

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Relación de la calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3
instituciones educativas públicas de Motupe, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Anamaria Belen Chavez Inoñan

ASESOR

Martha Fiorella Portaro Inchaustegui

<https://orcid.org/0000-0003-4433-0215>

Chiclayo, 2025

**Relación de la calidad de vida laboral y engagement de los
docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe,
2024**

PRESENTADA POR

Anamaria Belen Chavez Inoñan

A la facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADO POR

Valeria Llontop Hernández

PRESIDENTE

Aldo Pineda Palomino

SECRETARIO

Martha Fiorella Portaro Inchaustegui

VOCAL

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a Dios, por darme la fortaleza y sabiduría necesaria para alcanzar este logro. A mi madre, por su amor incondicional y por ser un ejemplo constante de esfuerzo y perseverancia. A mi padre, cuyo recuerdo sigue siendo una fuente de inspiración y fuerza a lo largo de mi vida. Y a quienes han compartido conmigo este camino que, con palabras de aliento y gestos de afecto, han sido parte esencial de este proceso.

Agradecimientos

Expreso mi más profundo reconocimiento a mi docente, quien me brindó su valioso conocimiento y apoyo a lo largo de mi crecimiento académico. A mi asesora, por su guía y compromiso en cada parte del proceso. Y a las instituciones educativas que me permitieron realizar esta investigación, por su apertura y colaboración.

CHAVEZ_INO_AN_ANAMARIA_BELEN

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 5% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | revistas.javeriana.edu.co Fuente de Internet | 1% |
| 4 | tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 8 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | <1% |

Índice

| | |
|------------------------------|----|
| Resumen | 6 |
| Abstract..... | 7 |
| Introducción | 8 |
| Revisión de literatura | 11 |
| Materiales y métodos | 16 |
| Resultados y discusión | 17 |
| Conclusiones..... | 26 |
| Recomendaciones..... | 27 |
| Referencias..... | 28 |
| Anexos..... | 33 |

Resumen

En el contexto actual, la calidad de vida laboral (CVL) y el compromiso (engagement) son elementos esenciales para potenciar el rendimiento y satisfacción de los colaboradores en el entorno organizacional. En nuestro país la CVL se encuentra en un nivel bajo, afectando especialmente a docentes de instituciones públicas, quienes enfrentan desafíos como infraestructura deficiente, bajos salarios y falta de recursos educativos. Por ello, se realizó el presente estudio, cuyo propósito principal es determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement en colaboradores de 3 instituciones educativas escolares públicas del distrito de Motupe, 2024. Asimismo, se utilizó el método cuantitativo diseño no experimental transversal, básica y de nivel correlacional no causal. Además, se aplicó un cuestionario de manera presencial, mediante un muestreo censal, teniendo una población conformada por 105 docentes donde se tuvo en cuenta los instrumentos adaptados de Patlán (2016) y Schaufeli y Bakker (2003) para medir CVL y engagement, donde se analizarán dimensiones como bienestar, condiciones laborales, estabilidad, relaciones interpersonales, y dedicación laboral. Los resultados revelan que existe una asociación positiva (0.878) entre ambas variables.

Palabras Clave: calidad de vida laboral, compromiso laboral, docentes de instituciones públicas, desempeño laboral.

Abstract

In the current context, quality of work life (QWL) and engagement are essential elements for enhancing employee performance and satisfaction within the organization. In our country, QWL is at a low level, particularly affecting teachers in public institutions, who face challenges such as poor infrastructure, low salaries, and a lack of educational resources. Therefore, this study was conducted, with the main purpose of determining the relationship between QWL and employee engagement in three public educational institutions in the Motupe district, 2024. A quantitative method was used: a cross-sectional, non-experimental design, basic, and non-causal correlational level. In addition, a questionnaire was applied in person, through a census sampling, with a population made up of 105 teachers where the instruments adapted from Patlán (2016) and Schaufeli and Bakker (2003) were taken into account to measure QoL and engagement, where dimensions such as well-being, working conditions, stability, interpersonal relationships, and work dedication will be analyzed. The results reveal that there is a positive association (0.878) between both variables.

Keywords: quality of work life, work commitment, teachers in public institutions, job performance.

Introducción

En el entorno actual, tanto del ámbito social como laboral, la calidad de vida laboral - CVL y el compromiso han ganado una importancia significativa como elementos claves para promover la satisfacción y el desempeño excepcional de los empleados en las organizaciones. Si bien la competencia en la oferta de productos y servicios sigue siendo crucial, es evidente que alcanzar este objetivo no solo depende de la inversión en tecnología de vanguardia, estrategias innovadoras o campañas publicitarias impactantes, sino también de contar con un talento humano que complemente la estructura organizacional, dado que al existir un alto engagement laboral, el desempeño de las funciones dentro del trabajo va a fluir de manera eficiente, lo cual generara que exista una mejor gestión que permita cumplir las metas que se tienen propuestas (Ossa y Jiménez, 2021).

Sin embargo, de acuerdo con un informe elaborado por Numbeo, nuestro país ocupa el puesto 77 de un total de 83 naciones en términos de calidad de vida a nivel mundial, ubicándose por debajo de la gran parte de países en Latinoamérica, según señala Alcalá (2023). Esto quiere decir que en nuestro país no se prioriza la calidad vida en los colaboradores, ni mucho menos en lo que respecta en instituciones educativas escolares, dado que a pesar de lo relevante que puede ser la gestión administrativa escolar, esta práctica ha comenzado a ser adoptada recientemente en el ámbito educativo, en ocasiones no ha logrado los resultados esperados debido a que las necesidades organizacionales y educativas no se han integrado de manera efectiva (Ossa y Jiménez, 2021).

Asimismo, en una investigación ejecutada por la Contraloría General de la República, detectaron diversas carencias en infraestructura, servicios esenciales, documentos administrativos y escasez de docentes en la mayoría de los 115 colegios ubicados en la región Lambayeque (Alcalá, 2023). Ante ello, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022), los docentes de las instituciones escolares públicas enfrentan desafíos debido a la falta de infraestructura, recursos educativos y salarios bajos; asimismo, esto mayormente se desarrolla en el nivel secundario en lo cual es muy baja la prioridad que se coloca para su mejora dentro de este sector. Siendo, docentes nombrados y contratados que se caracterizan por contar con conocimientos sólidos en las diferentes doce materias, habilidades pedagógicas y comunicativas (Consejo Nacional de Educación, 2019).

Por otro lado, teniendo en cuenta lo antes mencionado, es alarmante la poca prioridad que se está tomando en este tema, ante ello, Frías y Acuña (2020), manifiesta que las causas que

impactan en la CVL son; condiciones ambientales y ergonómicas que hacen referencia a la deficiencias en infraestructuras deterioradas, dado que muchas instituciones educativas públicas de la región de Lambayeque presentan aulas en mal estado, falta de equipamiento adecuado, y condiciones que no son propicias para el aprendizaje ni para el trabajo de los docentes (Ministerio de Educación, 2020); condiciones económicas relacionadas con la percepción respecto al salario recibido en lo cual no son sueldos competitivos y los beneficios adicionales son limitados.

A su vez, todas esas razones traen consigo consecuencias, experimentando una disminución en el compromiso con el trabajo y la reputación de la institución. Asimismo, esta tendencia está afectando a una amplia gama de personas, dado que al no existir un alto engagement laboral va a impactar en la habilidad de la institución para alcanzar sus propósitos, así como para proporcionar servicios de alta calidad a la comunidad. También, afecta a la gestión administrativa dentro de las instituciones públicas, ya que, los directivos de alto mando al no contar con docentes comprometidos no van a poder cumplir sus objetivos propuestos (Garzón y Rodríguez, 2023). Cabe recalcar que si las organizaciones siguen sin prestar atención a la CVL corren el riesgo de perder a docentes, dado que al no contar con una buena calidad de vida laboral van a enfrentar problemas de salud y bienestar entre su vida personal (López et al., 2021).

Revisando investigaciones relacionadas anteriormente, encontramos el estudio realizado por (Calizaya et al., 2020) en el cual manifiesta que el régimen laboral del sector público en el Perú se ve influenciado por la modalidad contractual utilizada para los empleados. Asimismo, se señala una desventaja laboral al emplear contratos como el régimen de contrato de locación de servicios no personales y el Contrato Administrativo de Servicios, ya que estos no reconocen derechos laborales básicos, como remuneración adecuada y beneficios, ni ofrecen oportunidades de crecimiento. Esto resulta en un nivel medio de compromiso laboral cuando se analiza a los empleados bajo estos regímenes.

Además, Castro et al., (2019), se refiere a la CVL como el agrado de las necesidades de los colaboradores, que incluyen el agradecimiento, fijeza y balance entre su ocupación y familia, estimulación, seguridad y una recompensa equitativa, dado que muchas veces el mismo estrés laboral, se refleja en el decaimiento, agotamiento y angustia; lo cual puede resultar en una pérdida de productividad para los empleadores.

A pesar de los hallazgos presentados hasta ahora, se enfatiza la relevancia de la CVL, ya que

esta aporta ventajas significativas para las organizaciones, la mejora del compromiso, aumento de productividad, entre otros. No obstante, dichos estudios no proporcionan herramientas para entender la fuerza y dirección de las relaciones de estas variables, dado que existe una escasa y desactualizada información. Por ende, los estudios previos, recomiendan analizar otros sectores como instituciones escolares públicas, dejando de lado organizaciones comerciales o de salud, dado que ya han sido estudiadas y analizadas en su gran mayoría (Ossa y Jiménez, 2021).

