de Pearson como análisis principal por la robustez de los estimadores y el amparo del teorema central del límite, recomendándose contrastar conclusiones con Spearman y, en

comparaciones por tipo de puesto, considerar Kruskal–Wallis o variantes robustas cuando la no normalidad o la heterocedasticidad fueran evidentes.

**Figura 15**

*Resultados de las correlaciones de Pearson*

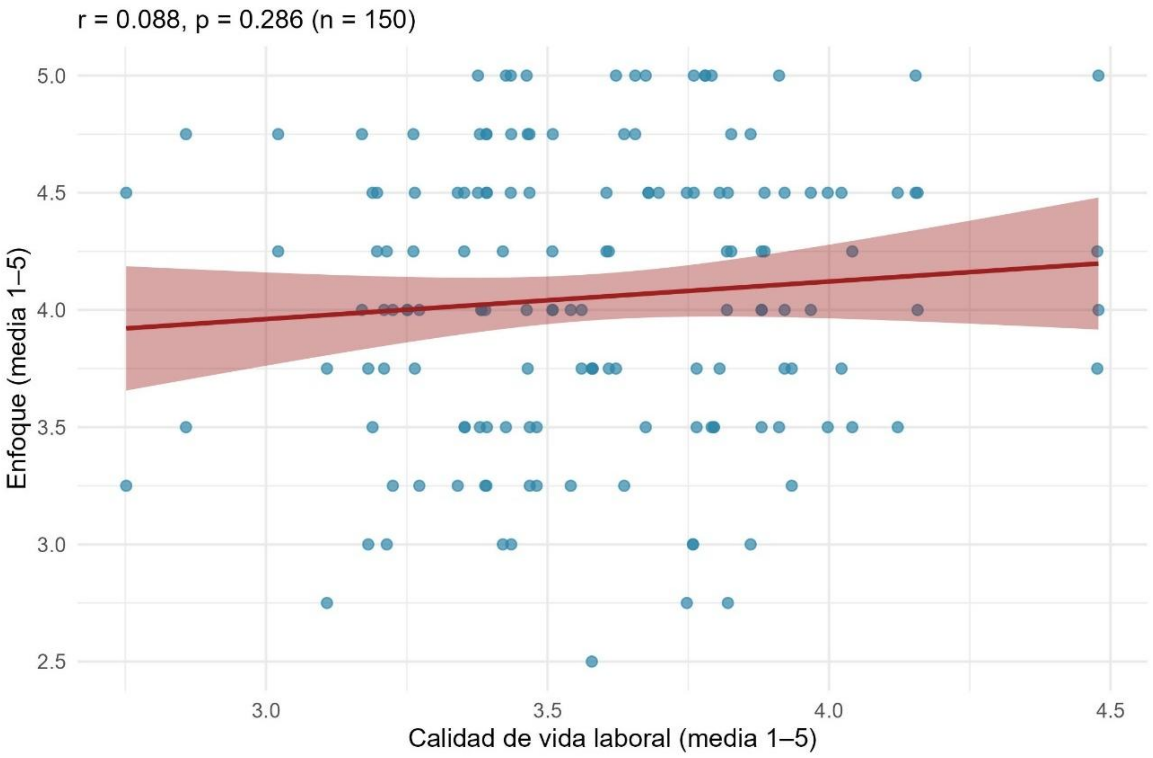



**Nota:** Elaboración propia

El diagrama forest de correlaciones de Pearson con intervalos de confianza al 95 por ciento indicó que las asociaciones entre la calidad de vida laboral y los componentes del engagement fueron pequeñas y no significativas; específicamente, con Productividad se obtuvo r igual a 0.09 con p igual a 0.289, con el Engagement general r igual a 0.08 con p igual a 0.357, con Enfoque r igual a 0.09 con p igual a 0.286 y con Atención r igual a 0.01 con p igual a 0.885. En todos los casos los intervalos de confianza incluyeron el cero, por lo que no se rechazó la hipótesis nula de asociación lineal. En términos sustantivos, un mayor nivel de calidad de vida laboral no se tradujo en incrementos consistentes de estas dimensiones del engagement.

**Figura 16**

*Diagrama de dispersión en la relación de calidad de vida laboral vs enfoque*

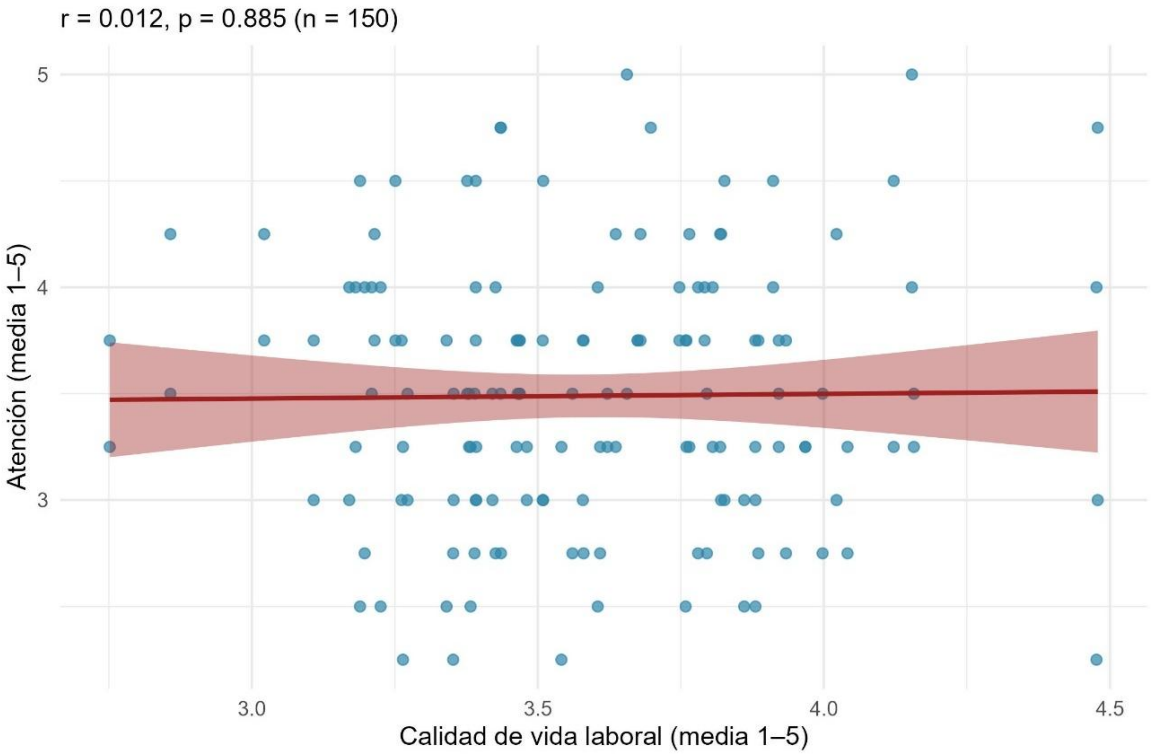



**Nota:** Elaboración propia

En la relación entre calidad de vida laboral y Enfoque se observó una pendiente positiva muy suave, con una asociación débil y no significativa de r igual a 0.088 y p igual a 0.286. En la práctica, las personas con niveles más altos de calidad de vida laboral tendieron apenas, y con elevada variabilidad, a reportar mayor concentración. Para la gestión, este resultado sugirió que mejorar la calidad de vida laboral por sí sola no garantizó incrementos perceptibles en el enfoque, por lo que convino acompañar con entrenamiento atencional, como micropausas, control de interrupciones y metas por sesión.

**Figura 17**

*Diagrama de dispersión en la relación de calidad de vida laboral vs atención*

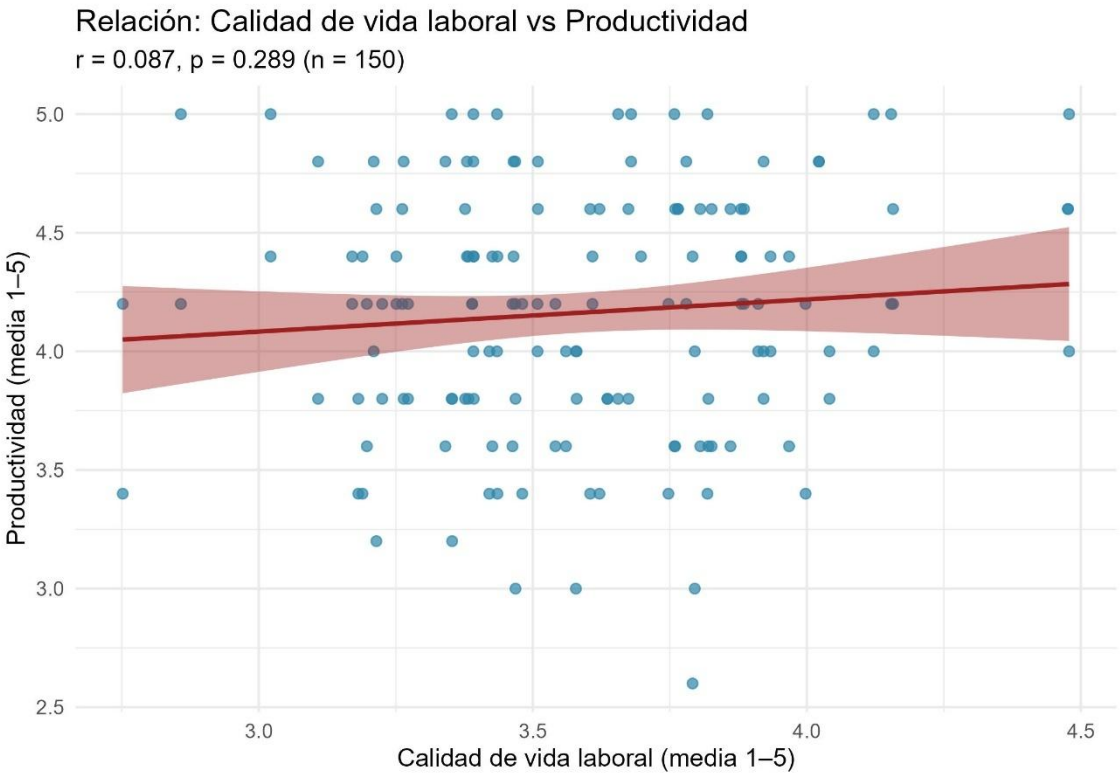



**Nota:** Elaboración propia

En la relación entre calidad de vida laboral y Enfoque se observó una pendiente positiva muy suave, con una asociación débil y no significativa de r igual a 0.088 y p igual a 0.286. En la práctica, las personas con niveles más altos de calidad de vida laboral tendieron apenas, y con elevada variabilidad, a reportar mayor concentración. Para la gestión, este resultado sugirió que mejorar la calidad de vida laboral por sí sola no garantizó incrementos perceptibles en el enfoque, por lo que convino acompañar con entrenamiento atencional, como micropausas, control de interrupciones y metas por sesión.

