

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



**Calidad de vida laboral y su relación con el engagement de los
colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023**

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

AUTOR

Yina Yiceni Tavera Flores

ASESOR

Rafael Camilo Giron Cordova

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

Chiclayo, 2025

**Calidad de vida laboral y su relación con el engagement de los
colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023**

PRESENTADA POR
Yina Yiceni Tavera Flores

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

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Roberto Manuel Anchorena Roggeroni
PRESIDENTE

Diogenes Jesus Diaz Rios
SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova
VOCAL

Calidad de vida laboral y su relación con el engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Trabajo del estudiante	<1%

Índice

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción	7
Revisión de literatura	10
Bases teóricas.....	12
Materiales y métodos	13
Resultados y discusión	14
Conclusiones	19
Recomendaciones	19
Referencias.....	20
Anexos	27

Resumen

El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora en Piura, Perú, en el año 2023. El estudio fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativa, con un alcance correlacional y un diseño no experimental, siendo una muestra de 120 colaboradores de la empresa, quienes respondieron a un cuestionario estructurado. Los resultados revelaron una relación positiva alta y significativa entre las variables del estudio ($r=0.871$, $p<0.05$). Además, se encontró que solo el 45% de los colaboradores percibían un alto nivel de calidad de vida laboral, mientras que el 41.7% reportaba un alto nivel de engagement. En conclusión, las variables están estrechamente relacionados en el contexto de la empresa agroexportadora estudiada. Estos hallazgos servirán para que los responsables de las organizaciones del sector prioricen estrategias para mejorar las condiciones laborales y fomentar el compromiso de sus colaboradores, lo cual no solo beneficiará su bienestar, sino también la productividad de la empresa a largo plazo.

Palabras clave: calidad de vida laboral, engagement, bienestar laboral, sector agroexportador.

Abstract

The main objective of this study was to determine the relationship between the quality of work life and the engagement of the employees of an agro-export company in Piura, Peru, in the year 2023. The study was of an applied type, with a quantitative approach, with a scope correlational and a non-experimental design, with a sample of 120 company employees, who responded to a structured questionnaire. The results revealed a high and significant positive relationship between the study variables ($r=0.871$, $p<0.05$). Furthermore, it was found that only 45% of employees perceived a high level of quality of work life, while 41.7% reported a high level of engagement. In conclusion, the variables are closely related in the context of the agro-export company studied. These findings will help those responsible for organizations in the sector prioritize strategies to improve working conditions and encourage the commitment of their employees, which will not only benefit their well-being, but also the productivity of the company in the long term.

Keywords: quality of work life, engagement, workplace well-being, agro-export secto

Introducción

El trabajo desempeña un papel fundamental en la vida de las personas, siendo considerado como una de las actividades más prácticas. Es así que, la calidad de vida laboral (CVL) es de gran importancia para los individuos. En la actualidad, las personas trabajan para satisfacer sus necesidades básicas, y si se sienten bien en su entorno laboral, esto beneficia tanto a ellos mismos como a las organizaciones. Además, los ejecutivos y analistas organizacionales valoran el engagement, ya que contribuye al logro de los objetivos (Thipsena et al., 2019).

La CVL se define como un programa organizacional que busca establecer un entorno laboral confortable y placentero con el objetivo de potenciar el rendimiento, mientras que el compromiso se define como un estado mental favorable en el cual los colaboradores muestran una energía elevada, una dedicación marcada y un entusiasmo notable hacia sus responsabilidades laborales. (Hermawati, 2021). Setyaningrum y Pawar (2020) demostraron la importancia y la relación entre la CVL y el engagement para lograr la competitividad empresarial. Es importante destacar que el sector agrícola agroexportador en países como México se caracteriza por condiciones laborales precarias y altos índices de pobreza rural. En América Latina, se utilizan los domingos como un día laboral adicional, existe inestabilidad laboral, pocas oportunidades de ascenso, bajos salarios, aumento de enfermedades y accidentes laborales, entre otros factores que disminuyen el engagement de los colaboradores (Rojas et al., 2022).

En Perú, Oré y Urteaga (2020) mencionaron la precariedad laboral en las empresas agroexportadoras, siendo Ica la región más afectada. SUNAFIL encontró vulneraciones en los derechos y la CVL de los trabajadores del sector en Ica (Gobierno del Perú, 2021), evidenciando desánimo, poca energía y desinterés. Zegarra (2022) explicó las pésimas condiciones laborales, como bajos salarios y beneficios sociales, que disminuyen el engagement del personal.