Si bien es cierto, en la literatura existente, se ha establecido una relación entre ambas variables en ciertos sectores. Sin embargo, no se tiene evidencias con métodos claros para comprender la interacción que tienen estas, ni mucho menos de como las dimensiones de cada una se relacionan en el ámbito educativo. Por lo cual existe una oportunidad para profundizar en lo que respecta al sector educación centrándonos en instituciones educativas públicas escolares, dado que es relevante conocer y analizar las condiciones laborales en las que los docentes desempeñan sus funciones.

Hasta la fecha, las variables en cuestión han sido estudiadas en contextos muy diferentes a nivel internacional y nacional, lo que significa que no se conoce su comportamiento en una población y sector específico como lo es el educativo. Lo cual resalta la exigencia de realizar un estudio más detallado y centrado de la CVL y el compromiso en los docentes de instituciones educativas públicas de Motupe. Por lo tanto, no hay evidencia que indique si preexiste alguna asociación con las variables en cuestión dentro de este ámbito.

Ante la falta de datos previos, se pretende cubrir el vacío de conocimiento, dando respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los docentes de 3 instituciones educativas escolares públicas del distrito de Motupe, 2024?

El presente estudio se justifica por tres razones fundamentales. Primero, por su relevancia social y valor teórico, ya que proporcionará e incrementará la comprensión existente sobre la CVL y el compromiso. Al estimar la relación entre ambas variables en un contexto específico, como las instituciones escolares públicas de Motupe, los resultados obtenidos servirán como referencia para construir bases teóricas y como respaldo para futuras investigaciones relacionadas con el tema o el contexto estudiado.

Segundo, por su utilidad metodológica de sus resultados, lo cual comprueba los instrumentos propuestos por Patlán (2016) y Schaufeli (2003) para verificar si se ajustan al contexto del problema que se va a estudiar. Finalmente, la investigación se justifica por su implicancia

práctica, dado que esta investigación beneficiará tanto a los docentes como a los directivos de alto mando de las instituciones educativas públicas. Los docentes, al disfrutar de un ambiente laboral más adecuado, experimentarán un engagement más satisfactorio, lo que fomentará su desarrollo profesional y personal. Por su parte, los directivos se verán apoyados en la mejoría del ambiente educativo, promoviendo así una reputación positiva de la institución. Esto es fundamental para cumplir con el propósito y las metas de la institución, generando una mejora significativa en los servicios brindados de calidad a la comunidad.

El objetivo general de esta indagación es determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement en colaboradores de 3 instituciones educativas escolares públicas del distrito de Motupe, 2024. En cuanto a los objetivos específicos; el primero es, identificar el nivel de calidad de vida laboral de los docentes; el segundo es, identificar el nivel de engagement de los docentes y finalmente, determinar la relación de las dimensiones de cada una de las variables.

Revisión de literatura

Se han llevado a cabo investigaciones en diversos sectores que exploran las variables de estudio. Un ejemplo de ello es el caso representativo de Meza et al., (2023), que buscó analizar la asociación entre la CVL y el desempeño del personal en un hospital de Huánuco. Los hallazgos evidenciaron una asociación moderada, en donde el 54.4% tienen regular CVL, el 38.6 % alta CVL y el 7% baja CVL.

En el estudio realizado por Garay et al., (2022) abordó la asociación entre las competencias interpersonales y el compromiso en el personal administrativo de una entidad policial en Lima. Se identificó una vinculación significativa ($Rho = 0.665$). En síntesis, a un mayor nivel de habilidades aumentará el engagement ocupacional.

Por otro lado, en el estudio realizado por Ossa y Jiménez (2021), el objetivo fue evaluar la asociación entre la CVL y el engagement en una muestra de oficinistas de instalaciones chilenas, donde se obtuvo como resultado una asociación significativa, 'positiva y de intensidad medianamente fuerte ($r=0,672$ $p<0,01$). Asimismo, al analizar la relación entre las dimensiones, todas presentan correlaciones favorables y estadísticamente relevantes con el engagement, a excepción de seguridad laboral y estabilidad, cuyos niveles de asociación fueron bajos.

Asimismo, en una investigación realizada por Amasifuén et al., (2022), que tuvo como

objetivo determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en servidores públicos de la municipalidad provincial de San Martín, se obtuvo como resultado una asociación estadísticamente media positiva entre las variables.

En otro estudio realizado por Sánchez et al., (2023), cuyo propósito evaluar la asociación entre la CVL y el engagement del personal de enfermería de un hospital; se encontró que los enfermeros presentaban un compromiso satisfactorio de compromiso, siendo la dimensión dedicación la mejor calificada, situándose por encima del vigor y absorción; asimismo se observó que la CVL fue alta, destacando el bienestar alcanzado por medio del trabajo. Finalmente, se concluyó que ambas variables mantienen una asociación reveladora y significativa.

En el estudio de Espinoza et al., (2022), tuvo como finalidad evaluar la asociación entre el engagement y el clima organizacional en docentes en Junín; se halló que el 84 % calificaba el clima organizacional como bueno y el 69 % evaluaba su compromiso como alto, a su vez se clasifica como una correlación media baja.

En el estudio realizado por Salazar (2021), que tuvo como propósito evaluar la asociación entre la motivación y la CVL en el personal del centro hospitalario Hugo Pesce de la región de Andahuaylas; se obtuvo como resultado que el 87 % del personal presentaba una alta motivación laboral, mientras que el 82 % tenía una CVL regular y únicamente el 17 % una buena. Asimismo, el análisis inferencial demostró la asociación significativa y moderada entre las variables (Rho Spearman = 0.41, $p=0,000$).

Por último, en el estudio de Rojas et., (2022), que tuvo como objetivo evaluar la CVL en empleados de una empresa distribuidora de bebidas en Colombia; obtuvieron como resultado que los trabajadores manifestaron altos niveles de satisfacción en cuanto al soporte institucional la seguridad en el trabajo. Asimismo, se observó una satisfacción moderada en aspectos como la integración al puesto y desarrollo personal, mientras que las valoraciones fueron bajas en relación con el trabajo en sí, y se detectaron niveles de riesgo en cuanto al bienestar alcanzado y a la gestión del tiempo libre.

Respecto al sustento teórico de la variable CVL, se presentan diversas definiciones, dimensiones y enfoques conceptuales que fundamentan y respaldan el desarrollo del presente estudio; en esta línea, respecto a los postulados teóricos tenemos a la teoría del comportamiento organizacional, la cual sostiene que un nivel alto de CVL se manifiesta cuando el trabajador

percibe condiciones laborales adecuadas, un entorno social favorable y amplias oportunidades para su desarrollo profesional (Aguilar et al., 2023). Asimismo, se manifiesta que cuando estas se presentan de manera constante y dentro de la organización, suelen reflejarse en mayores niveles de satisfacción laboral, lo que a su vez propicia una percepción más frecuente y positiva del bienestar en el trabajo (Patlán, 2016).

En cuanto a la definición conceptual de la variable CVL, según Patlán (2016), se entiende como la percepción que tienen los trabajadores sobre su nivel de satisfacción y las oportunidades de crecimiento personal y profesional en el trabajo, de esta manera va más allá de los aspectos monetarios y abarca un bienestar subjetivo que engloba elementos tales como esparcimiento, complacencia, intervención, y del desarrollo de habilidades y valores en la vida diaria.

Asimismo, el autor manifiesta que dicha variable está conformada por siete dimensiones; Desarrollo laboral y profesional, la cual se centra en las conformidades que la empresa proporciona al empleado para mejorar sus destrezas en el trabajo, lo cual le permite aprender y adquirir nuevos conocimientos, así como reforzar las ya existentes.

El bienestar en el trabajo se relaciona con el estado emocional en el que se encuentra un colaborador a lo largo de su jornada, abarcando su nivel de energía como de satisfacción experimentada al desempeñar sus tareas laborales (Patlán, 2016). A su vez, las condiciones laborales, se centran en el conjunto de condiciones que rodean al trabajador y que impactan en su rendimiento, salud y bienestar general en donde estos elementos pueden clasificarse en tres categorías: técnicos, que abarca las herramientas, equipos y maquinaria utilizados; organizacionales se refiere a la estructura de la empresa y las relaciones entre colaborador y cultura organizacional; y sociales que engloban las interacciones del apoyo social y el nivel de estrés en el entorno laboral (Organización Internacional de Trabajo, 1997).

Agregando a lo anterior, la seguridad y salud en el trabajo también forma parte de la CVL, la cual se refiere a la percepción del empleado sobre la aplicación de medidas técnicas destinadas a prevenir riesgos laborales, lo que contribuye a garantizar la protección del trabajador, promoviendo un entorno laboral estable, con una baja probabilidad de ocurrencia de riesgos o daños (Patlán, 2016). Además, la estabilidad laboral del trabajador se refiere a su confianza en conservar su puesto durante el tiempo estipulado en su contrato, evitando despidos injustificados; el cual preferentemente es tener un empleo permanente o a largo plazo para brindar al trabajador estabilidad y continuidad laboral, lo que garantiza su desarrollo integral y

su bienestar en aspectos sociales, familiares y personales (Patlán, 2016).