**Figura 18**

*Diagrama de dispersión en la relación de calidad de vida laboral vs productividad*

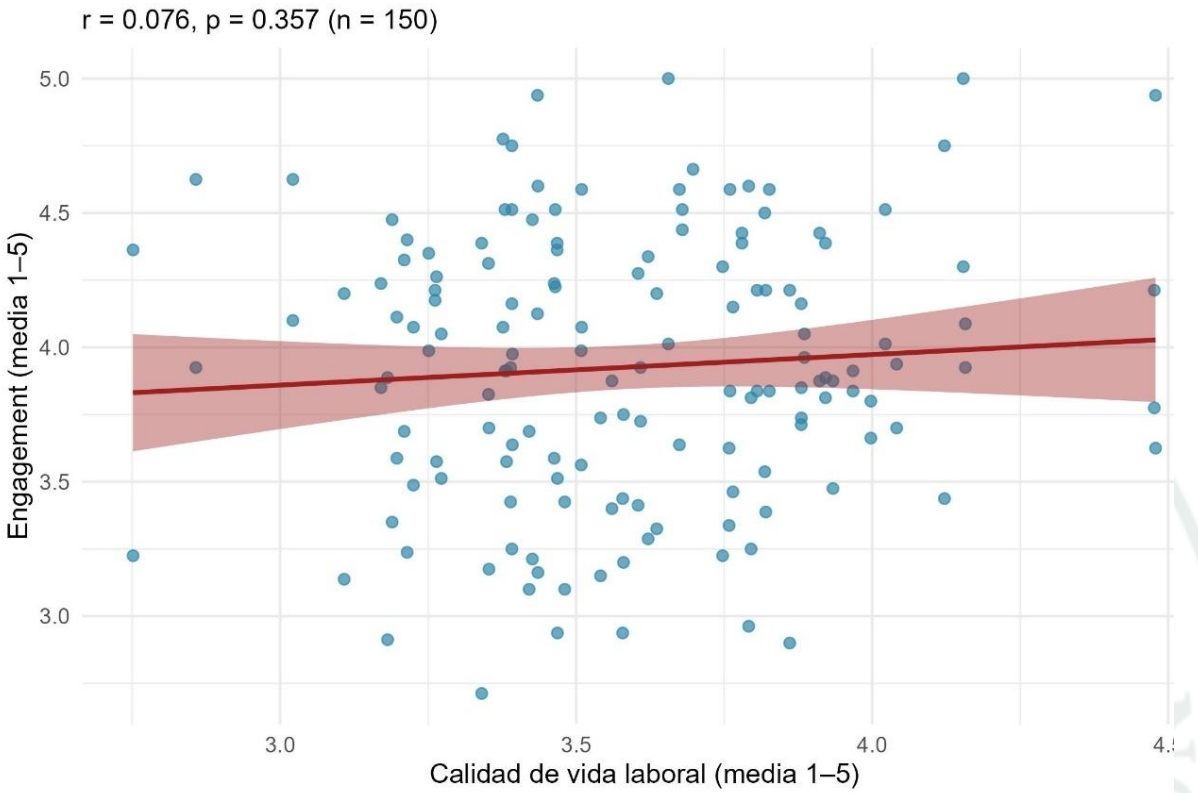



**Nota:** Elaboración propia

En la relación entre calidad de vida laboral y Productividad se constató un gradiente positivo ligero con r igual a 0.087 y p igual a 0.289, también no significativo. En lectura aplicada, valores más altos de calidad de vida laboral no implicaron de manera confiable un rendimiento superior. Por ello resultó pertinente complementar acciones sobre la calidad de vida laboral con gestión del trabajo, en particular claridad de tareas, retroalimentación oportuna y priorización.

**Figura 19**

*Diagrama de dispersión en la relación de calidad de vida laboral vs engagement*

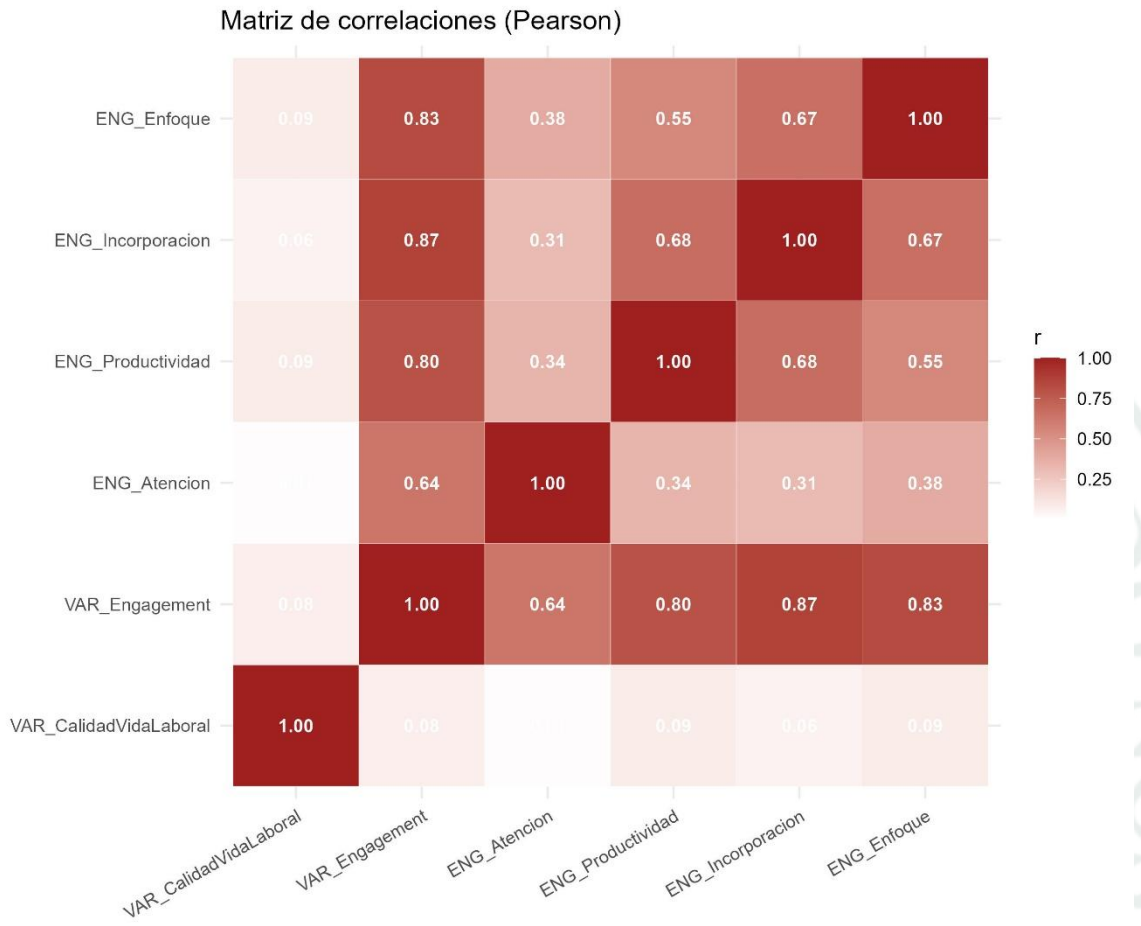



**Nota:** Elaboración propia

En el contraste entre calidad de vida laboral y engagement de puntos mostró una relación prácticamente nula, con r igual a 0.012 y p igual a 0.885. En términos operativos, mejores niveles de calidad de vida laboral no se asociaron con mayor atención. Se recomendó intervenir directamente sobre habilidades socioemocionales, como empatía, regulación emocional y escucha activa, dado que los cambios en calidad de vida laboral no se tradujeron por sí solos en mejoras de esta dimensión.