Varios académicos han examinado la CVL en el sector agroexportador y han argumentado la necesidad de prestar más atención al recurso humano (Kong et al., 2019). Thipsena et al. (2019) encontraron que la CVL predice el engagement en el sector agrícola. Haruna et al. (2021) señalaron que la pandemia de COVID-19 empeoró las condiciones de trabajo ya insatisfactorias en países como Nigeria, afectando negativamente el compromiso de los trabajadores agrícolas.

Bala et al. (2019) afirman que la CVL genera múltiples beneficios, como un mayor compromiso. Las principales barreras para mejorar la CVL incluyen las malas condiciones de trabajo, el exceso de trabajo, la falta de participación en la toma de decisiones y las relaciones deficientes con los supervisores (Aruldoss et al., 2020). Estudios en Sri Lanka (Ramawickrama et al., 2019), Filipinas (Ogohi et al., 2019) y la India (Bala et al., 2019) respaldan la importancia de la CVL y sus resultados positivos. La Organización Internacional del Trabajo (2019) realizó una investigación sobre la CVL en 41 países, destacando la importancia de ofrecer un buen ambiente, calidad del tiempo, intensidad de las funciones, salario, competencias y desarrollo.

Patriani et al. (2020) afirma que la CVL y el engagement son esenciales para la gestión empresarial, y es fundamental investigar su relación. Identificar la posible relación entre estos constructos permitirá comprender mejor las interacciones entre sus dimensiones (Angin et al., 2020) y brindar sugerencias para lograr altos niveles de engagement por medio de los programas de mejora de la CVL (Toscano et al., 2019). A pesar de su importancia, estos constructos han sido investigados de forma independiente o en relación con otras variables, existiendo limitadas investigaciones previas sobre su relación en el sector agroexportador peruano. Abadí et al. (2020) manifestaron que el engagement de los empleados es un aspecto al que las empresas deben prestar atención y esperan el fortalecimiento de la teoría y los resultados de ambas variables, sugiriendo futuras investigaciones sobre la relación entre la CVL y el engagement.

La agroindustria de Piura es muy importante para la economía peruana. En el sector agropecuario, se exportaron productos no tradicionales por valor de \$ 1479 de FOB y productos tradicionales por 404 millones de dólares FOB. Piura representó el 38% (\$570 de FOB) de los productos no tradicionales y el 17% (\$ 72 de FOB) de los productos tradicionales (Universidad de Piura, 2023). Sin embargo, los colaboradores de este sector a menudo no reciben una compensación justa ni son valorados adecuadamente, a pesar de su papel fundamental en las organizaciones. En los últimos años, los académicos han resaltado la necesidad de optimizar el entorno laboral y la eficiencia en compañías dedicadas a la agricultura y la agroindustria.

(Universidad de Piura, 2023). Solo el 45% de los colaboradores de empresas agroexportadoras en Piura consideran que su salario no es proporcional a sus funciones y responsabilidades (Institucional Nacional de Estadística e Informática, 2022) y el 38% perciben un exceso de carga laboral y horarios inflexibles (Cámara de Comercio y Producción de Piura, 2023).

El estudio se realizó en una empresa creada en 2021, perteneciente al sector agroexportador, con 200 trabajadores y dedicada principalmente a la exportación de mangos. Se accedió a entrevistas con la administradora, economista y supervisor de planta, quienes brindaron reportes y estimaciones respecto a la problemática. Se evidenciaron salarios no proporcionales a las funciones de los trabajadores (60% de los empleados), pocos beneficios laborales (solo el 80% de los trabajadores cuenta con beneficios, los cuales son administrativos), desinterés en el soporte emocional de los trabajadores (afecta al 25% de la plantilla), escasas medidas prácticas para un control ambiental seguro (solo el 30% de las áreas cuentan con medidas adecuadas), ausencia de servicios de bienestar en el lugar de trabajo y problemas en las relaciones interpersonales (afecta al 70% de los trabajadores). Por otro lado, más del 50% de los trabajadores demuestran poca perseverancia en el trabajo, desinterés en contribuir con las metas organizacionales, realizando sus funciones por obligación, evidenciando una ausencia de aportaciones por parte de ellos, con la consiguiente falta de participación en la toma de decisiones, percibiéndose malas relaciones con los supervisores. (21 de abril de 2024).