Patlán (2016), menciona que las relaciones interpersonales, se centra en la percepción que tiene el trabajador sobre su capacidad para comunicarse libremente con los jefes, colegas y otras personas vinculadas a la organización, lo cual facilita el establecimiento de relaciones de familiaridad, promoviendo así un entorno laboral cómodo y propicio para el trabajo; por último, el apoyo organizacional, se refiere a como el trabajador se siente respaldado por las empresas y sus jefes, en cuanto a la valoración de sus contribuciones y desarrollo profesional, así como en la disposición a escuchar y ayudar cuando sea necesario; este respaldo aumenta la autoestima, reduce el estrés y promueve una buena cultura organizacional, creando un ambiente cómodo y estable (Patlán, 2016).

Las dimensiones que conforman dicha variable son respaldadas por el modelo propuesto por Walton (1973), quien sostiene que estas son pilares esenciales en la percepción de CVL y la importancia de considerar la interacción de factores individuales y organizacionales, como el desarrollo profesional y el apoyo organizacional. A si también, la baja percepción en la dimensión de seguridad y salud, evidencia que las condiciones físicas del entorno también son determinantes y áreas de oportunidad de mejora como señala la Teoría del Comportamiento Organizacional (Aguilar et al., 2023).

En cuanto a la base teórica de la segunda variable engagement laboral, en referente a los postulados teóricos tenemos a la teoría de las demandas y recursos laborales, la cual manifiesta que el engagement se ve favorecido cuando las condiciones del entorno laboral ofrecen los recursos necesarios para afrontar con eficacia las exigencias del entorno (Bakker & Demerouti, 2023). De igual forma, se considera, el modelo HERO, el cual afirma que los niveles elevados de engagement surgen en contextos organizacionales que promueven activamente el bienestar psicosocial (Salanova et al, 2012).

Por otro lado, esta variable es definido como un estado motivacional óptimo y satisfactorio de bienestar que se distingue por niveles elevados de energía y vitalidad, un profundo compromiso y admiración por el trabajo; y una total inmersión y centralización en las tareas laborales, entregando así un valor adicional en las organizaciones generando un entorno positivo y eficiente, favoreciendo un compromiso laboral elevado con colaboradores motivados y proactivos (Salanova & Schaufeli, 2003).

De acuerdo con Carmona et al. (2019), el engagement laboral está caracterizado por tres elementos esenciales. En primer lugar, el vigor que se relaciona con el esfuerzo y la constancia en el trabajo, incluso frente a desafíos; el cual es respaldado por la idea de Schaufeli et al. (2019), ya que afirma que su presencia se interpreta como una manifestación de energía sostenida y capacidad para afrontar los desafíos laborales con persistencia y resiliencia. En segundo lugar, la dedicación se refiere al nivel de involucramiento y pasión que pueda estar un sujeto en su trabajo, lo cual concuerda con lo propuesto por Marsollier (2021), quien afirma que el bienestar emocional es el principal predictor, al facilitar experiencias de orgullo, entusiasmo y sentido de propósito en el ejercicio profesional.

Por último, la dimensión absorción, se caracteriza por la concentración positiva en las tareas laborales, haciendo que el tiempo pase rápidamente para el colaborador (Carmona et al., 2019). A su vez, cuando esta dimensión presenta un nivel alto se debe a que los contextos organizacionales emocionalmente saludables favorecen la concentración plena y la inmersión en las tareas, según lo planteado por el modelo HERO (Salanova et al, 2012).

Según los autores Salanova & Llorens (2016), mencionan que, es fundamental tener en cuenta como esta variable se conecta con otros factores que impactan en los trabajadores; destacando entre ellos los factores psicosociales. Estos comprenden tanto el estado individual como el entorno laboral que pueden generar efectos positivos o negativos tanto para los colaboradores como para la organización. Algunos de estos factores mantienen una relación directa y favorable con el engagement, llegando incluso a actuar como predictores claves. Por ello, se enfatiza la necesidad de que las organizaciones inviertan en el bienestar integral de sus colaboradores, promoviendo entornos saludables y motivadores que les permitan enfrentar los desafíos del cambio y avanzar con éxito.

En esta misma línea, desde el enfoque de la Psicología Organizacional Positiva propuesto por Salanova & Schaufeli (2009) resalta que el engagement no surge únicamente de condiciones externas, sino también de la interacción entre factores del entorno y la experiencia subjetiva del trabajador. Es decir, cuando el entorno promueve el bienestar y la percepción de apoyo, los trabajadores tienden a comprometerse más. Del mismo modo, el modelo HERO, propuesto por Salanova et al. (2012), sostiene que las organizaciones que fomentan un ambiente saludable caracterizado por seguridad, apoyo y oportunidades, generan un círculo virtuoso en el que la CVL y el engagement se retroalimentan positivamente. Adicional a esto, García & Forero (2016), manifiestan que la CVL como el engagement son variables claves que inciden en el

rendimiento laboral, impactando en la productividad y en la competitividad empresarial.

Materiales y métodos

El enfoque que se emplea en esta investigación es cuantitativo, pues según Hernández et al., (2010), este tipo de enfoque se utiliza para recolectar datos y probar hipótesis; además, datos cuantitativos y análisis estadístico, para identificar los comportamientos y probar teorías. El tipo de investigación que se atribuye es básico y de diseño no experimental- transversal; es decir, se recolecta y analiza datos en un único periodo de tiempo, en el año 2024. Además, el enfoque de este estudio es de alcance correlacional-no causal, esto implica que no se limitará a evaluar si existe una relación entre dos o más variables, sino que también investigará la naturaleza de esta asociación, incluso considerando su potencial predictivo (Hernández y Mendoza, 2018). En otras palabras, la finalidad principal de esta indagación es determinar la conexión entre las dos variables y describir la naturaleza de esta asociación.

Para el desarrollo de la investigación, se tomará como población a los docentes de tres instituciones públicas del distrito de Motupe, tanto nombrados como contratados, quienes se distinguen por su sólida formación en diversas materias, sus destacadas habilidades pedagógicas y comunicativas (CNE, 2019). Asimismo, estará conformada por educadores de 30 años o más, con una experiencia mínima de seis meses en la institución. Además, esta población es finita y se realizará mediante un muestreo censal, que implica que todas las unidades de investigación se consideran como parte de la muestra, (Ramírez, 1997). Esto se simplificará en un total de 105 docentes que serán incluidos en el estudio.

Los instrumentos que se van a aplicar son dos, uno para cada variable. Por un lado, se empleará una versión adaptada del cuestionario de CVL (Patlán, 2016), el cual está diseñado para evaluar diversas dimensiones de CVL en las organizaciones. El instrumento original presenta 117 ítems y 17 factores, pero en su adaptación se han seleccionado siete factores y 49 ítems, dentro de las dimensiones que constituyen la variable de CVL se encuentran; desarrollo laboral y profesional, bienestar en el trabajo, condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, estabilidad laboral, relaciones interpersonales, y, por último, apoyo organizacional. Las contestaciones se registran en una escala Likert de cinco opciones, desde "nada de acuerdo" hasta "muy de acuerdo", con una opción neutral intermedia.

Por otro lado, para la medición de la variable engagement laboral, Schaufeli y Bakker en el 2003 desarrollaron un instrumento llamado Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

(UWES), es la herramienta más aplicada y ayuda a estimar el nivel de engagement en la actividad laboral. Abarca 17 ítems con tres componentes de esta definición: vigor (6), dedicación (5) y absorción (6). Las contestaciones se registran en una escala Likert de cinco opciones, desde "nada de acuerdo" hasta "muy de acuerdo", con una alternativa neutra.

Para el procedimiento, se coordinará los temas de la investigación con los directores de cada una de las instituciones educativas, para formalizar las autorizaciones pertinentes respetando las normas de confidencialidad, además, de establecer tiempos necesarios para la aplicación de los instrumentos y la participación antes y después en la muestra de la investigación, con el propósito de determinar la relación y la dependencia entre las variables.

Para el plan de análisis, primero se realizó una prueba de verificación de igualdad de medianas que permitió trabajar de manera conjunta con los 3 grupos de las instituciones en cuestión, posterior a ello se utilizó la prueba de rango de Rho de Spearman para conocer si ambas variables se encuentran o no asociadas. Asimismo, los datos recolectados se transfirieron al software estadístico SPSS 26, donde se aplicó un análisis de baremación utilizando los percentiles 33 y 66, para así poder cumplir con los objetivos de niveles. Así también para una mejor organización de la información se utilizó la herramienta de Microsoft Excel, todo ello facilitó el análisis de los resultados.

Resultados y discusión

En esta sección se presentan los resultados del análisis estadístico aplicado a las variables de estudio, en la cual se utilizó la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis que nos ayudó a saber si existen diferencias importantes entre los grupos analizados.