**Figura 20**

*Matriz de correlaciones total Pearson*

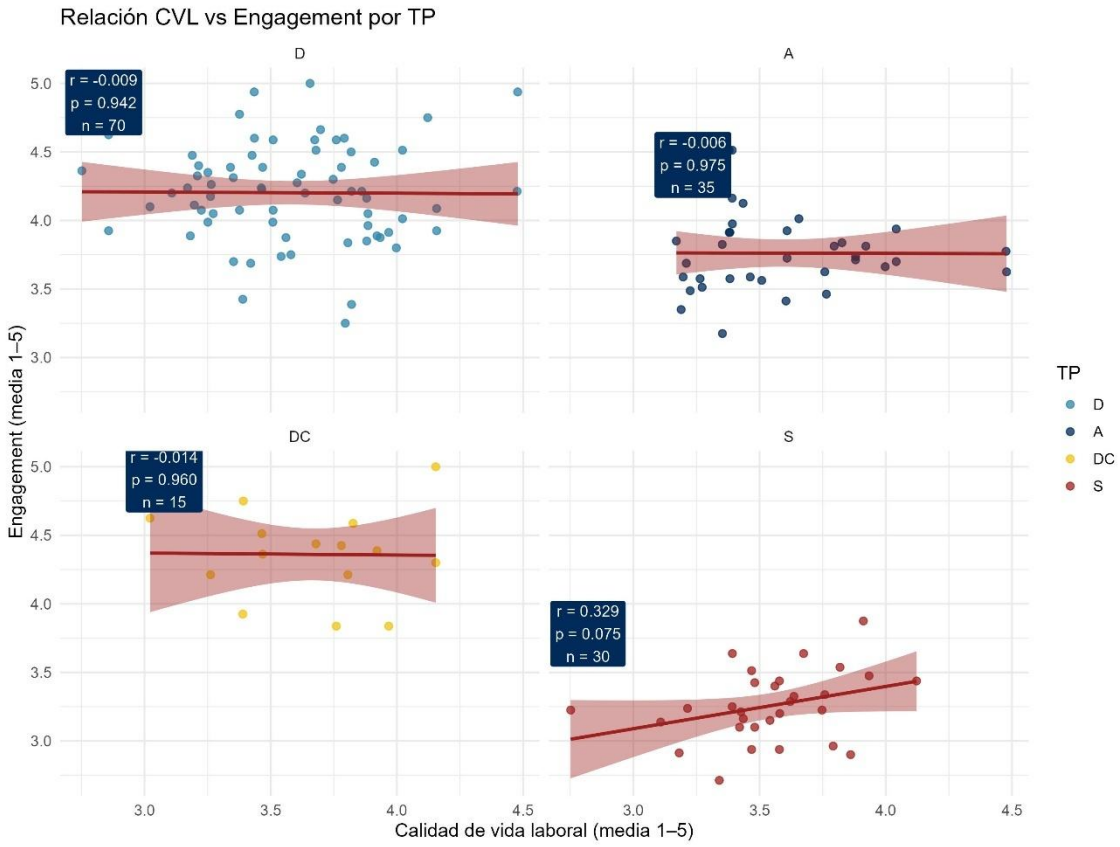



**Nota:** Elaboración propia

En la relación entre calidad de vida laboral y el Engagement general la asociación fue muy pequeña y no significativa, con r igual a 0.076 y p igual a 0.357. Metodológicamente, este patrón fue coherente con las betas parciales de baja magnitud y con la importancia relativa modesta observada para las dimensiones de la calidad de vida laboral. En términos prácticos, elevar el engagement probablemente requirió intervenciones más focalizadas, por ejemplo en integración laboral y reconocimiento, además de acciones sobre la calidad de vida laboral, y un seguimiento por subgrupos de tipo de puesto donde se observó una tendencia positiva, como el personal de Servicios, a fin de identificar ámbitos con mayor potencial de impacto.

**Figura 21**

*Relación calidad de vida laboral vs engagement por TP*

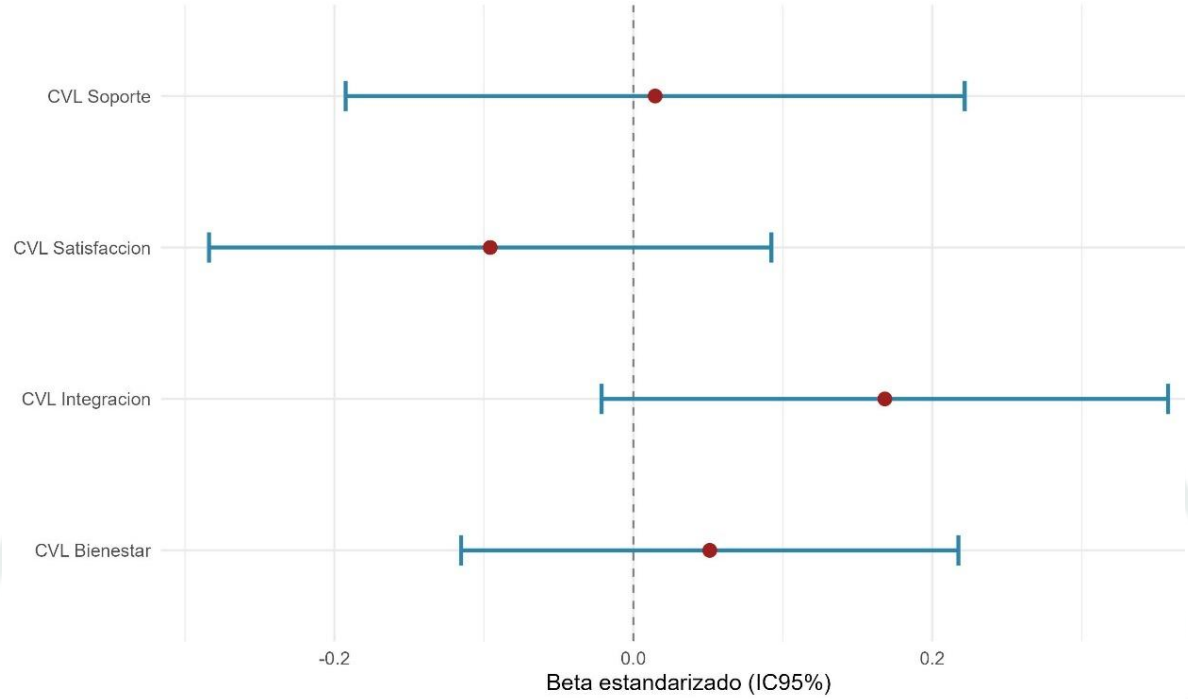



**Nota:** Elaboración propia

En la relación entre calidad de vida laboral y engagement desagregada por tipo de puesto, las pendientes se situaron cercanas a cero en Docentes, Administrativos y Dirección con valores p superiores a 0.90, mientras que en Servicios se apreció una tendencia positiva de magnitud moderada con r aproximado de 0.33 y p cercano a 0.075. En el marco de la tesis, esta pauta indicó que en la mayoría de los grupos un mayor nivel de calidad de vida laboral no se tradujo en incrementos del engagement, aunque en el personal de Servicios emergió un indicio de asociación creciente que justificó seguimiento específico y, de ser posible, un incremento del tamaño muestral para estimaciones más precisas.

**Figura 22**

*Efectos estandarizados de dimensiones de calidad de vida laboral sobre engagement*




**Nota:** Elaboración propia

En el modelo de regresión múltiple que explicó el engagement a partir de las dimensiones de la calidad de vida laboral, las cuatro betas estandarizadas presentaron intervalos de confianza que incluyeron el cero y magnitudes pequeñas; la Integración alcanzó el valor más alto con beta aproximada de 0.17, seguida por Bienestar con 0.05, Soporte con 0.01 y Satisfacción con −0.10. Esta configuración fue compatible con colinealidad o solapamiento conceptual entre las dimensiones de calidad de vida laboral, de modo que, al controlarlas simultáneamente, su aporte exclusivo al engagement no resultó significativo.

**Tabla 5**

*Modelo de regresión múltiple sobre engagement en dimensiones de CVL*

| dim | beta | std.error | statistic | p.value | lo | hi |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CVL Soporte | 0.014614 | 0.104787 | 0.139462 | 0.889279 | -0.19249 | 0.221722 |
| CVL Bienestar | 0.051151 | 0.084157 | 0.607801 | 0.54427 | -0.11518 | 0.217483 |
| CVL Integracion | 0.168291 | 0.095903 | 1.754801 | 0.081406 | -0.02126 | 0.357839 |
| CVL Satisfaccion | -0.09576 | 0.095188 | -1.00603 | 0.316075 | -0.2839 | 0.092373 |

**Nota:** Elaboración propia

En el modelo de regresión múltiple estimado para explicar el engagement a partir de las cuatro dimensiones de la calidad de vida laboral, ninguna beta estandarizada alcanzó significancia al cinco por ciento. Soporte institucional presentó β igual a 0.015 con intervalo de confianza del 95 por ciento entre −0.193 y 0.222 y p igual a 0.889, y Bienestar laboral mostró β igual a 0.051 con intervalo entre −0.115 y 0.217 y p igual a 0.544, ambos efectos muy pequeños y compatibles con cero. Integración laboral registró el coeficiente positivo de mayor magnitud, con β igual a 0.168, intervalo entre −0.021 y 0.358 y p igual a 0.081, lo que se interpretó como una tendencia no significativa a mayor engagement cuando la integración fue más alta. Satisfacción laboral exhibió β igual a −0.096 con intervalo entre −0.284 y 0.092 y p igual a 0.316, también no significativa. En conjunto, los intervalos de confianza de todas las betas incluyeron el cero; por lo tanto, controlando las demás dimensiones, no se rechazó la hipótesis nula de efecto parcial nulo.

Desde una perspectiva aplicada, el patrón sugiere solapamiento entre dimensiones de la calidad de vida laboral, de modo que, al estimarlas simultáneamente, su aporte exclusivo al engagement se atenuó; por ello, se recomendó considerar Integración laboral como foco tentativo por su coeficiente relativamente mayor, revisar colinealidad mediante VIF y, de ser necesario, aplicar modelos parciales o reducción de dimensiones, contrastar con correlaciones bivariadas para evaluar la asociación no condicionada y explorar enfoques alternativos como importancia relativa o regresión por bloques para precisar qué componentes se vincularon de manera más consistente con el engagement.