Por lo tanto, se formuló la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023?

Asimismo, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023, mientras que los objetivos específicos fueron: Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023; determinar el nivel de engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023.

Por otro lado, dado los peligros a los que los empleados están constantemente expuestos, se enfatiza la importancia de que las empresas evalúen de manera regular el bienestar laboral de su personal y su impacto en el desarrollo empresarial. Se exploró cómo la calidad de vida en el trabajo está vinculada con el compromiso laboral en diferentes contextos como en el de agroexportación ampliando de esta manera el conocimiento científico que se tiene de la relación de estos dos constructos o variables, considerando la poca atención que se tiene hacia el personal de este sector (pese al éxito de las empresas a nivel nacional y su contribución a la economía), aportando de esta forma una comprensión mayor sobre la relación entre las dos variables o constructos utilizados, fomentando futuras investigaciones al respecto.

Además, desde el campo metodológico se usaron cuestionarios validados con su respectiva confiabilidad y reconocidos a nivel mundial, de manera que, fueron aplicados a la población sujeto de estudio, permitiendo medir las variables y corroborar las hipótesis. Por último, desde el aspecto práctico los hallazgos permitirán a la empresa fomentar políticas y estrategias coherentes y concretas para fortalecer el engagement y la CVL en el personal, garantizando resultados favorables a nivel personal y organizacional, entonces socialmente traerá consecuencias positivas para los colaboradores, empresarios, clientes, etc.

Revisión de literatura

En cuanto a los antecedentes se ha considerado los siguientes estudios previos: Marsollier et al. (2019) hicieron hincapié en el fortalecimiento del engagement y el fomento de la revalorización del colaborador. Al respecto, Encinas (2019) señaló como los colaboradores reconocen el liderazgo en la organización, pero no reconocen su esfuerzo, no se sienten valorados y escuchados, lo que implica que la empresa no emplea técnicas de gestión dirigidas a la satisfacción de su personal en función de sus opiniones para la mejora de la calidad de vida laboral.

De igual forma, Leitão et al. (2019) indicaron que para Los empleados experimentan un aumento en su calidad de vida laboral cuando perciben el respaldo de sus supervisores al atender sus preocupaciones y tomarlas en consideración, cuando forman parte de un entorno laboral positivo y cuando se sienten valorados tanto como profesionales como individuos. En este sentido, se propone como punto de partida el análisis de la salud laboral de los colaboradores con el fin de desarrollar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo y, por ende, aumenten la eficacia y calidad de las intervenciones realizadas con los clientes de estas empresas. Esto se alinea con los hallazgos recientes de una investigación de Borrego, Vázquez y Orgambide (2019). A su vez, Carmona, Schaufelli y Salanova (2019) argumentaron que cuando los colaboradores presentan un mayor grado de CVL, experimentarán una conexión con su trabajo porque disfrutarán realizar las actividades y enfrentarán las demandas, obteniendo resultados favorables.

Por su lado, Martínez et al. (2019) demostraron la asociación del engagement con la calidad de vida laboral de los colaboradores e inclusive los académicos refuerzan la necesidad de invertir recursos y esfuerzos para sus integrantes, así como también de motivarlos a enfrentar los cambios y puedan prosperar. Al respecto, Bustamante (2019) mostraron factores con efecto

positivo sobre la percepción de calidad de vida laboral son recreación y familia, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, bienestar laboral y desarrollo e integración.

Asimismo, Allama y Shaika (2020) mostraron que la autonomía, la relación intergrupala, el reconocimiento, los beneficios económicos, el respeto por uno mismo y las relaciones de supervisión fueron los determinantes más fundamentales de la calidad de vida laboral. Así pues, Rojas et al. (2022) hallaron un personal satisfecho con el soporte de la empresa y la seguridad, pero un nivel regular en el desarrollo personal y un bajo nivel en la satisfacción mediante el trabajo, administración del tiempo y bienestar. Por otro lado, la CVL fue más baja en colaboradores que trabajan más días y horas, no ejecutan pausas actividad y tienen mayor antigüedad.