Tabla 1

Prueba de Kruskal Wallis en la variable de calidad de vida laboral en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Motupe

| Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes | |
|---|-------|
| Estadístico de prueba (H) | 3.962 |
| Grado de libertad | 2 |

Nota. El tamaño total de la muestra constó de 20 docentes; el valor de significancia obtenido fue $p = 0.173$

En la presente tabla se visualiza los hallazgos obtenidos de la prueba de Kruskal-Wallis

aplicada a la variable en estudio, la cual arrojó un valor de $p = 0.128$, lo cual indica que no se encuentran diferencias significativas entre los grupos de docentes evaluados. Esto significa que, desde una perspectiva estadística, la percepción de la CVL no difiere de manera relevante entre las tres instituciones públicas analizadas. En consecuencia, se puede considerar que los docentes presentan perspectivas comparables independientemente de la institución a la que pertenecen.

Tabla 2

Prueba de Kruskal Wallis en la variable engagement laboral en los docentes de tres instituciones educativas públicas de Motupe

| Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes | |
|---|-------|
| Estadístico de prueba (H) | 3.534 |
| Grado de libertad | 2 |

Nota. El tamaño total de la muestra constó de 20 docentes; el valor de significancia obtenido fue $p = 0.128$

En la tabla 2 se puede visualizar los resultados de la prueba de igual de medianas, en donde se encontró que la variable engagement laboral, presenta una significancia de 0.128 conservándose la hipótesis nula, la cual indica que los 3 grupos de docentes presentan niveles comparables de compromiso laboral, independientemente de la institución a la que pertenecen.

Por otro lado, teniendo el conocimiento de que los tres grupos que están siendo estudiados, presentan semejanzas y pueden ser comparados en conjunto, se continua con el procedimiento en donde los resultados obtenidos lograron determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el Engagement de los docentes de 3 instituciones educativas escolares públicas de Motupe, 2024. Para ello, se procedió a detallar los pasos realizados con el fin de alcanzar los objetivos planteados, empezando por la variable CVL.

Con respecto, al primer objetivo específico: identificar el nivel de Calidad de Vida Laboral de los docentes de 3 Instituciones Educativas Escolares públicas de Motupe, 2024. Los resultados se muestran a continuación.

Tabla 3*Clasificación de niveles de la calidad de vida laboral por puntaje obtenido*

| Niveles | Puntaje Total |
|----------------|----------------------|
| Bajo | 48-111 |
| Medio | 112-175 |
| Alto | 176-240 |

Con la finalidad de cumplir el objetivo se utilizó baremación de tres niveles, teniendo en cuenta los percentiles 33 y 66, lo cual nos permite conocer qué parte de la muestra se encuentra en cada uno de estos niveles.

Tabla 4*Distribución de frecuencias y porcentajes de la calidad de vida laboral por niveles*

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 0 | 0.0% |
| Medio | 26 | 24.8% |
| Alto | 79 | 75.2% |
| Total | 105 | 100.0% |

En cuanto a la CVL de los docentes de las 3 instituciones educativas públicas de Motupe, se observa que ninguno de ellos se encuentra en un nivel bajo. En cambio, el 24.8% presenta un nivel medio, mientras el 75.2% alcanza un nivel alto, lo que refleja una percepción favorable.

Al comparar estos resultados con los obtenidos por Meza et al. (2023), en relación con la CVL, se observa que el mayor porcentaje corresponde al nivel alto, alcanzando un 54.4%. Le sigue el nivel medio con un 38.6%, mientras que solo un 7% presenta un nivel bajo. Además, en el estudio realizado por Rojas et al. (2022), revela que, de un total de 110 trabajadores encuestados, el 71% reporta un nivel alto, el 25% nivel medio y el 4% en un bajo nivel.

Dicho resultado se respalda en la teoría del comportamiento organizacional, la cual sostiene que un nivel alto de CVL se manifiesta cuando el trabajador percibe condiciones laborales adecuadas, un entorno social favorable y amplias oportunidades para su desarrollo profesional (Aguilar et al., 2023). Del mismo modo, Patlán (2016) señala que, cuando estas se presentan de manera constante y dentro de la organización, suelen reflejarse en mayores niveles de satisfacción laboral, lo que a su vez propicia una percepción más frecuente y positiva del

bienestar en el trabajo.

Ahora bien, se detalla de la misma forma los niveles de la CVL de los docentes, pero por cada una de sus dimensiones, para así conocer cuáles son los niveles de los docentes según cada dimensión estudiada.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la calidad de vida laboral por niveles

| Dimensiones | | Niveles | | | |
|---|----------|---------|-------|------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Desarrollo Laboral y Profesional | f | 4 | 22 | 79 | 105 |
| | % | 3.8 | 21 | 75.2 | 100% |
| Bienestar en el Trabajo | f | 0 | 19 | 86 | 105 |
| | % | 0 | 18.1 | 81.9 | 100% |
| Condiciones Laborales | f | 2 | 21 | 82 | 105 |
| | % | 1.9 | 20 | 78.1 | 100% |
| Seguridad y Salud en el Trabajo | f | 12 | 34 | 59 | 105 |
| | % | 11.4 | 32.4 | 56.2 | 100% |
| Estabilidad Laboral | f | 2 | 17 | 86 | 105 |
| | % | 1.9 | 16.2 | 81.9 | 100% |
| Relaciones Interpersonales | f | 0 | 18 | 87 | 105 |
| | % | 0 | 17.1 | 82.9 | 100% |
| Apoyo Organizacional | f | 0 | 22 | 83 | 105 |
| | % | 0 | 21 | 79 | 100% |

Nota. La dimensión de seguridad y salud en el trabajo presenta una percepción relativamente menor en comparación con las demás.

Se constata que, la mayoría de los docentes perciben un entorno laboral positivo; dado que las dimensiones que presentan un nivel alto son bienestar en el trabajo (81.9 %), relaciones interpersonales (82.9 %), y estabilidad laboral (81.9 %), lo que indica que los docentes se sienten emocionalmente satisfechos, cuentan con buenas habilidades comunicativas y confían en la seguridad de sus puestos por el contrato estipulado.

Asimismo, entre otras dimensiones que destacan altos niveles, se encuentra el desarrollo profesional (75.2 %), condiciones laborales (78.1 %) y apoyo organizacional (79 %), lo cual

manifiesta que los docentes se sienten respaldados por la institución, dado que estas les proporciona las oportunidades suficientes para poder aprender y adquirir nuevos conocimientos. La dimensión con un menor nivel es seguridad y salud en el trabajo (56.2%), lo cual señala un área con oportunidades de mejora en donde se pueda aplicar medidas técnicas destinadas a prevenir cualquier riesgo laboral.

Al comparar estos resultados con los obtenidos en el estudio de Ossa y Jiménez (2021), indican que todas las dimensiones se encuentran en un nivel favorable y estadísticamente relevantes con excepción de las dimensiones de seguridad en el trabajo y estabilidad que presentan niveles un poco bajo. Asimismo, en la investigación realizada por Rojas et al. (2022), manifiesta que los trabajadores presentan un nivel alto en el soporte institucional, nivel medio en integración al puesto y desarrollo personal, bajo nivel en seguridad en el trabajo.

Los resultados de la investigación son coherentes con el modelo propuesto por Walton (1973), quien sostiene que estas dimensiones son pilares esenciales en la percepción de CVL y la relevancia de tener en cuenta la interacción de factores individuales y organizacionales, como el desarrollo profesional y el apoyo organizacional. A si también, la baja percepción en la dimensión de seguridad y salud, evidencia que las condiciones físicas del entorno también son determinantes y áreas de oportunidad de mejora como señala la Teoría del Comportamiento Organizacional (Aguilar et al., 2023).

Tabla 6

Clasificación de niveles de engagement laboral por puntaje obtenido

| Niveles | Puntaje Total |
|----------------|----------------------|
| Bajo | 17-39 |
| Medio | 40-61 |
| Alto | 62-85 |

El segundo objetivo específico consiste en identificar el nivel de engagement de los docentes de 3 Instituciones Educativas Escolares públicas de Motupe, 2024. Con el propósito de cumplir se utilizó la baremación de tres niveles, con los percentiles 33 y 66, con nivel bajo, medio y alto, lo cual nos permitirá conocer que parte de la muestra se encuentra en cada uno de estos niveles.

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes del engagement laboral por niveles

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 0 | 0.0% |
| Medio | 12 | 11.4% |
| Alto | 93 | 88.6% |
| Total | 105 | 100.0% |

Según los resultados reflejados, se aprecia que el 0% de los docentes de las instituciones percibe su engagement como bajo, mientras que, el 11.4% lo percibe en un nivel medio y el 88.6% en un nivel alto. Estos resultados nos demuestran que gran porcentaje de los docentes consideran que tienen un nivel alto de implicación, entusiasmo y conexión emocional con cada uno de sus puestos de trabajo.

Al comparar estos resultados, con los obtenidos por Espinoza et al. (2022), con respecto al compromiso se observa que el 5.4% lo percibe en un nivel bajo, mientras el 25.4% en un nivel medio y el 69% en un nivel alto. De igual forma, en el estudio realizado por Garay et al. (2022), se observa que solo un 3.7% de los colaboradores clasifica su engagement como bajo, mientras que un 32% lo considera medio y el mayor porcentaje corresponde al nivel alto, alcanzando un 64.3%.