**Tabla 6**

*Análisis relativo mediante LMG y dimensiones de la calidad de vida laboral*

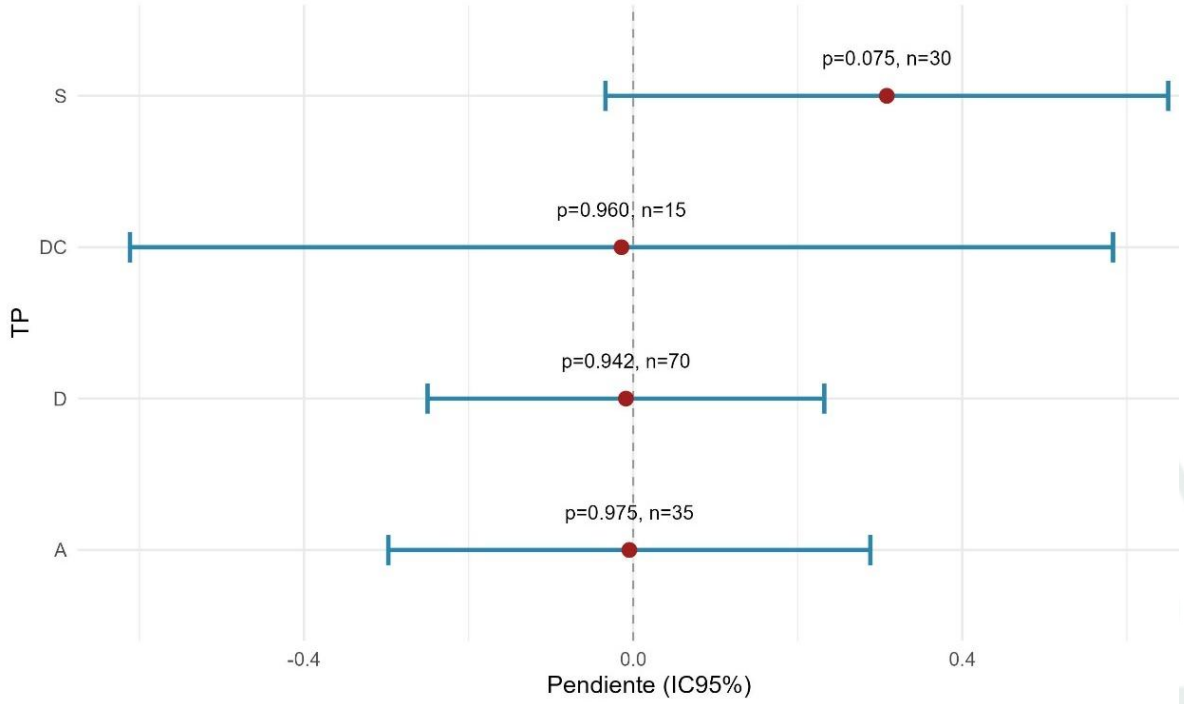
| dim | LMG |
|---|---|
| CVL Soporte | 0.00253 |
| CVL Bienestar | 0.003204 |
| CVL Integracion | 0.021049 |
| CVL Satisfaccion | 0.004925 |

**Nota:** Elaboración propia

El análisis de importancia relativa mediante LMG mostró que las cuatro dimensiones de la calidad de vida laboral explicaron aproximadamente 3.2 por ciento de la varianza del engagement, con un R cuadrado cercano a 0.032. Dentro de ese total, Integración laboral aportó la mayor fracción con LMG igual a 0.021, lo que representó alrededor de 66 por ciento de la varianza explicada, seguida por Satisfacción laboral con 0.0049, cerca de 16 por ciento, Bienestar laboral con 0.0032, alrededor de 10 por ciento, y Soporte institucional con 0.0025, equivalente a 8 por ciento. En términos estrictos, la contribución propia de Integración fue la más consistente dentro del modelo, mientras que las demás dimensiones ofrecieron aportes pequeños. En términos sustantivos, aun cuando el efecto global fue reducido, Integración laboral, entendida como trabajo en equipo, respeto de derechos y resolución de conflictos, fue la dimensión que más ayudó a explicar por qué algunas personas reportaron mayor engagement. Desde la gestión, resultó pertinente fortalecer prácticas de coordinación, apoyo entre pares y mecanismos claros de resolución de conflictos, complementando estas acciones con estrategias adicionales de motivación, reconocimiento y desarrollo, dado que el efecto observado fue modesto.

**Figura 23**

*Análisis de pendientes de engagement sobre calidad de vida laboral por TP*




**Nota:** Elaboración propia

El análisis de pendientes de engagement sobre calidad de vida laboral por tipo de puesto corroboró estos resultados, con pendientes cercanas a cero en Docentes, Administrativos y Dirección y una pendiente positiva de magnitud moderada en Servicios con p aproximado de 0.075 y n igual a 30, aunque con intervalos de confianza amplios. La conclusión operativa fue priorizar intervenciones piloto orientadas a mejorar la calidad de vida laboral en el personal de Servicios, donde el efecto sobre el engagement podría ser más observable, manteniendo cautela por el tamaño muestral y considerando evaluaciones sucesivas que permitan confirmar la estabilidad de la asociación.

**Tabla 7**

*Análisis de la relación entre calidad de vida laboral y engagement desagregada por TP*

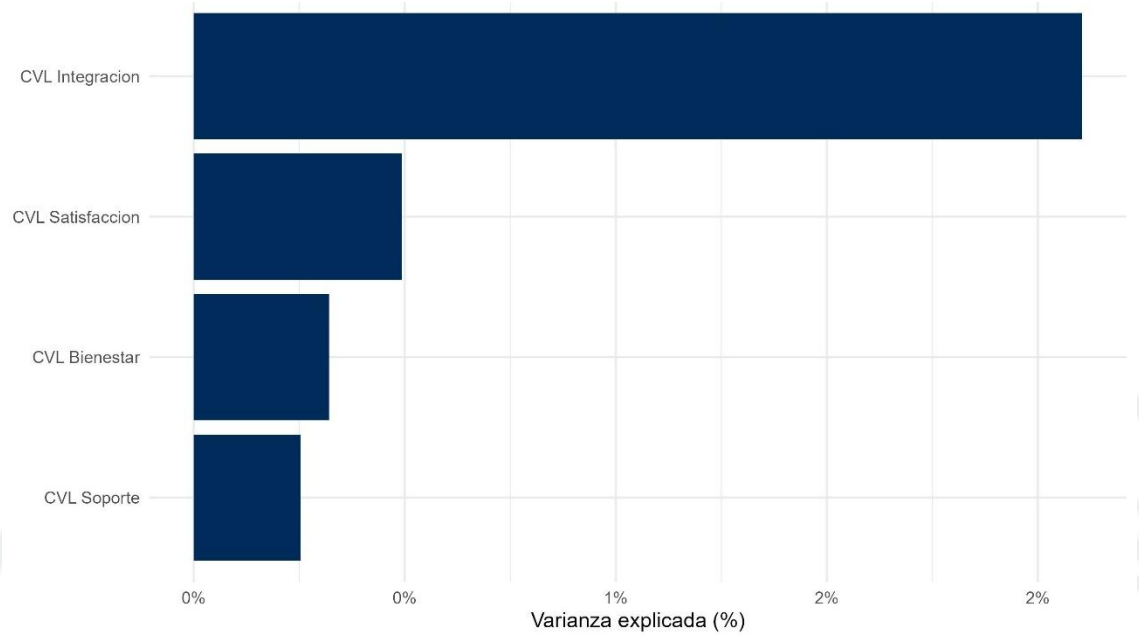
| tp | pendiente | lo | hi | p | n |
|---|---|---|---|---|---|
| D | -0.00877 | -0.24978 | 0.232238 | 0.942316 | 70 |
| A | -0.00461 | -0.29749 | 0.288271 | 0.974647 | 35 |
| DC | -0.01417 | -0.61144 | 0.583101 | 0.959899 | 15 |
| S | 0.308272 | -0.03368 | 0.650227 | 0.075394 | 30 |

**Nota:** Elaboración propia

Al analizar la relación entre calidad de vida laboral y engagement desagregada por tipo de puesto, no se identificaron asociaciones estadísticamente significativas en Docentes (β = −0.009; IC95%: −0.250, 0.232; p = 0.942; n = 70), Administrativos (β = −0.005; IC95%: −0.297, 0.288; p = 0.975; n = 35) ni Dirección de colegio (β = −0.014; IC95%: −0.611, 0.583; p = 0.960; n = 15). En estos tres grupos, las pendientes fueron prácticamente nulas y los intervalos de confianza incluyeron con amplitud el cero, lo que indicó que, dentro de cada categoría ocupacional, las variaciones en calidad de vida laboral no se asociaron de manera clara con cambios en engagement. La potencia estadística se vio limitada por los tamaños muestrales reducidos, en particular en Dirección, lo que amplió la incertidumbre de las estimaciones. En el personal de Servicios se observó una pendiente positiva de magnitud moderada (β = 0.308; IC95%: −0.034, 0.650; p = 0.075; n = 30), lo que constituyó una tendencia no significativa al cinco por ciento, pero compatible con un mayor engagement a medida que aumenta la calidad de vida laboral. Desde la gestión, este patrón justificó implementar intervenciones piloto orientadas a mejorar coordinación, resolución de cuellos de botella y reconocimiento operativo en Servicios, además de ampliar la muestra en Administrativos y Dirección para revaluar la relación con mayor precisión y contrastar los hallazgos mediante correlaciones parciales y métodos robustos como Spearman.

**Figura 24**

*Importancia relativa (LGM) de dimensiones de CLV en engagement*




**Nota:** Elaboración propia

En cuanto a la importancia relativa, la dimensión Integración laboral explicó la mayor proporción de la varianza del engagement dentro del modelo, aproximadamente 2.1 puntos porcentuales del R cuadrado total, seguida por Satisfacción, Bienestar y Soporte, todas con aportes pequeños. En términos sustantivos, si se debiera priorizar una palanca de calidad de vida laboral para influir en el engagement, Integración laboral, entendida como trabajo en equipo, respeto de derechos y resolución de conflictos, fue la más prometedora; no obstante, el efecto global del conjunto de dimensiones sobre el engagement fue modesto, por lo que resultó conveniente complementarla con estrategias de motivación, reconocimiento y desarrollo.

### 3.3 Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) y el engagement en el personal del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa. Del análisis descriptivo se obtuvo que la calidad de vida laboral se percibió en un nivel intermedio alto (media = 3.59) y el engagement alcanzó un nivel alto (media = 3.93). Estos resultados sugieren que el personal reporta condiciones laborales favorablemente percibidas y, a la vez, manifiesta un alto nivel de energía, dedicación y absorción en sus labores. De acuerdo con el análisis de correlación de Pearson (general), se identificó una asociación muy pequeña ($r = 0.076$) y no significativa ($p = 0.357$) entre la calidad de vida laboral y el engagement general. Este resultado indica que, en el contexto de la institución, la CVL y el engagement se desarrollan de manera independiente, y que las buenas condiciones laborales no se traducen consistentemente en un mayor compromiso laboral, lo cual no respalda la hipótesis general formulada en la investigación.

Estos hallazgos contrastan con gran parte de la literatura internacional y nacional, que ha reportado una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Por ejemplo: Ossa y Jiménez (2021) encontraron una correlación fuerte ($r = 0.62$, $p < 0.01$) en funcionarios de establecimientos educativos en Chile. Por otro lado Sun et al. (2022) hallaron un efecto significativo de la CVL sobre el engagement ($\beta = 0.64$, $p < 0.001$) y Apaza (2021) obtuvo una relación positiva fuerte (Rho Spearman} = 0.705, $p < 0.01$) en una organización educativa en Perú.