En esa misma línea, Morilla et al. (2019) señalaron que un perfil de colaboradores se destacó por tener índices altos de entusiasmo, energía y dedicación, siendo necesario potenciar continuamente las capacidades de los colaboradores en su trabajo. Por su lado, Toscano et al. (2020) demostraron una relación significativa entre los constructos, así como también, entre dimensiones se encontró la asociación. También, Setyaningrum (2020) resaltó como resultado principal que, los constructos son componentes esenciales en toda empresa porque permite un alto desempeño, así como también, se halló su correlación. Igualmente, Cuartero et al. (2021) evidenciaron que los colaboradores tienen una calidad de vida regular y altos niveles de compromiso, así como también, demostraron la relación entre los constructos, siendo necesario plantear programas de políticas para promover el bienestar de los colaboradores. Aunado a ello, Díaz y Carrasco (2021) refirieron que es esencial brindarle al personal su bienestar en el ámbito laboral.

Por su parte, Ossa y Jiménez (2021) demostraron que relación entre estas variables es crucial, ya que posibilitaría la implementación de estrategias de desarrollo organizacional en este tipo de instituciones, con el objetivo de establecer políticas de gestión de personal que equilibren las necesidades individuales y las organizacionales. En otro estudio, se ha observado que es esencial contar con un entorno laboral que brinde apoyo, orientación y condiciones de cuidado para sus empleados, lo que fomentaría entornos que favorezcan tanto el crecimiento personal como profesional, así como la motivación laboral (Heckmann, Sandoval & Arroyo-Jofré, 2021). Además, otros estudios han demostrado una relación positiva y significativa entre el compromiso laboral y la calidad de vida laboral a nivel latinoamericano en empresas comerciales y de atención médica. (Vesga et al., 2021).

Sun et al. (2022) encontraron que la calidad de vida se encuentra en un nivel medio-alto y su engagement en el trabajo se encuentra en un nivel relativamente alto así también, aunque el engagement es alentador, ese engagement disminuye con el aumento de la edad, aunque este dato aún necesita mayor investigación. Moitinho (2022) observó puntajes intermedios para sueldo, dominios y relevancia social, por tanto, se concluye que los colaboradores con alto nivel de calidad de vida laboral demuestran mayor engagement y satisfacción con su trabajo.

Bases teóricas

La calidad de vida laboral aborda el bienestar y progreso de los empleados al fusionar sus labores con el cumplimiento de sus requerimientos individuales, como lo plantean González et al. (2010). Estos investigadores sugieren diversas dimensiones que conforman este concepto.

El soporte institucional implica el apoyo brindado a los empleados en diversos aspectos como supervisión y evaluación, lo cual les permite mejorar su desempeño. La seguridad en el trabajo abarca elementos que brindan estabilidad al empleado, como un sueldo adecuado, insumos y cumplimiento de derechos laborales. La compensación y beneficios se refiere a recibir un salario justo y ganancias acordes al rendimiento y cargo (González, 2010).

La integración al puesto de trabajo implica el sentido de pertenencia, motivación y un ambiente laboral apropiado, donde se fomenten buenas relaciones, resolución de conflictos y apoyo mutuo. Aquí se valora la ausencia de prejuicios, equidad, libertad de expresión y un sentido de comunidad. La satisfacción por el trabajo es la percepción positiva sobre el estado laboral actual, incluyendo el reconocimiento de logros, motivación, iniciativa y potenciación de capacidades. Implica dar autonomía al personal para demostrar sus talentos y obtener resultados favorables (González, 2010).

El bienestar logrado a través del trabajo abarca la salud integral, identificación con el trabajo, éxito y satisfacción de necesidades personales. El desarrollo personal es el crecimiento individual en aspectos laborales reflejado en autoestima positiva, expectativas, seguridad y estabilidad. Implica oportunidades de avance profesional y aplicación de capacidades. La administración del tiempo libre busca un equilibrio entre lo personal y laboral, así como ofrecer promociones al personal (González, 2010).

Por otro lado, el engagement es un estado psicológico positivo caracterizado por alta energía, dedicación y vigor en el trabajo, según Schaufeli et al. (2004). Sus dimensiones son:

El vigor implica altos niveles de energía, resiliencia mental, voluntad de esfuerzo, persistencia ante dificultades y resistencia mientras se trabaja (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, 2017). La absorción es la concentración total, felicidad y absorción en el trabajo, donde el tiempo pasa rápido y es difícil desconectarse (Schaufeli & Bakker, 2004). Implica una relación enérgica y eficaz con las actividades laborales y capacidad para afrontar exigencias (Schaufeli, 2017). Es un estado mental penetrante y persistente (Schaufeli, 2012). La dedicación significa involucrarse, sentir importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y gusto por los desafíos en el trabajo (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, 2017).