Estos resultados se respaldan de la teoría de los recursos y demandas laborales, la cual plantea que el engagement se ve favorecido cuando las condiciones del entorno laboral ofrecen los recursos necesarios para afrontar con eficacia las exigencias del entorno (Bakker & Demerouti, 2023). A su vez, Schaufeli (2019) sostiene que los empleados altamente comprometidos son aquellos que mantienen una conexión emocional significativa con su trabajo, disfrutan lo que hacen y se sienten capaces de superar los desafíos que se presentan en su jornada. Asimismo, el modelo HERO, propuesto por Salanova et al. (2012), afirma que los niveles elevados de engagement surgen en contextos organizacionales que promueven activamente el bienestar psicosocial.

Ahora bien, después de haber detallado los niveles generales del engagement de los docentes, se sigue los mismos pasos para hallar los niveles de la variable por cada una de sus dos dimensiones. A continuación, se detalla lo mencionado.

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del engagement laboral por niveles

| Dimensiones | | Niveles | | | |
|-------------------|----------|---------|-------|------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Vigor | f | 0 | 15 | 90 | 105 |
| | % | 0.0 | 14.3 | 85.7 | 100% |
| Dedicación | f | 2 | 11 | 92 | 105 |
| | % | 1.9 | 10.5 | 87.6 | 100% |
| Absorción | f | 0 | 15 | 90 | 105 |
| | % | 0 | 14.3 | 85.7 | 100.0 |

De acuerdo con la información presentada, se puede identificar que, con respecto a las dimensiones de esta variable, el vigor alcanza un alto nivel con un 85.7%, lo que indica que los docentes realizan sus actividades con energía, persistencia y entusiasmo, incluso ante posibles dificultades. Asimismo, la dedicación con un 87.6 % presenta un nivel alto, reflejando un fuerte grado de identificación con su trabajo, así como una alta pasión y sentido de propósito en sus funciones. Por último, la dimensión absorción también muestra un 85.7%, lo que evidencia que los docentes se concentran profundamente en sus tareas, haciendo un uso eficiente de su tiempo y manteniéndose plenamente inmersos en sus responsabilidades laborales.

Entre las investigaciones presentadas por Sánchez et al. (2023), se encontró que presentan un compromiso satisfactorio, siendo la dedicación la dimensión mejor calificada, seguida del vigor y absorción. A su vez, en el estudio realizado por Garay et al. (2022), destacaron niveles altos en dedicación, vigor y absorción, reforzando la idea de que los docentes suelen comprometerse eficientemente con su entorno laboral.

Estos resultados de esta investigación encuentran respaldo en la teoría de los recursos y demandas laborales, la cual sostiene que estas dimensiones constituyen pilares esenciales del engagement (Bakker & Demerouti, 2023). La dedicación como dimensión más destacada, concuerda con lo propuesto por Marsollier (2021), quien afirma que el bienestar emocional es el principal predictor, al facilitar experiencias de orgullo, entusiasmo y sentido de propósito en el ejercicio profesional. En cuanto al vigor, su presencia se interpreta como una manifestación de energía y capacidad para afrontar los desafíos laborales con persistencia y resiliencia, tal como lo afirman Schaufeli et al. (2019). A su vez, el nivel alto en absorción se corresponde con lo planteado por el modelo HERO, al indicar que contextos organizacionales emocionalmente saludables favorecen la concentración plena y la inmersión en las tareas. (Salanova et al, 2012).

Con respecto al tercer objetivo específico: Determinar la relación de las dimensiones de la Calidad de Vida Laboral y Engagement de los docentes de 3 Instituciones Educativas Escolares Públicas de Motupe, 2024. Se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 9

Coefficientes de correlación entre las dimensiones de la calidad de vida y el engagement laboral

| Dimensiones | Vigor | Dedicación | Absorción |
|---|--------------|-------------------|------------------|
| Desarrollo Laboral y Profesional | .691** | .787** | .732** |
| Bienestar en el Trabajo | .705** | .803** | .714** |
| Condiciones Laborales | .719** | .701** | .734** |
| Seguridad y Salud en el Trabajo | .505** | .536** | .652** |
| Estabilidad Laboral | .644** | .800** | .721** |
| Relaciones Interpersonales | .778** | .824** | .820** |
| Apoyo Organizacional | .794** | .836** | .871** |

Nota. **. Las correlaciones son significativas en el nivel 0.01.

Los hallazgos obtenidos evidencian la asociación entre las dimensiones de ambas variables, mostrando una medición significativa ($p=0.01$) en todos los casos. Asimismo, estas correlaciones se clasifican en moderadas y altas. Un ejemplo de la correlación moderada es la seguridad y salud en el trabajo con todas las dimensiones de engagement. Y, en cuanto a las correlaciones altas, se encuentran todas las demás dimensiones de CVL con las dimensiones de engagement. Todos estos resultados, al ser correlaciones positivas, nos dicen que cuando una dimensión se comporte de cierta manera, la otra lo hará también.

Al constatar los resultados obtenidos con los hallazgos reportados por Ossa y Jiménez (2021), se evidencia una asociación consistente entre las dimensiones de ambas variables, reflejando relaciones positivas y con significancia estadística. estadísticamente significativas. Entre estas, resalta la dimensión de bienestar perteneciente a la escala de CVL, la cual establece los vínculos más elevados con el engagement y sus respectivas dimensiones, salvo con la dimensión de absorción.

Por otro lado, la dimensión que presenta menor relación es la de seguridad en el trabajo y estabilidad que muestra correlaciones débiles con la escala de engagement. Por otro lado, en el estudio realizado por Sánchez et al. (2023), se manifiesta que existe una asociación moderada

entre las dimensiones de cada una de las variables, en el caso de bienestar en el trabajo mantuvo las relaciones de mayor magnitud con el vigor ($r= 0,683$); dedicación ($r= 0,713$) y absorción ($r= 0,892$).

Estos resultados, son respaldados desde el enfoque de la Psicología Organizacional Positiva propuesto por Salanova & Schaufeli (2009) el cual resalta que el engagement no surge únicamente de condiciones externas, sino también de la interacción entre factores del entorno y la experiencia subjetiva del trabajador. Es decir, cuando el entorno promueve el bienestar y la motivación, los trabajadores tienden a comprometerse más con su labor. En este sentido, Marsollier (2021) argumenta que el bienestar emocional es un factor clave en la activación del engagement, siendo especialmente determinante en la dimensión de dedicación, el cual refleja una fuerte asociación con la CVL. Del mismo modo, el modelo HERO, propuesto por Salanova et al. (2012), sostiene que las organizaciones que fomentan un ambiente saludable generan un círculo virtuoso en el que la CVL y el engagement se retroalimentan positivamente.

Con respecto, al objetivo general: Determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Engagement de los docentes de 3 Instituciones Educativas Escolares Públicas de Motupe, 2024. Se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 10

Coefficientes de correlación de Spearman entre la calidad de vida laboral y el engagement laboral

| Variables | Engagement laboral |
|--------------------------------|---------------------------|
| Calidad de vida laboral | .878** |

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0.878

Para concluir con el objetivo planteado, se observa que el coeficiente de Spearman ha obtenido una asociación de ($r = 0.878$), lo cual significa que existe una vinculación positiva entre las variables. Por ende, se acepta a la hipótesis de la investigación, confirmándonos la relación significativa entre la CVL y el engagement. Esto quiere decir que cuando los docentes perciben una eficiente CVL tienden a experimentar un mayor nivel de compromiso en su centro laboral.

Al comparar estos resultados con estudios previos, se observa que los autores Ossa y Jiménez (2021), presentan como resultado una asociación significativa, 'positiva y de intensidad medianamente fuerte entre ambas variables ($r=0,672$). Asimismo, en la investigación realizada

por Amasifuén et al. (2022), se observa una asociación estadísticamente media positiva entre las variables, con un valor de Rho de Spearman favorable. A su vez, en el estudio realizado por Sánchez et al. (2023), llegaron a la conclusión de que ambas variables mantienen una asociación reveladora y significativa ($\rho = 0,875$).

Estos resultados son respaldados en lo planteado por Patlán (2016), quien señala que las instituciones que brindan condiciones laborales favorables en lo material, social y emocionales tienden a contar con trabajadores más comprometidos. De igual forma, el modelo HERO, propuesto por Salanova et al. (2012) sostiene que las organizaciones que fomentan entornos saludables y resilientes no solo fortalecen el bienestar de sus miembros, sino que también potencian su compromiso laboral, generando una estrecha relación entre CVL y engagement.

Conclusiones

Existe una asociación positiva alta entre ambas variables. Este resultado refleja una asociación significativa entre la CVL y el engagement, lo que sugiere que, a medida que los docentes perciben mejores condiciones en su entorno laboral, tienden también a manifestar mayores niveles de compromiso con su trabajo.

La investigación ha permitido evidenciar que los docentes de las instituciones educativas perciben una CVL favorable, destacándose principalmente las dimensiones de bienestar en el trabajo, relaciones interpersonales y estabilidad laboral. Sin embargo, la seguridad y salud en el trabajo resulta menos positiva, lo cual sugiere que las expectativas respecto a la implementación de medidas técnicas para la prevención de riesgos laborales no están siendo plenamente satisfechas.

Los resultados indican que el nivel de engagement laboral de los docentes es predominantemente alto, reflejado no solo en su implicación con las labores que desempeñan, sino también en la pasión, energía y sentido de propósito con el que enfrentan su día a día. Asimismo, las dimensiones analizadas revelan un compromiso auténtico con sus labores, lo cual sugiere que los colaboradores no solo valoran su rol profesional, sino que además mantienen una actitud activa y positiva que favorece su desempeño, bienestar laboral y el entorno educativo en el que se desarrollan.