Sin embargo, los resultados coinciden con estudios que también reportaron ausencia de relación significativa en ciertos contextos organizacionales: Alegría y Cervantes (2022) obtuvieron un coeficiente de $r = 0.108$ ($p > 0.05$) y Apaza (2022), en un centro de salud de Arequipa, encontró Rho Spearman = 0.054 ($p = 0.528$). Estos estudios sugieren que el engagement puede depender más de factores internos, vocacionales o motivacionales que de las solas condiciones estructurales y el bienestar percibido.

En lo propuesto, se determinó la relación entre la CVL y tres dimensiones específicas del engagement, encontrándose también asociaciones débiles y no significativas. En cuanto la variable CVL vs. Productividad: Se halló una correlación muy pequeña y no significativa ($r = 0.09$, $p = 0.289$), lo cual no respalda la hipótesis específica. Este resultado sugiere que la alta productividad reportada (media = 4.16) se ve influenciada por otros factores como la orientación a resultados y la capacidad de concentración, más allá de la percepción de bienestar

laboral. Por otro lado en CVL vs. Atención: La correlación fue prácticamente nula y no significativa ($r = 0.01$, $p = 0.885$), lo que no apoya la hipótesis específica. La alta atención reportada (media = 3.93) parece depender de factores y motivaciones personales y socioemocionales (como empatía y escucha activa), y no de los aspectos estructurales de la CVL. Además en CVL vs. Enfoque: Se observó una correlación débil y no significativa ($r = 0.09$, $p = 0.286$), lo cual no respalda la hipótesis específica. Esto evidencia que la favorable percepción de las condiciones laborales (CVL media = 3.59) no influye de manera directa en la capacidad del personal de mantener la concentración o la orientación hacia objetivos (Enfoque media = 4.06).

Al desagregar la relación por tipo de puesto (TP), se determinó que en los grupos de Docentes, Administrativos y Dirección las pendientes fueron nulas y no significativas. Sin embargo, en el personal de Servicios (S) se apreció una tendencia positiva de magnitud moderada ($\beta = 0.308$, $p = 0.075$). Aunque no es significativa al nivel $\alpha = 0.05$, esta tendencia sugiere que en este subgrupo un aumento en la calidad de vida laboral podría asociarse con un mayor engagement.

Este dato, aunque modesto, avala la idea de que la Integración laboral es la dimensión que más ayuda a explicar el engagement dentro del modelo (Importancia relativa LMG = 0.021). En el personal de Servicios, donde la CVL es intermedia (56.7% en nivel medio) y el engagement es bajo (96.7% en nivel bajo), fortalecer aspectos como coordinación, apoyo entre pares y resolución de conflictos (Integración laboral) podría ser la palanca más prometedora para mejorar su compromiso, pues el efecto es más observable en este grupo.

En consecuencia, esta investigación confirma que la alta percepción de compromiso laboral no necesariamente es potenciada por las condiciones estructurales de la calidad de vida laboral, sugiriendo que la relación positiva observada en otros estudios varía significativamente según el contexto organizacional y el tipo de puesto. Los datos del presente estudio refuerzan la necesidad de adoptar una visión que promueva estrategias complementarias, emocionales y motivacionales, más allá de las condiciones de la CVL, para influir de manera efectiva en el compromiso laboral.

Los resultados obtenidos evidencian que no existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el engagement ($p = 0.357$), lo cual difiere de diversos estudios previos que reportan asociaciones positivas entre ambas variables. Esta discrepancia podría explicarse por la presencia de variables intervinientes no consideradas directamente en el análisis.

Entre los factores que podrían estar influyendo se encuentran características laborales como la antigüedad del personal, el tipo de contrato, la estabilidad laboral y el clima institucional, los cuales pueden incidir de manera diferenciada en la percepción de la calidad de vida laboral y en los niveles de engagement. Por ejemplo, un trabajador con alta vocación o compromiso personal puede presentar elevados niveles de engagement aun cuando perciba condiciones laborales moderadas, lo que debilita la relación directa entre ambas variables.

Asimismo, el contexto específico de la institución educativa analizada podría estar influyendo en los resultados, ya que factores como la cultura organizacional, el liderazgo directivo y el sentido de pertenencia institucional pueden actuar como mediadores o moderadores en la relación estudiada. De igual manera, es importante considerar que la calidad de vida laboral evalúa principalmente condiciones organizacionales externas, mientras que el engagement incorpora componentes internos como la motivación, la dedicación y el significado del trabajo. Esta diferencia conceptual puede explicar por qué ambas variables no necesariamente se relacionan de forma directa en todos los contextos.

Finalmente, el carácter específico del contexto institucional analizado, así como la posible influencia de variables intervinientes como la estabilidad laboral, el tipo de contrato y el clima organizacional, refuerzan la idea de que la relación entre calidad de vida laboral y engagement no es universal, sino dependiente de múltiples factores contextuales.

En comparación con estudios como los de Apaza (2021) y Ossa y Jiménez (2021), quienes reportan correlaciones altas entre la calidad de vida laboral y el engagement ($r > 0.60$), se evidencia una diferencia significativa que requiere un análisis contextual más profundo. En primer lugar, estas discrepancias podrían explicarse por las características de las poblaciones estudiadas, ya que dichos autores trabajaron en contextos organizacionales distintos, posiblemente con estructuras más homogéneas o con condiciones laborales más estandarizadas, lo que facilita una relación más directa entre ambas variables.

En contraste, el presente estudio se desarrolló en una institución educativa con una composición heterogénea de personal (docente, administrativo, servicios y directivo), lo que introduce dinámicas diferenciadas en la percepción del trabajo y el compromiso organizacional. Esta diversidad puede generar comportamientos disímiles entre los grupos, diluyendo la correlación global.

Asimismo, es importante considerar que en el ámbito educativo el engagement suele estar influenciado por factores vocacionales y de identificación con la labor formativa, los cuales pueden sostener niveles altos de compromiso independientemente de las condiciones laborales. Esta particularidad del sector podría explicar por qué, a diferencia de los estudios mencionados, la calidad de vida laboral no presenta una asociación significativa con el engagement en este contexto.

Por otro lado, las diferencias metodológicas, tales como el tipo de muestreo, el tamaño de la muestra o los instrumentos utilizados, también pueden incidir en los resultados obtenidos. En ese sentido, los hallazgos del presente estudio no contradicen necesariamente la literatura existente, sino que aportan evidencia de que la relación entre calidad de vida laboral y engagement está condicionada por factores contextuales, organizacionales y personales, lo que refuerza su carácter no universal.

# CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y engagement en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones, Arequipa 2025, dado que el coeficiente de correlación obtenido fue bajo y no significativo. La calidad de vida laboral alcanzó un nivel intermedio alto (media = 3.59) y el engagement un nivel alto (media = 3.92), lo cual evidencia que ambas variables se desarrollan de manera independiente. Este resultado indica que, aunque las condiciones laborales son valoradas favorablemente, no necesariamente potencian el compromiso del personal. En este sentido, se resalta que el engagement depende también de factores adicionales como la motivación, el reconocimiento y el desarrollo profesional, que deben ser promovidos para fortalecer la vinculación de los trabajadores con la institución.

**Segunda:** Se determinó que no existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la productividad de los colaboradores del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa, 2025, dado que el coeficiente de correlación fue bajo y no estadísticamente significativo. La calidad de vida laboral se ubicó en un nivel intermedio alto (media = 3.59), mientras que la productividad, como dimensión del engagement, alcanzó un nivel alto (media = 3.95). Esto indica que la productividad de los trabajadores estaría influenciada por otros factores la motivación, la capacidad de concentración y la orientación hacia resultados, más allá de la sola percepción de bienestar laboral.

**Tercera:** Se determinó que no existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la atención del personal del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa, 2024, ya que los coeficientes de correlación obtenidos fueron bajos y no estadísticamente significativos. La calidad de vida laboral alcanzó una media general de 3.59, mientras que la atención, como dimensión del engagement, obtuvo un promedio de 3.88, considerado alto. Este resultado indica que una percepción favorable de las condiciones laborales no necesariamente se traduce en una mayor capacidad de concentración o enfoque en las tareas. En ese sentido, la atención del personal podría estar asociada a otros factores no evaluados directamente en el estudio, lo que sugiere la necesidad de profundizar en futuras investigaciones sobre variables complementarias.

**Cuarta:** Se determinó que no existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el enfoque del personal del Colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de

Arequipa, 2024, dado que los coeficientes de correlación obtenidos fueron bajos y no estadísticamente significativos. La calidad de vida laboral alcanzó una media de 3.59, mientras que el enfoque, como dimensión del engagement, presentó un promedio de 3.93, considerado alto. Este resultado evidencia que, si bien el personal percibe condiciones laborales favorables, ello no influye de manera directa en su capacidad de mantener la orientación hacia los objetivos institucionales. En este contexto, el enfoque laboral podría estar influenciado por factores adicionales no abordados en la presente investigación, lo que abre la posibilidad de futuras líneas de estudio.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Dado que los grupos investigados, presentan niveles bajos de compromiso, se recomienda a la institución diseñar talleres de intervención específica donde incluyan actividades de motivación, reconocimiento del desempeño y fortalecimiento del sentido de pertenencia. Dichas acciones deben ser lideradas por el área perteneciente y ejecutadas de manera trimestral. Se sugiere implementar un sistema de reconocimientos, donde se valore el desempeño, puntualidad y trabajo en equipo.

**Segunda:** Considerando que dimensiones como la atención y la integración presentan niveles moderados, se recomienda a la institución realizar talleres de inteligencia emocional, comunicación efectiva y trabajo en equipo todas las semanas donde participe todo el personal. Además de realizar una evaluación al final de cada una para conocer si las herramientas prestadas son de provecho o no a los trabajadores.

**Tercera:** Se propone establecer canales de comunicación, tales como reuniones, buzón de sugerencia y plataformas digitales que permitan al personal expresar opiniones y participar en toma de decisiones, fortaleciendo su percepción sobre el soporte institucional. Además podría considerarse un día de integración donde puedan confraternizar con la directiva de la institución y puedan comunicar de forma más abierta sus opiniones, en un ambiente casual y libre de presiones del trabajo.