Materiales y métodos

El estudio realizado siguió un enfoque cuantitativo y se clasificó como una investigación aplicada de nivel correlacional. Se empleó un diseño no experimental transversal, según lo descrito por Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Los participantes del estudio fueron 120 trabajadores de una empresa agroexportadora, quienes cumplían con criterios como estar contratados a tiempo completo, figurar en la planilla y tener al menos 3 meses laborando en áreas administrativas. Se optó por realizar un muestreo censal.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta y se utilizaron dos cuestionarios estructurados como instrumentos. Para evaluar la calidad de vida laboral, se aplicó el cuestionario de González (2010), compuesto por 74 ítems con una escala Likert de 5 puntos, donde 0 indica "nunca satisfecho" y 4 representa "totalmente satisfecho". En cuanto al engagement, se empleó el cuestionario de Schaufeli y Bakker (2004), conformado por 17 ítems con una escala Likert de 7 puntos, donde 1 significa "nunca" y 7 indica "siempre". Ambos instrumentos fueron validados por un panel de 3 expertos.

La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega de McDonald. Para la calidad de vida laboral, se obtuvieron valores de 0.856 y 0.822, respectivamente. En el caso del engagement, los valores fueron 0.823 y 0.784, respectivamente.

El procedimiento del estudio inició con la solicitud de permiso a la empresa agroexportadora. Luego, se programaron las fechas para la aplicación de los cuestionarios a través de un formulario de Google, considerando que la empresa se ubica en Piura, Sullana. La

modalidad de encuesta fue virtual e individual, con una duración aproximada de 20". Se contó con el apoyo de la administradora y la economista para la distribución de los formularios al personal seleccionado.

En la etapa de procesamiento de datos, se descargó la base de datos y se utilizó el software Excel 2019 para realizar análisis descriptivos iniciales, enfocados en la comprensión del nivel de las variables mediante el análisis de frecuencias. Para el análisis inferencial, específicamente el cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman, se empleó el programa estadístico SPSS.

Resultados y discusión

Aunque la mayoría sugiere la existencia de prácticas positivas en la organización, no se puede ignorar que más de la mitad de los trabajadores no comparte esta percepción, esto sugiere la necesidad de identificar y abordar aquellas áreas que pueden estar generando insatisfacción o malestar.

Tabla 01

Nivel de calidad de vida laboral

Niveles		Recuento	%
Calidad de vida laboral	Alto	54	45.0%
	Medio	37	30.8%
	Bajo	29	24.2%
Total		120	100.00%

Nota: Baremo basado en percentiles (33% y 66%)

En cuanto al soporte institucional para el trabajo no se han fortalecido los mecanismos de soporte y recursos que la organización brinda a sus colaboradores. En cuanto a la integración al puesto de trabajo, un porcentaje significativa indica una baja integración que no puede ser ignorado pues hay necesidad de revisar los procesos de inducción, capacitación y adaptación al puesto. No obstante, la satisfacción por el trabajo muestra una distribución equilibrada, lo que indica que las experiencias y percepciones individuales pueden variar significativamente. Continuando con el bienestar logrado aquellos que han calificado en un nivel bajo no debe ser ignorado porque plantea la necesidad de evaluar cómo el trabajo afecta el bienestar general de los colaboradores. En cuanto al desarrollo personal, el porcentaje equilibrado sugiere que las oportunidades de crecimiento y aprendizaje pueden no ser consistentes para todos los colaboradores. Por último, la administración del tiempo libre es un componente que requiere

atención urgente, resaltando la urgencia de revisar las políticas de conciliación entre trabajo y vida personal.