El análisis revela que las dimensiones de ambas variables presentan asociaciones positivas y significativas, reflejando que los docentes se sienten valorados y comprometidos con su entorno

laboral. Sin embargo, aspectos como la seguridad y salud en el trabajo muestran vínculos menos sólidos, lo que evidencia la necesidad de fortalecer dichas áreas. En conjunto, los resultados resaltan la importancia de continuar impulsando mejoras que promuevan tanto el bienestar como el compromiso del personal docente.

Recomendaciones

Se sugiere que futuras investigaciones profundicen el estudio de ambas variables mediante enfoques metodológicos que permitan observar su evolución en diferentes niveles educativos, regiones y tipos de gestión institucional, dado que sería valioso desarrollar estudios comparativos entre instituciones públicas y privadas, con el fin de identificar patrones comunes y diferencias significativas que puedan enriquecer la comprensión de estas variables.

Por otra parte, se recomienda continuar empleando los instrumentos utilizados, ya que han demostrado consistencia y pertinencia en función del contexto. Sin embargo, es importante que en futuros estudios se realicen procesos de validación contextual, considerando las características socioculturales y organizativas de cada institución. Estas acciones contribuirán a la construcción de un marco teórico más sólido, facilitando a investigadores y profesionales del ámbito educativo en el diseño de estrategias más efectivas para mejorar el bienestar y compromiso del personal docente.

En este contexto, se recomienda que las instituciones educativas adopten un enfoque integral que garantice condiciones laborales seguras, estables y emocionalmente saludables. Asimismo, se sugiere impulsar programas que promuevan el desarrollo profesional y el compromiso docente, junto con estrategias internas como espacios de escucha activa, reconocimiento al desempeño y fortalecimiento de las relaciones interpersonales. Estas acciones contribuirán a mejorar el clima organizacional y elevar la calidad del servicio educativo ofrecido.

Referencias

- Aguilar, P., Valdo, J., Raudales, E., Andino, P., y Sarmiento, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3), 638-656. <https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Agurto, K., Mogollón, S., y Castillo B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <https://doi.org/10.2218/rus.v12i4.1620>
- Amasifuén, E., y Murayari, C. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública – peruana. *Cuadernos de Economía y Administración*, 9 (3), 241. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Arias, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Ciencias Sociales y Humanidades*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8185456>
- Ashwini, S., & Naim, S. (2022). Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement. *Rajagiri Management*. <https://bit.ly/48E3W3F>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157-167. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Calizaya, J., Morales, B., Pinto, H., & Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Revista de la Universidad, Ciencia y Tecnología* 24(106), 13-19. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. <https://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cayak, S. (2021). The Mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *Contemporary Educational*. <https://bit.ly/4mXmv6m>

- Cayupe, J., Bernedo, D., Morales, W., López, F., Carrasco, K., Saintila, J., & Flores, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Organizational Psychology*. <https://bit.ly/4ogCk9j>
- Cerda, M., Fernández, A., Barja, J., Silva, J. y Blanco, G. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina* <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1590>
- Charry, J., & Solorzano, J. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Gobierno y Gestión Pública*, 8(1). <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoG/article/view/2417/2865>
- Chávez, M., Pantigoso, N., Varas, S., y Valverde, W. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Chen, H., Richard, O., Boncoeur, D., & Ford, D. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114(1), 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.025>
- Damico, A., Geraci, A., & Tarantino, C. (2020). The Relationship between Perceived Emotional Intelligence, Work Engagement, Job Satisfaction, and Burnout in Italian School Teachers: An Exploratory Study. *Psychological Topics*. <https://hrcak.srce.hr/clanak/344860>
- Demerouti, E., & Bakker, A. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Espejo, D., Flores, C., Pérez, J., Santos, L. y Paredes, M. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3), 121–128. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1526>

- Estrada, E., Quispe, J., Rivera, F., y Romani, A. (2024). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes peruanos de educación básica regular: Un estudio correlaciona. *Salud Ciencia y Tecnología*. <https://bit.ly/3WtvOzT>
- Fandiño, H. y. Caliza, R. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Signos. Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 41-62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Ferreira, P., Gabriel, C., Faria, S., Rodrigues, P., & Sousa, M. (2020). What if Employees Brought Their Life to Work? The Relation of Life Satisfaction and Work Engagement. *Sustainability*, 12(7), 1-12. <https://doi.org/10.3390/su12072743>
- Flores, M., Llanos, E., Rodríguez, N., y Salazar, M. (2022). Estrés y desempeño laboral docente del Colegio Emblemático Cruz de Chalpón, Motupe - Lambayeque. *Religación Press*, 1(1), 1-130. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.12>
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological wellbeing in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers System. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0346251X2030806X>
- Huáman, A., y Torres, R. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de una unidad territorial Apurímac. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9854284>
- Kaya, B., & Karatepe, O. (2020). Does servant leadership better explain work engagement, career satisfaction and adaptive performance than authentic leadership? *Contemporary Hospitality Management*, 32(6), 2075-2095. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2019-0438>
- Larroche, B., Saravia, G., Nolasco, F., Melán, R., y Carhuanccho, I. (2024). Satisfacción laboral y engagement en colaboradores de empresas comerciales de Lima, Perú. *Ciencia y Tecnología de América*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9428212>
- Mérida, S., & Extremera, N. (2020). The Interplay of Emotional Intelligence Abilities and Work Engagement on Job and Life Satisfaction: Which Emotional Abilities Matter Most for Secondary-School Teachers? *Front. Psychol.* <https://bit.ly/4oaYREi>

- Meza, E., Fretel, N., Lema, F., Castro, C., Canchari, Y. y Velásquez, L. (2023). Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Revista Vive*, 6 (16), 129–141. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>
- Mohamed, O., Fute, A., Xiao, W., Binghai, S., & Yueliang, Z. (2022). Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su14020623>
- Molina, J. O., Pérez, A. y Larrañaga, A. M. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa*, 7(2), 44–67. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Mora, O., Guerrero, M., Manosalvas, C. y Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(8), 956-974. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- Morilla, A., Borrego, Y., Ramos, A., y Vázquez, O. (2019). Aspectos psicosociales y calidad de vida laboral en los/as profesionales de la intervención social. *Revista Prisma Social*, 26, 131–158. <https://revistaprismasocial.es/article/view/3097>
- Ordóñez, A., Portalanza, A., y Orejuela, M. (2021). Engagement en Docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 51-64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Ossa, J. y Jiménez, A. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos de Administración*, 34. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>
- Palacios, K., Zavaleta, J., Fuster, D. y Rengifo, R. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *Revista de Ciencias Sociales* 28 (05). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471693>
- Parra Giordano, D., Felli, A., Saldías, M., Pinto, D. y Soto Malabrigo, P. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y enfermería (Impresa)*, 26. <https://doi.org/10.29393/ce26-9cvdv50009>

Patlán, J. (2016). Construcción y propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 94-105.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200004>

Toscano, C., Vesga, J. y Avendaño, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128–137.

<https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>

Anexos

Anexo 1. Cartas de aceptación

I.E. "CRUZ DE CHALPÓN" – MOTUPE

Creado por R.M. N° 7484

Dirección: Av. Micaela Bastidas Nro. 540 - Motupe



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chiclayo, 04 de junio 2024

Carta N° 175-2024-USAT- EADM

Señor: Dir. Luis Enrique Arenas Zevallos

ASUNTO: Autorización para realizar Proyecto de Investigación - Modalidad Presencial.

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo y, a la vez, para expresarle lo siguiente:

Que, conforme a su solicitud para realizar investigación acerca de **"Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024"** aplicando encuestas a los docentes de la institución a partir del mes de setiembre hasta diciembre del 2024, mi despacho AUTORIZA su solicitud con el compromiso de remitir copia del resultado de su investigación.

Sin otro particular, se le exhorta que, durante la aplicación de los instrumentos indicados, se cumpla con respetar las normas de convivencia escolar de la institución educativa.

Atentamente:


 Luis Enrique Arenas Zevallos

Director

I.E.S. N° 10143 CRISTO REY - MOTUPE

Creado por R.M. N° 2766

Dirección: AVENIDA PRIMAVERA 600



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chiclayo, 04 de junio 2024

Carta N° 174-2024-USAT- EADM

Señor:

Subdirector Edwin Chávez Sánchez

ASUNTO: Autorización para realizar Proyecto de Investigación - Modalidad Presencial.

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo y, a la vez, para expresarle lo siguiente:

Que, conforme a su solicitud para realizar investigación acerca de **"Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024"** aplicando encuestas a los docentes de la institución a partir del mes de setiembre hasta diciembre del 2024, mi despacho AUTORIZA su solicitud con el compromiso de remitir copia del resultado de su investigación.

Sin otro particular, se le exhorta que, durante la aplicación de los instrumentos indicados, se cumpla con respetar las normas de convivencia escolar de la institución educativa.