**Cuarta:** Dado que los resultados indican notables diferencias entre docentes, administrativos, servicios y directivos, se recomienda que las acciones de mejora no sean generalizadas, sino adaptadas a las necesidades específicas de cada grupo, priorizando al personal con menores niveles de engagement. Se propone también realizar evaluaciones periódicas del clima laboral y engagement con el fin de monitorear la evolución de los colaboradores y evaluar el impacto de las estrategias implementadas, permitiendo saber si se pueden integrar en la toma de decisiones futuras, como renovación de contratos, cambio de puestos de trabajo e incluso el horario.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Alegria, N., & Cervantes, D. (2022). *Calidad de vida laboral y su incidencia en el engagement, en la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo - Aucayacu.* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Respositorio Institucional de la UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/101483

Altuna, B. (2018). Empatía y moralidad: las dimensiones psicológicas y filosóficas de una relación compleja. *Revista de Filosofía, 43*(2), 245-262. https://doi.org/10.5209/RESF.62029

Apaza, F. (2021). *Calidad de vida laboral y engagement en egresados de ciencias empresariales de una universidad privada de Juliaca.* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana La Unión]. Repositorio Institucional de la UPU. http://hdl.handle.net/20.500.12840/5286

Apaza, R. (2022). *Correlación entre engagement laboral y la calidad de vida laboral del personal del Centro de Salud de Mariano Melgar Arequipa.* [Tesis de Postgrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional de la UCSM. https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12086

Arana, B., Ordoñez, B., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). Estudio de la estrategia feedback a través de la medición del rendimiento laboral en las PYMES. *593 Digital Publisher CEIT, 5* (Extra6-1), 360-376. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897677

Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria), 4*(10), 58-76. https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39

Barrera, R., Rey, M., & Medina, C. (2019). Factores explicativos de la preferencia y uso de la administración electrónica en España. *Revista de Administração Pública, 53*(2), 349-374. https://doi.org/10.1590/0034-761220170391

Bazalar, Á., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica, 1*(2), 35-51. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253

Benavente Vélez, L. F., & Santisteban Chicata, A. A. N. (2023). *Calidad de vida laboral y su relación con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Mega Asia*

*S.A.C., Arequipa – 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio UCSM.

Bermúdez, M., & Casares, E. (2018). Fomento de la expresión oral y el pensamiento crítico a través del debate. *Revista de innovación y buenas prácticas docentes* (4), 23-31. https://journals.uco.es/ripadoc/article/view/10493

Bonilla, D., & Duque, E. (2020). Estudio sobre opciones de financiación para las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Medellín. *Revista CINTEX, 25*(1), 54-67. https://revistas.pascualbravo.edu.co/index.php/cintex/article/view/359

Bustamante, M., Zerda, E., Obando, F., & Tello, M. (2019). Fundamentos de calidad de servicio, el modelo Servqual. *Revista Empresarial, 13*(2), 1-15. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7361518

Cabero, J., Del Prete, A., & Arancibia, M. (2019). Percepciones de estudiantes universitarios chilenos sobre uso de redes sociales y trabajo colaborativo. *RIEDRevista Iberoamericana De Educación a Distancia, 22*(2), 35-55. https://doi.org/10.5944/ried.22.2.22847

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias, 5*(6), 118-128. http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf

Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana, 14*(4), 188-197. https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf

Colín, C. (2018). Estudio del papel mediador del engagement en el trabajo entre las demandas y recursos laborales. *Psicología Iberoamericana, 26*(2), 32-44. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133959841005

Concha, G., & Pauca, Y. (2019). *Relación entre el engagement con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Autónoma San Francisco S.A.C.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA. http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10670

Cruz, J., & Barrionuevo, J. (2021). Derecho de superación profesional y derechos laborales. Una revisión al proceso de posgrados del sector salud en Ecuador. *Polo del*

*Conocimiento,* *6*(10), 262-278. https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3200

Cruzado, C. (2023). *Relación entre el engagement y el apoyo social, resiliencia y autoeficacia computacional en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional

De la Casa, S. (2019). Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF* (Número extraordinario), 113-145. https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1436

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL,* *7*(2), 39-56. https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245

Faugier, L. (2022). Migración del espacio laboral a entornos digitales: riesgos psicosociales ocasionados por la desvinculación social organizacional. *PAAKAT: Revista de tecnología y sociedad,12*(22), 1-18. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-36072022000100009&script=sci_arttext

Feria, K. (2020). La seguridad y salud en el trabajo. Una aproximación a través del Derecho penal cubano. *IUSTA* (52), 15-20. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407293

Fernández, P., & Cabello, R. (2021). La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar, 1*(1), 31-46. http://ri.ibero.mx/handle/ibero/6043

Galarza, S., Carrillo, A., Pazmiño, B., & Barrionuevo, C. (2020). Trabajo en equipo y orientación al cambio organizacional de los estudiantes en una universidad pública ecuatoriana. *Revista Qualitas,* *19*(19), 117-132. https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/36

Gallardo, Y. (2022). *Calidad de vida laboral y el engagement de los enfermeros emergencistas del hospital de Nivel III - 2.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional de la Universidad Norbert Wiener. https://hdl.handle.net/20.500.13053/5960

Galleguillos, P., & Olmedo, E. (2019). Autoeficacia y motivación académica: Una medición para el logro de objetivos escolares. *EJIHPE: European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education,* *9*(3), 119-135. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7109647

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología, 14*(2), 209-221. https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109

Guerra, R., & Stecher, A. (2020). Dinámicas de reconocimiento y agravio moral en el trabajo. *Controversias Y Concurrencias Latinoamericanas, 11*(20), 76-96. https://ojs.sociologia-alas.org/index.php/CyC/article/view/166

Guerrero, M., Cava, J., Anastasio, V., Hernández, R., Fernández, J., & Berbel, J. (2019). Fomentando la vinculación entre empresa e investigación en el Grado en Administración y Dirección de Empresas. *Revista de innovación y buenas prácticas docentes, 8*(4), 98-106. http://hdl.handle.net/10396/19687

Guevara, L., & Fernández, L. (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 34*(2), 108-119. http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/185

Hernández, K., & Lesmes, A. (2018). La escucha activa como elemento necesario para el diálogo. *Convicciones, 9*(1), 83-87. https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/convicciones/article/view/272/31

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* Mc Graw Hill.

Kahn, W. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations, 45*(4), 321-349. https://doi.org/10.1177/001872679204500402

Leppink, J. (2021). Diseños de caso único en la simulación. *Simulación Clínica, 3*(2), 80-82. https://www.medigraphic.com/cgibin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101432

López, F., & Chiclana, C. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y hombre* (14), 55-64. https://doi.org/10.32466/eufvcyh.2018.14.274.55-64

Luna, O., Armendariz, C., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeños de educación en el Ecuador.

*Revista Universidad y Sociedad, 11*(5), 327-335. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000500327&script=sci_arttext

Medina, A. (2023). *El impacto de la calidad de vida laboral en la productividad del sector de hidrocarburos en la provincia de Arequipa, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio UCSP.

Macías, D., García, E. D., & Cheverría, S. (2019). Work engagement in the nursing staff in a second level public hospital. *NURE Investigación, 16*(101), 1-14. https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1687

Madero, S., Ortiz, O., & Guerra, E. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT, 15*(2), 122134. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200778582021000100122

Medina, I. (2020). Evaluación e intervención ante un caso de lateralidad cruzada. Caso único. *MLS Psychology Research, 3*(1), 99-138. https://doi.org/10.33000/mlspr.v3i1.453

Mercado, A., & Torreblanca, R. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el engagement laboral en los colaboradores de una entidad del sistema financiero.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional de la UCSP. http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/16162

Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 45-55. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763549

Muñoz, K., Palma, C., & Zea, J. (2020). Clima Laboral en la Satisfacción del personal en el GAD del Cantón Palestina. *Revista Mapa, 4*(21), 201-217. https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/258

Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia, 11*(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Ortiz, V., Claramonte, E., Cervera, Á., & Cabrera, E. (2020). Análisis observacional del cuidado familiar en el sistema de atención primaria de la ciudad de Castelló, España. *Enfermería Investiga, 5*(2), 7-18. https://doi.org/10.31243/ei.uta.v5i2.870.2020

Ossa, C., & Jiménez, A. (2021). Relationship Between Engagement and Quality of Work Life in Chilean Educational Establishment Officials. *Cuadernos de Administración, 34*. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf

Ossio, C. (2021). *Construcción de un instrumento para la medición del engagement laboral.* [Tesis Doctoral, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la USIL. https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/11498

Palmar, R., & Valero, J. (2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia1. *Espacios Públicos,17*(39), 159-188. https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442

Pando, M., Gonzáles, R., Aranda, C., & Elizalde, F. (2018). Reliability and the Factorial Validity of the Instrument for Measuring Quality of Work Life "CVTGOHISALO" (brief). *Revista Salud Uninorte, 34*(1), 68-75. https://www.redalyc.org/journal/817/81759538007/html/

Paredes, M., Villavicencio, V., & Palomino, A. (2018). Engagement laboral en colaboradores de establecimientos de consumo gastronómico de Tarma. *Revista Desafíos, 9*(1), 11-22. https://doi.org/10.37711/desafios.2018.9.1.130

Pelayo, M., & Velázquez, J. (2018). La supervisión del control interno en el área de refacciones de empresa dedicada a la compra venta de maquinaria agrícola, refacciones y taller de servicio. *Revista Visión Contable* (18), 28-51. https://doi.org/10.24142/rvc.n18a2

Peñaherrera, F., Cárdenas, J., & Cedillo, M. (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *Universidad, Ciencia y Tecnología, 19*(77), 166-173. http://ve.scielo.org/pdf/uct/v19n77/art03.pdf

Pinela, N., & Armijos, M. (2022). El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración, 9*(1), 1-10. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635115

Ramírez, D. (2018). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín. *RHS: Revista Humanismo y Sociedad, 7*(1), 52-68. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7083543

Rodríguez, E. (2019). La transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar socia l* (146), 121-158. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959610

Romero, I. (2020). *La calidad de vida laboral y su influencia en el compromiso, la satisfacción laboral y la recomendación.* [Tesis de Postgrado, Universidad de La Sabana].