Atentamente:


Dr. Edwin Chávez Sánchez
SUBDIRECTOR
Edwin Chávez Sánchez

Subdirector

I.E. N° 10142 SAN JULIAN - MOTUPE
 Creada con R.D. N° 896-1875- ED.
 Dirección: Carretera Panamericana Norte 350



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Chiclayo, 04 de junio 2024

Carta N° 173-2024-USAT- EADM

Señora: Dir. Jenny Avellaneda Valeriano

ASUNTO: Autorización para realizar Proyecto de Investigación - Modalidad Presencial.

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo y, a la vez, para expresarle lo siguiente:

Que, conforme a su solicitud para realizar investigación acerca de **“Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024”** aplicando encuestas a los docentes de la institución a partir del mes de setiembre hasta diciembre del 2024, mi despacho AUTORIZA su solicitud con el compromiso de remitir copia del resultado de su investigación.

Sin otro particular, se le exhorta que, durante la aplicación de los instrumentos indicados, se cumpla con respetar las normas de convivencia escolar de la institución educativa.

Atentamente:

I.E. 10142 - SAN JULIAN
 MOTUPE - PERU

Mg. Jenny G. Avellaneda Valeriano
 Directora

Jenny Avellaneda Valeriano

Directora



Anexo 2. Matriz de consistencia

| Problema de Investigación | Objetivo Principal | Hipótesis | Variables | |
|--|---|---|---|---|
| ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los docentes de 3 instituciones educativas escolares públicas de Motupe, 2024? | Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los docentes de 3 instituciones educativas escolares públicas de Motupe, 2024. | Existe una asociación positiva entre la calidad de vida laboral y el engagement de los docentes de 3 instituciones educativas escolares públicas de Motupe, 2024. | Variable 1: Calidad de vida laboral Variable 2: Engagement | |
| Objetivos Específicos | | | Dimensiones | Indicadores |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de calidad de vida laboral de los docentes de 3 instituciones educativas escolares públicas de Motupe, 2024. 2. Identificar el nivel de engagement de los docentes de 3 instituciones educativas escolares públicas de Motupe, 2024. 3. Determinar la relación de las dimensiones de la calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas escolares públicas de Motupe, 2024. | | | Independiente: Calidad de vida laboral Dimensión 1: Desarrollo laboral y profesional Dimensión 2: Bienestar en el trabajo | Por cada dimensión hay ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8 9,10,11,12,13,14,15 |

| | | |
|--|---|--------------------------------|
| | Dimensión 3: Condiciones laborales | 16,17,18,19,20,21 |
| | Dimensión 4: Seguridad y salud en el trabajo | 22,23,24,25,26,27,28 |
| | Dimensión 5: Estabilidad laboral | 29,30,31,32,33 |
| | Dimensión 6: Relaciones interpersonales | 34,35,36,37,38,39,40,41 |
| | Dimensión 7: Apoyo organizacional | 42,43,44,45,46,47,48,49 |
| | Dependiente: Engagement | |
| | Dimensión 1: | 1,2,3,4,5,6, |

| | | | |
|--|--|---|--------------------------|
| | | Vigor | |
| | | Dimensión 2: Dedicación | 7,8,9,10,11 |
| | | Dimensión 3: Absorción | 12,13,14,15,16,17 |
| MÉTODO | | | |
| Enfoque: Cuantitativo Nivel: Básico Diseño: No experimental -Transversal Alcance: Correlacional – No causal | Población: Docentes nombrados y contratados de 3 instituciones educativas públicas del distrito de Motupe. Tipo de Muestreo: Censal Muestra: 105 docentes | Técnica e instrumentos de recolección de datos Técnica: Cuestionario Instrumentos: Cuestionario para las variables calidad de vida laboral y engagement. | |
| Procedimiento y Procesamiento de datos | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Recolección de datos donde se procederá a exportar datos al software estadístico SPSS. ● Análisis gráfico de resultados y análisis de frecuencias ● Análisis de Rho de Spearman. | | | |

Anexo 3. Operacionalización de variables

| Variable | Definición nominal | Dimensiones | Indicadores |
|-------------------------|---|----------------------------------|--|
| Calidad de vida laboral | Se conceptualiza como una filosofía organizacional que fomenta la ciencia en el desempeño y la motivación de los empleados, mediante estrategias corporativas y espacios de participación, impulsando el bienestar personal, así como las condiciones de salud y la motivación en el trabajo (Hipólito et al., 2017). | Desarrollo laboral y profesional | <ul style="list-style-type: none"> -Flexibilidad laboral -Capacitación continua -Reconocimiento - Mejora de habilidades -Oportunidades de crecimiento -Motivación -Preocupación por el empleado - Empoderamiento |
| | | Bienestar en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> -Intereses personales -Comodidad -Trabajo en equipo -Colaboración -Inspiración -Satisfacción laboral - Realización personal |
| | | Condiciones laborales | <ul style="list-style-type: none"> -Adecuación del espacio -Satisfacción con el entorno -Confort ambiental -Ergonomía -Salubridad y limpieza -Protección |
| | | Seguridad y salud en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> -Riesgos laborales -Instalaciones inseguras -Incumplimiento normativo -Incidentes -Incomodidad laboral -Precaución |

| | | | |
|--------------------|---|----------------------------|---|
| | | | |
| | | Estabilidad laboral | -Seguridad laboral -Confianza en el empleo -Estabilidad emocional -Compromiso laboral -Permanencia |
| | | Relaciones interpersonales | -Comunicación -Relaciones laborales -Interacción entre compañeros -Confianza -Apoyo |
| | | Apoyo organizacional | -Apoyo de mi jefe -Apoyo de mis compañeros -Compromiso organizacional -Satisfacción laboral -Seguridad -Preocupación |
| Engagement laboral | Definido como un estado psicológico positivo que se caracteriza por altos niveles de energía y vigor, una fuerte dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como una completa absorción y concentración en las actividades | Vigor | -Energía -Entusiasmo -Motivación -Resistencia -Persistencia -Resiliencia |

| | | | |
|--|---|------------|---|
| | laborales (Salanova y Schaufeli, 2004, p. 109). | Dedicación | <ul style="list-style-type: none"> -Sentido de misión -Pasión -Creatividad e innovación -Reconocimiento -Desafío de superación |
| | | Absorción | <ul style="list-style-type: none"> -Concentración -Inmersión -Plenitud -Compromiso -Dificultades |

Anexo 4. Cuestionario sobre la Calidad de vida laboral

Cuestionario sobre la calidad de vida laboral

Estimado (a) docente, le invitamos cordialmente a participar en este cuestionario que es parte fundamental de la investigación denominada "Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de instituciones educativas públicas de Motupe 2024. Su colaboración es esencial, pues nos permitirá cumplir con el objetivo principal.

Instrucciones: Indique con una "X" el grado que mejor describa o se ajuste a su respuesta. Recuerde que solo puede seleccionar una opción por pregunta. Agradecemos de antemano su tiempo y su disposición para llenar este cuestionario, asegurándole el manejo adecuado y confidencial de la información que nos provea.

Preguntas filtro:

¿Cuál es su rango de edad?

- 30-44 años
 45-55 años
 56-65 años

¿Cuál es su género?

- Femenino
 Masculino

¿Cuántos años ha trabajado en la educación?

- Menos de 6 meses
 1-5 años
 6-10 años
 Más de 10 años

¿Es usted un docente nombrado o contratado?

- Nombrado
 Contratado

A continuación, encontrará una serie de preguntas que le pedimos que lea y califique en una escala de acuerdo, utilizando los siguientes niveles de calificación:

| | | | | |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------|
| 1= Totalmente de desacuerdo | 2=Casi nunca | 3= A veces | 4=Casi siempre | 5=Totalmente de acuerdo |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------|