Respositorio Institucional de la Universidad de La Sabana. http://hdl.handle.net/10818/43897

Ron, R., & Lousada, J. (2021). Libertad de expresión en el trabajo y represalias por denunciar irregularidades. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*(24), 192-212. https://doi.org/10.17979/afdudc.2020.24.0.7485

Soto, C. (2019). La facilitación de los procesos de comunicación en la organización: Una contribución desde el desarrollo humano al logro de la satisfacción laboral. *Investigación y Desarrollo, 27*(2), 57-84. https://www.redalyc.org/journal/268/26864302003/26864302003.pdf

Sun, B., *et al.* (2022). Quality of work life and work engagement among nurses: Evidence of mediation by burnout and career identity. Journal/Publisher. *Investigación y Desarrollo, 27*(2), 57-84

Toscano, C., & Vesga, J. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement. *Acta Colombiana de Psicología, 23*(1), 128-137. http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7

Trejo, O., de Chávez, D., García, P., & Zegbe, J. (2016). Consideraciones conceptuales de la calidad de vida en el trabajo. *Revista electrónica semestral en Ciencias de la Salud, 1*, 1-9. https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/ibnsina/article/view/19/13

Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 26*(95), 629-641. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890476

Undurraga, R., Simbürger, E., & Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis Revista Latinoamericana, 20*(59), 12-38. https://journals.openedition.org/polis/20244

Yuperel, B., Pasta, R., & Hernández, M. (2020). Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas. *Revista Universitaria Del Caribe, 24*(1), 68-76. https://doi.org/10.5377/ruc.v24i01.9912

Zambrano, J., Concha, J., Zambrano, J., & López, P. (2021). Análisis de la gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa pinturas Mundocolor del cantón Santo Domingo. *Polo del Conocimiento, 6*(4), 763-780. https://mail.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2607

## ANEXOS

**Anexo 1. Cuestionario de calidad de vida laboral.**

| | ÍTEMS | Siempre | Casi Siempre | A veces | Pocas veces | Nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **SOPORTE INSTITUCIONAL** | | | | | |
| 1 | Sé la cantidad de trabajo que tengo | | | | | |
| 2 | Obtengo reconocimiento de mi esfuerzo | | | | | |
| 3 | Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo | | | | | |
| 4 | Apoyo de mis jefes | | | | | |
| 5 | Recibo información de los resultados de mi trabajo | | | | | |
| 6 | Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito | | | | | |
| 7 | Carga de responsabilidad | | | | | |
| 8 | Tengo autonomía o libertad de decisión | | | | | |
| 9 | Mi trabajo es importante para la vida de otras personas | | | | | |
| 10 | Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas | | | | | |
| 11 | Lo que tengo que hacer queda claro | | | | | |
| 12 | Me siento orgulloso de mi trabajo | | | | | |
| 13 | Apoyo de mi familia | | | | | |
| | **BINESTAR LABORAL** | | | | | |
| 14 | Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo | | | | | |
| 15 | Ganas de ser creativo | | | | | |
| 16 | Posibilidad de ser creativo | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 17 | Desconecto al acabar la jornada laboral | | | | | |
| 18 | Falta de tiempo para mi vida personal | | | | | |
| 19 | Incomodidad física en el trabajo | | | | | |
| 20 | Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto | | | | | |
| 21 | Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual | | | | | |
| 22 | Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud | | | | | |
| 23 | Estrés | | | | | |
| 24 | Interrupciones molestas | | | | | |
| | **INTEGRACIÓN LABORAL** | | | | | |
| 25 | Capacitación necesaria para hacer mi trabajo | | | | | |
| 26 | Apoyo de mis compañeros | | | | | |
| 27 | Variedad en mi trabajo | | | | | |
| 28 | Calidad de vida de mi trabajo | | | | | |
| 29 | Conflictos con otras personas de mi trabajo | | | | | |
| | **SATISFACCIÓN LABORAL** | | | | | |
| 30 | Satisfacción con el tipo de trabajo | | | | | |
| 31 | Satisfacción con el sueldo | | | | | |
| 32 | Posibilidad de promoción | | | | | |
| 33 | Motivación (ganas de esforzarse) | | | | | |

## Anexo 2. Cuestionario de engagement

| Personal Docente | Personal administrativo | Dirección del colegio | Personal de servicio |
|---|---|---|---|
| | | | |

| | ÍTEMS | Siempre | Casi Siempre | A veces | Pocas veces | Nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **ATENCIÓN** | | | | | |
| 1 | En mi trabajo me siento lleno de energía | | | | | |
| 2 | Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo | | | | | |
| 3 | Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi | | | | | |
| 4 | Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo | | | | | |
| | **PRODUCTIVIDAD** | | | | | |
| 5 | Soy muy persistente en mi trabajo. | | | | | |
| 6 | Mi trabajo me inspira | | | | | |
| 7 | Estoy orgullosa del trabajo que hago | | | | | |
| 8 | Mi trabajo es retador | | | | | |
| 9 | Me "dejo llevar" por mi trabajo | | | | | |
| | **INCOROPORACIÓN** | | | | | |
| 10 | Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. | | | | | |
| 11 | Mi trabajo está lleno de significado y propósito | | | | | |
| | **ENFOQUE** | | | | | |
| 12 | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar | | | | | |
| 13 | El tiempo vuela cuando estoy trabajando | | | | | |
| 14 | Estoy entusiasmado con mi trabajo | | | | | |
| 15 | Estoy inmerso en mi trabajo | | | | | |

**Anexo 3. Ficha de validación del instrumento**

**I. DATOS GENERALES**

**1.1 Apellidos y nombres del experto:**

**…….**

**1.2 Grado académico:**

**…….**

**1.3 Cargo e institución donde labora:**

**…….**

**1.4 Título de la Investigación:**

**……...……...**

**1.5 Autor del instrumento:**

**…….**

**1.6 Licenciatura/ Mención:**

**……...……...**

**1.7 Nombre del instrumento:**

**…….……**

| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 4160% | Muy Bueno 6180% | Excelente 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. CLARIDAD** | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | |
| **2. OBJETIVIDAD** | Está expresado en conductas observables. | | | | | |
| **3. ACTUALIDAD** | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | | |
| **4. ORGANIZACIÓN** | Existe una organización lógica. | | | | | |
| **5. SUFICIENCIA** | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | |
| **6. INTENCIONALIDAD** | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | |
| **7. CONSISTENCIA** | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | | |
| **8. COHERENCIA** | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | | |
| **9. METODOLOGÍA** | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | |
| **10. CONVENIENCIA** | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | | |
| **SUB TOTAL** | | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | | |

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

**……...……...**

**Lugar y fecha: Arequipa, 2025**

**FIRMA EXPERTO: ……**

**ESPECIALIDAD: ……...**

**DNI: ……**

**Anexo 4. Validación de expertos**

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**1.1 Apellidos y nombres del experto:**

Paredes Valdivia, Juan Victor

**…….**

**1.2 Grado académico:**

Mg. en Ciencias con mención en Gestión empresarial

**…….**

**1.3 Cargo e institución donde labora:**

Docente en la Universidad La Salle

**…….**

**1.4 Título de la Investigación:**

La relación entre calidad de vida laboral y engagement en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa - 2025

**……...……...**

**1.5 Autor del instrumento:**

Ingrid Melissa Valdivia Salazar

**…….**

**1.6 Licenciatura/ Mención:**

Comunicación Social mención en Marketing Comunicacional

**……...……...**

**1.7 Nombre del instrumento:**

Cuestionario de engagement

**……..……**

| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41 - 60% | Muy Bueno 61 - 80% | Excelente 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. CLARIDAD** | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | X | |
| **2. OBJETIVIDAD** | Está expresado en conductas observables. | | | | X | |
| **3. ACTUALIDAD** | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | | X |
| **4. ORGANIZACIÓN** | Existe una organización lógica. | | | | X | |
| **5. SUFICIENCIA** | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | X | |
| **6. INTENCIONALIDAD** | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | X |
| **7. CONSISTENCIA** | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | | X |
| **8. COHERENCIA** | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | X | |
| **9. METODOLOGÍA** | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | X |
| **10. CONVENIENCIA** | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | X | |
| **SUB TOTAL** | | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | | |

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

"El instrumento es aplicable a la población objetivo, presenta coherencia interna y adecuada correspondencia con las variables del estudio. Su estructura y redacción permiten obtener información válida y confiable para el análisis propuesto."

**……..……...**

**Lugar y fecha: Arequipa, 13 de setiembre, 2025**

**FIRMA EXPERTO:**

**ESPECIALIDAD:** MG. EN GESTION EMPRESARIAL

**DNI:** 42100269

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**1.1 Apellidos y nombres del experto:**

Paredes Valdivia, Juan Victor

**……**

**1.2 Grado académico:**

Mg. en Ciencias con mención en Gestión empresarial

**……**

**1.3 Cargo e institución donde labora:**

Docente en la Universidad La Salle

**……**

**1.4 Título de la Investigación:**

La relación entre calidad de vida laboral y engagement en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa - 2025

**……...……...**

**1.5 Autor del instrumento:**

Ingrid Melissa Valdivia Salazar

**……**

**1.6 Licenciatura/ Mención:**

Comunicación Social mención en Marketing Comunicacional

**……...……...**

**1.7 Nombre del instrumento:**

Cuestionario de Calidad de vida laboral

**……..……**

| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41 - 60% | Muy Bueno 61 - 80% | Excelente 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. CLARIDAD** | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | X | |
| **2. OBJETIVIDAD** | Está expresado en conductas observables. | | | | X | |
| **3. ACTUALIDAD** | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | X | |
| **4. ORGANIZACIÓN** | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| **5. SUFICIENCIA** | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | X |
| **6. INTENCIONALIDAD** | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | X | |
| **7. CONSISTENCIA** | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | | X |
| **8. COHERENCIA** | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | X | |
| **9. METODOLOGÍA** | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | X |
| **10. CONVENIENCIA** | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | X | |
| **SUB TOTAL** | | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | | |

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

"El instrumento es aplicable a la población objetivo, presenta coherencia interna y adecuada correspondencia con las variables del estudio. Su estructura y redacción permiten obtener información válida y confiable para el análisis propuesto."