| Calidad de vida laboral | | | | | | |
|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Dimensión 1: Desarrollo laboral y profesional | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | En la I.E. tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando. | | | | | |
| 02 | Me motiva que el director de la I.E. me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo. | | | | | |
| 03 | Cuando tengo la oportunidad de ascender a un mejor puesto, me siento reconocido en la I.E. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 04 | En la I.E. tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades. | | | | | |
| 05 | En la I.E. tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente. | | | | | |
| 06 | Me motiva tener el apoyo del director de la I.E para desarrollarme laboral y/o profesionalmente. | | | | | |
| 07 | Esta I.E. se preocupa por mi desarrollo profesional, lo que me hace sentir comprometido con el trabajo. | | | | | |
| 08 | En esta I.E. tengo la oportunidad de tomar decisiones de mi trabajo. | | | | | |
| Dimensión 2: Bienestar en el trabajo | | | | | | |
| 09 | En la I.E. existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan. | | | | | |
| 10 | Me siento cómodo laborando en esta I.E. | | | | | |
| 11 | El apoyo de mis colegas y director, hacen que me sienta satisfecho en la I.E. | | | | | |
| 12 | Me gusta compartir lo que hago dentro de la I.E. | | | | | |
| 13 | Mi trabajo me inspira. | | | | | |
| 14 | Me alegra hacer el trabajo que realizo en esta I.E. | | | | | |
| 15 | Me siento orgulloso de lo que hago en esta I.E. | | | | | |
| Dimensión 3: Condiciones laborales | | | | | | |
| 16 | El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo dentro de la I.E. son adecuados. | | | | | |
| 17 | Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo. | | | | | |
| 18 | Las condiciones físicas de esta I.E. (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades. | | | | | |
| 19 | Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas. | | | | | |
| 20 | Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable. | | | | | |
| 21 | Me siento seguro en las instalaciones de esta I.E. | | | | | |
| Dimensión 4: Seguridad y salud en el trabajo | | | | | | |
| 22 | Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la I.E. no toma medidas para prevenir riesgos laborales. | | | | | |
| 23 | Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras. | | | | | |
| 24 | Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad. | | | | | |
| 25 | Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo dentro de esta I.E. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 26 | Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en esta I.E. | | | | | |
| 27 | Me siento incómodo en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad. | | | | | |
| 28 | En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral. | | | | | |
| Dimensión 5: Estabilidad laboral | | | | | | |
| 29 | La I.E. me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente. | | | | | |
| 30 | Me entusiasma trabajar en esta I.E. sin temor a perder mi empleo. | | | | | |
| 31 | Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro. | | | | | |
| 32 | Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral. | | | | | |
| 33 | Mi trabajo es estable. | | | | | |
| Dimensión 6: Relaciones interpersonales | | | | | | |
| 34 | En esta I.E. me puedo comunicar con el personal de todas las áreas. | | | | | |
| 35 | Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo | | | | | |
| 36 | En esta I.E. se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 37 | En esta I.E. me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores. | | | | | |
| 38 | La relación que tengo con el director de esta I.E. me hace sentir apoyado. | | | | | |
| 39 | En esta I.E. tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 40 | En esta I.E. me siento con confianza para poder comunicarme con el director. | | | | | |
| 41 | En esta I.E. me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| Dimensión 7: Apoyo organizacional | | | | | | |
| 42 | Recibo apoyo del director de esta I.E. para desempeñar mi trabajo. | | | | | |
| 43 | Recibo apoyo de mis colegas cuando tengo mucho trabajo. | | | | | |
| 44 | El apoyo que recibo de mis compañeros de trabajo me hace sentir comprometido con esta I.E. | | | | | |
| 45 | Me siento satisfecho con el trabajo que tengo. | | | | | |
| 46 | Me siento seguro con el apoyo que recibo de parte del director de esta I.E. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 47 | La I.E. se preocupa por mi desarrollo laboral. | | | | | |
| 48 | Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores. | | | | | |

Anexo 5. Cuestionario sobre el engagement laboral

Cuestionario sobre engagement laboral

Estimado (a) docente, le invitamos cordialmente a participar en este cuestionario que es parte fundamental de la investigación denominada "Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de instituciones educativas públicas de Motupe 2024. Su colaboración es esencial, pues nos permitirá cumplir con el objetivo principal.

Instrucciones: Indique con una "X" el grado que mejor describa o se ajuste a su respuesta. Recuerde que solo puede seleccionar una opción por pregunta. Agradecemos de antemano su tiempo y su disposición para llenar este cuestionario, asegurándole el manejo adecuado y confidencial de la información que nos provea.

Preguntas filtro:

¿Cuál es su rango de edad?

- 30-44 años
- 45-55 años
- 56-65 años

¿Cuál es su género?

- Femenino
- Masculino

¿Cuántos años ha trabajado en la educación?

- Menos de 6 meses
- 1-5 años
- 6-10 años
- Más de 10 años

¿Es usted un docente nombrado o contratado?

- Nombrado
- Contratado

A continuación, encontrará una serie de preguntas que le pedimos que lea y califique en una escala de acuerdo, utilizando los siguientes niveles de calificación:

| | | | | |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------|
| 1= Totalmente de desacuerdo | 2=Casi nunca | 3= A veces | 4=Casi siempre | 5=Totalmente de acuerdo |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------|

| Engagement laboral | | | | | | |
|--------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Dimensión 1: Vigor | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | En mi trabajo me siento lleno/a de energía. | | | | | |
| 02 | Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. | | | | | |
| 03 | Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar. | | | | | |
| 04 | Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo | | | | | |
| 05 | Soy muy persistente en mi trabajo. | | | | | |
| 06 | Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando | | | | | |
| Dimensión 2: Dedicación | | | | | | |
| 07 | Mi trabajo está lleno de significado y propósito. | | | | | |
| 08 | Estoy entusiasmado con mi trabajo. | | | | | |
| 09 | Mi trabajo es estimulante e inspirador. | | | | | |
| 10 | Estoy orgulloso/a del trabajo que hago. | | | | | |
| 11 | Mi trabajo es retador. | | | | | |
| Dimensión 3: Absorción | | | | | | |
| 12 | El tiempo vuela cuando estoy trabajando. | | | | | |
| 13 | Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor. | | | | | |
| 14 | Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. | | | | | |
| 15 | Estoy inmerso/a en mi trabajo | | | | | |
| 16 | Me “dejo llevar” por mi trabajo | | | | | |
| 17 | Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo. | | | | | |

Anexo 6. Formato de validación por criterio de expertos



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, Roberto Manuel Anchorena Roggeroni mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, titulado **"Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024"**, elaborado por la estudiante, **Anamaría Belén Chávez Inoñan**; reúne los requisitos suficientes y necesarios de validez y, por tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 12 de octubre de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Roberto Anchorena Roggeroni", written over a horizontal line.

FIRMA

DNI: 17543676

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mtro. Roberto Anchorena Roggeroni

Cargo Actual: docente

Especialidad del experto: RRHH. gestión empresarial



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, titulado **“Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024”**, elaborado por la estudiante, **Anamaría Belén Chávez Inoñan**; reúne los requisitos suficientes y necesarios de validez y, por tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, ...13. de octubre de 2024.



FIRMA

DNI: 42462684

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mtro. Gustavo Adolfo Silva Falla

Cargo Actual: Gerente general Asesora RH

Especialidad del experto: Gestión de talento / comercial / servicios / educación.....



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, titulado "Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024", elaborado por la estudiante, Anamaría Belén Chávez Inoñan; reúne los requisitos suficientes y necesarios de validez y, por tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 12 de octubre de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Edgór Hernán Salazar Mosa", is written over a horizontal line. Below the line, the word "FIRMA" is printed in a bold, sans-serif font.

DNI: 43063271

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Edgór Hernán Salazar Mosa

Cargo Actual: Coordinador

Especialidad del experto: Negocios Globales



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, titulado "Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024", elaborado por la estudiante, Anamaría Belén Chávez Inoñan; reúne los requisitos suficientes y necesarios de validez y, por tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 11 de octubre de 2024.

FIRMA

DNI: 02600412

Dr./ Mg./Lic. Nombre: *Rafael Carrillo Giron Corredon*
 Cargo Actual: *Docente del Area de Talento Humano Dpto de CCET -*
Miembro del Instituto de Bioetica -USAT
 Especialidad del experto:
Formación directiva y gbo de personas.



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, titulado **“Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024”**, elaborado por la estudiante, **Anamaría Belén Chávez Inoñan**; reúne los requisitos suficientes y necesarios de validez y, por tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 14 de octubre de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Valeria Tamara Llantop", written over a horizontal line.

FIRMA

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Valeria Tamara Llantop Hernandez

Cargo Actual: Docente

Especialidad del experto: Administración de Empresas



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, titulado **“Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024”**, elaborado por la estudiante, **Anamaría Belén Chávez Inoñan**; reúne los requisitos suficientes y necesarios de validez y, por tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 17 de octubre de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Julio Bances", written over a horizontal line.

FIRMA

DNI: 16758575

Mg. Julio Mario Bances Anteparra

Cargo Actual: Docente

Especialidad del experto: Talento Humano



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, titulado "Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024", elaborado por la estudiante, Anamaría Belén Chávez Inoñan; reúne los requisitos suficientes y necesarios de validez y, por tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, de octubre de 2024.

FIRMA

DNI: 166 22334

Dr./ Mg./Lic. Nombre: *Luis Orlando Morante Adriaenzén*
 Cargo Actual: *Docente Facultad de Ciencias Empresariales*
 Especialidad del experto: *Administrador Instituto de Desarrollo Agrario de Lambayeque*
Mag. Ciencias con Mención Gestión Ambiental



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, titulado "Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024", elaborado por la estudiante, Anamaría Belén Chávez Inoñan; reúne los requisitos suficientes y necesarios de validez y, por tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 14 de octubre de 2024.


 FIRMA
 DNI: 19229551

Dr./ Mg./Lic. Nombre:

Jorge P. HUARACHI CM

Cargo Actual:

Profesor principal

Especialidad del experto:

Administración / Innovación



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, titulado "Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024", elaborado por la estudiante, Anamaría Belén Chávez Inoñan; reúne los requisitos suficientes y necesarios de validez y, por tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, ¹¹ de octubre de 2024.


 FIRMA
 DNI: 16760795

Dr./Mg./Lic. Nombre: *Martín MARES Ruiz*
 Cargo Actual: *Profesor*
 Especialidad del experto: *Finanzas y Talento Humano*



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título profesional de Administración de Empresas, titulado "Relación de la Calidad de vida laboral y engagement de los docentes de 3 instituciones educativas públicas de Motupe, 2024", elaborado por la estudiante, Anamaría Belén Chávez Inoñan; reúne los requisitos suficientes y necesarios de validez y, por tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 11 de octubre de 2024.


 PIRMA
 DNI: 41835020

Dr./ Mg./Lic. Nombre: EDUARDO CASTRO-MALAGA

Cargo Actual: Decano USAT

Especialidad del experto: Dirección de MPT y Gestión Comercial
 Coaching Organizacional