**……..……...**

**Lugar y fecha: Arequipa, 13 de setiembre, 2025**

**FIRMA EXPERTO:**

**ESPECIALIDAD:** MG. EN GESTION EMPRESARIAL

**DNI:** 42100269

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|---|
| PAREDES VALDIVIA, JUAN VICTOR<br>**DNI 42100269** | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION SOCIAL<br>Fecha de diploma: 26/04/2006<br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA<br>***PERU*** |
| PAREDES VALDIVIA, JUAN VICTOR<br>**DNI 42100269** | LICENCIADO EN COMUNICACION SOCIAL. ESPECIALIDAD: MARKETING COMUNICACIONAL Y RELACIONES PUBLICAS MARKETING COMUNICACIONAL Y RELACIONES PUBLICAS<br>Fecha de diploma: 14/01/2010 | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA<br>***PERU*** |
| PAREDES VALDIVIA, JUAN VÍCTOR<br>**DNI 42100269** | MAESTRO EN CIENCIAS (MAGISTER SCIENTIAE) CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL<br>Fecha de diploma: 01/04/24<br>Fecha matrícula: 02/10/2020<br>Fecha egreso: 12/01/2022 | UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN<br>***PERU*** |

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**1.1 Apellidos y nombres del experto:**

Cervantes Juarez, Paul Alonso

**…….**

**1.2 Grado académico:**

MBA Maestro en Administración estratégica de empresas.

**…….**

**1.3 Cargo e institución donde labora:**

Jefe de administración y finanzas – Inmobiliaria Parque de Paz SAC

**…….**

**1.4 Título de la Investigación:**

La relación entre calidad de vida laboral y engagement en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa - 2025

**……...……...**

**1.5 Autor del instrumento:**

Ingrid Melissa Valdivia Salazar

**…….**

**1.6 Licenciatura/ Mención:**

Comunicación Social mención en Marketing Comunicacional

**……...……...**

**1.7 Nombre del instrumento:**

Cuestionario de Calidad de vida laboral

**……..……**

| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41 - 60% | Muy Bueno 61 - 80% | Excelente 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. CLARIDAD** | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | X | |
| **2. OBJETIVIDAD** | Está expresado en conductas observables. | | | | X | |
| **3. ACTUALIDAD** | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | X | |
| **4. ORGANIZACIÓN** | Existe una organización lógica. | | | | X | |
| **5. SUFICIENCIA** | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | X |
| **6. INTENCIONALIDAD** | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | X | |
| **7. CONSISTENCIA** | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | | X |
| **8. COHERENCIA** | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | X | |
| **9. METODOLOGÍA** | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | X |
| **10. CONVENIENCIA** | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | X | |
| **SUB TOTAL** | | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | | |

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

"El instrumento es aplicable para la investigación"

**……..……...**

**Lugar y fecha: Arequipa, 11 de setiembre, 2025**

**FIRMA EXPERTO:**

**ESPECIALIDAD:** ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

**DNI:** 45039556

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**1.1 Apellidos y nombres del experto:**

Cervantes Juarez, Paul Alonso

**…….**

**1.2 Grado académico:**

MBA Maestro en Administración estratégica de empresas

**…….**

**1.3 Cargo e institución donde labora:**

Jefe de administración y finanzas – Inmobiliaria Parque de Paz SAC

**…….**

**1.4 Título de la Investigación:**

La relación entre calidad de vida laboral y engagement en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa - 2025

**……..……...**

**1.5 Autor del instrumento:**

Ingrid Melissa Valdivia Salazar

**…….**

**1.6 Licenciatura/ Mención:**

Comunicación Social mención en Marketing Comunicacional

**……..……...**

**1.7 Nombre del instrumento:**

Cuestionario de Engagement

**……..……**

| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41 - 60% | Muy Bueno 61 - 80% | Excelente 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. CLARIDAD** | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | X | |
| **2. OBJETIVIDAD** | Está expresado en conductas observables. | | | | X | |
| **3. ACTUALIDAD** | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | | X |
| **4. ORGANIZACIÓN** | Existe una organización lógica. | | | | X | |
| **5. SUFICIENCIA** | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | X | |
| **6. INTENCIONALIDAD** | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | X |
| **7. CONSISTENCIA** | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | | X |
| **8. COHERENCIA** | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | X | |
| **9. METODOLOGÍA** | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | X |
| **10. CONVENIENCIA** | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | X | |
| **SUB TOTAL** | | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | | |

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

"El instrumento es aplicable para la investigación"

**……..……...**

**Lugar y fecha: Arequipa, 11 de setiembre, 2025**

**FIRMA EXPERTO:**

**ESPECIALIDAD:** ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

**DNI:** 45039556

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|---|
| CERVANTES JUAREZ, PAUL ALFONSO<br>**DNI 45039556** | BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICO EMPRESARIALES<br>Fecha de diploma: 23/01/2013<br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO<br>***PERU*** |
| CERVANTES JUAREZ, PAUL ALFONSO<br>**DNI 45039556** | LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS<br>Fecha de diploma: 13/10/15 | UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO<br>***PERU*** |
| CERVANTES JUAREZ, PAUL ALFONSO<br>**DNI 45039556** | MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS<br>Fecha de diploma: 24/09/2025<br>Fecha matrícula: 19/01/2023<br>Fecha egreso: 27/08/2024 | PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ<br>***PERU*** |

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**1.1 Apellidos y nombres del experto:**

García Toledo, Lourdes Cecilia

……

**1.2 Grado académico:**

Máster universitario en Comunicación e identidad corporativa

……

**1.3 Cargo e institución donde labora:**

Docente en la Universidad Católica de Santa María

……

**1.4 Título de la Investigación:**

La relación entre calidad de vida laboral y engagement en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa - 2025

……

**1.5 Autor del instrumento:**

Ingrid Melissa Valdivia Salazar

……

**1.6 Licenciatura/ Mención:**

Comunicación Social mención en Marketing Comunicacional

……

**1.7 Nombre del instrumento:**

Cuestionario de engagement

……

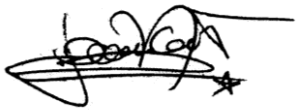
| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41 - 60% | Muy Bueno 61 - 80% | Excelente 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. CLARIDAD** | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | x | |
| **2. OBJETIVIDAD** | Está expresado en conductas observables. | | | | x | |
| **3. ACTUALIDAD** | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | | x |
| **4. ORGANIZACIÓN** | Existe una organización lógica. | | | | | x |
| **5. SUFICIENCIA** | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | x | |
| **6. INTENCIONALIDAD** | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | x |
| **7. CONSISTENCIA** | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | x | |
| **8. COHERENCIA** | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | | x |
| **9. METODOLOGÍA** | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | x | |
| **10. CONVENIENCIA** | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | x | |
| **SUB TOTAL** | | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | | |

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Está de acuerdo al formato establecido y es favorable para ser aplicado y obtener respuestas a las interrogantes del tema.

**……..……...**

**Lugar y fecha: Arequipa, 13 de setiembre, 2025**

**FIRMA EXPERTO:** 

**ESPECIALIDAD:** Relaciones Públicas

**DNI:** 70237343

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**1.1 Apellidos y nombres del experto:**

García Toledo, Lourdes Cecilia

**……**

**1.2 Grado académico:**

Máster universitario en Comunicación e identidad corporativa

**……**

**1.3 Cargo e institución donde labora:**

Docente en la Universidad Católica de Santa María

**……**

**1.4 Título de la Investigación:**

La relación entre calidad de vida laboral y engagement en el personal del colegio Padre Damián de los Sagrados Corazones de Arequipa - 2025

**……..……...**

**1.5 Autor del instrumento:**

Ingrid Melissa Valdivia Salazar

**……**

**1.6 Licenciatura/ Mención:**

Comunicación Social mención en Marketing Comunicacional

**……..……...**

**1.7 Nombre del instrumento:**

Cuestionario de calidad de vida laboral

**……..……**

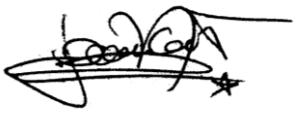
| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41 - 60% | Muy Bueno 61 - 80% | Excelente 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. CLARIDAD** | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | x | |
| **2. OBJETIVIDAD** | Está expresado en conductas observables. | | | | x | |
| **3. ACTUALIDAD** | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | x | |
| **4. ORGANIZACIÓN** | Existe una organización lógica. | | | | x | |
| **5. SUFICIENCIA** | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | x |
| **6. INTENCIONALIDAD** | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | x | |
| **7. CONSISTENCIA** | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | | x |
| **8. COHERENCIA** | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | | x |
| **9. METODOLOGÍA** | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | x | |
| **10. CONVENIENCIA** | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | x | |
| **SUB TOTAL** | | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | | |

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Está de acuerdo al formato establecido y es favorable para ser aplicado y obtener respuestas a las interrogantes del tema.

**……..……...**

**Lugar y fecha: Arequipa, 13 de setiembre, 2025**

**FIRMA EXPERTO:** 

**ESPECIALIDAD:** Relaciones Públicas

**DNI:** 70237343

PERÚ | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|---|
| GARCIA TOLEDO, LOURDES CECILIA<br>**DNI 70237343** | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION SOCIAL<br>Fecha de diploma: 13-01-2015<br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA<br>***PERU*** |
| GARCIA TOLEDO, LOURDES CECILIA<br>**DNI 70237343** | LICENCIADA EN COMUNICACION SOCIAL CON MENCION EN COMUNICACION EMPRESARIAL Y RELACIONES PUBLICAS<br>Fecha de diploma: 26/01/16 | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA<br>***PERU*** |
| GARCÍA TOLEDO, LOURDES CECILIA<br>**DNI 70237343** | TÍTULO OFICIAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN COMUNICACIÓN E IDENTIDAD CORPORATIVA (GRADO DE MAESTRO)<br>Fecha de diploma: 17/06/2021<br>Tipo:<br>• RECONOCIMIENTO<br>Fecha de Resolución de Reconocimiento: 05/11/2021<br>Duración de estudios: 1 Año 7 Meses | UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA<br>ESPAÑA |