Tabla 02

Calidad de vida laboral de los colaboradores desde sus dimensiones

	Niveles	Recuento	%
Soporte institucional para el trabajo	Alto	56	46.7%
	Medio	42	35.0%
	Bajo	22	18.3%
Seguridad en el trabajo	Alto	47	39.2%
	Medio	32	26.7%
	Bajo	41	34.2%
Integración al puesto de trabajo	Alto	60	50.0%
	Medio	26	21,7%
	Bajo	34	28.3%
Satisfacción por el trabajo	Alto	41	34.2%
	Medio	38	31,7%
	Bajo	41	34.2%
Bienestar logrado a través del trabajo	Alto	64	53.3%
	Medio	35	29.2%
	Bajo	21	17.5%
Desarrollo personal	Alto	34	28.3%
	Medio	47	39.2%
	Bajo	39	32.5%
Administración del tiempo libre	Alto	29	24.2%
	Medio	39	32.5%
	Bajo	52	43.3%

Nota: Baremo basado en percentiles (33% y 66%)

Estos hallazgos sugieren que, si bien existe una proporción considerable de colaboradores que perciben prácticas positivas relacionadas con la calidad de vida laboral, factores como el respaldo institucional adecuado, la integración en el puesto de trabajo, la satisfacción con las labores realizadas, el bienestar derivado de estas actividades, las oportunidades para el crecimiento personal y una gestión efectiva del tiempo libre son considerados positivamente. Sin embargo, lo negativo es que más de la mitad no percibe estas prácticas de manera óptima. Esto podría indicar que ciertas áreas o aspectos específicos de la calidad de vida laboral, como la seguridad en el trabajo (salarios, beneficios, condiciones físicas), la satisfacción con la carga laboral, el equilibrio trabajo-familia, entre otros, no están siendo abordados de manera adecuada. Estos resultados se deben a la precariedad laboral y

vulneración de derechos en empresas agroexportadoras peruanas, lo que afectaría negativamente la percepción de calidad de vida laboral de los colaboradores. La similitud entre los trabajos previos y del presente estudio refuerzan que las deficiencias en las condiciones laborales, los derechos de los trabajadores y el bienestar general son desafíos comunes que enfrentan este tipo de empresa (Oré y Urteaga, 2020; Zegarra, 2022). Es importante que la empresa identifique y aborde las áreas o dimensiones específicas que están generando insatisfacción en sus colaboradores (González et al., 2010).

Los siguientes hallazgos sugieren que, si bien existe una proporción considerable de trabajadores con altos niveles de vigor, dedicación y absorción en su trabajo, también hay una proporción significativa que no experimenta un compromiso laboral óptimo.

Tabla 03

Nivel de engagement

	Niveles	Recuento	%
Engagement	Alto	50	41.7%
	Medio	33	27.5%
	Bajo	37	30.8%
	Total	120	100.00%

Nota: Baremo basado en percentiles (33% y 66%)

De forma más detallada en la tabla 04, el vigor se reporta en un alto nivel dado que el personal se siente con energía al momento de realizar sus actividades laborales; además, la dedicación muestra mejores porcentajes dado que una parte significativa de los colaboradores encuentra sentido y propósito en su trabajo. En cuanto a la absorción, los porcentajes indican que el personal se siente plenamente inmerso y concentrado en su trabajo a pesar de las distracciones o interrupciones en el trabajo.

Tabla 04*Nivel de engagement de los colaboradores desde sus dimensiones*

Dimensión/pregunta	1	2	3	4	5	6	7
Frecuencias (%)							
Vigor							
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	2%	5%	8%	15%	20%	25%	25%
En mi trabajo, me siento rebosante de energía.	1%	4%	10 %	5%	20%	30%	30%
En mi trabajo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien.	3%	7%	10%	15%	20%	25%	20%
Puedo seguir trabajando durante períodos muy largos a la vez.	2%	8%	15%	20%	25%	20%	10%
En mi trabajo, soy muy resistente, mentalmente.	1%	4%	10%	15%	30%	25%	15%
En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso.	2%	3%	10%	15%	20%	30%	20%
Dedicación							
Para mí, mi trabajo es un desafío.	1%	4%	10%	15%	20%	25%	25%
Mi trabajo me inspira.	2%	3%	5%	20%	20%	30%	20%
Estoy entusiasmado con mi trabajo.	1%	4%	10%	15%	25%	25%	20%
Estoy orgulloso del trabajo que hago.	1%	2%	7%	10%	20%	30%	30%
Encuentro el trabajo que hago lleno de significado y propósito.	2%	3%	10%	15%	20%	25%	25%
Absorción							
Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo que me rodea.	3%	7%	10%	20%	25%	20%	15%
El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	2%	3%	10%	15%	20%	25%	25%
Me dejo llevar cuando estoy trabajando	4%	6%	15%	20%	25%	20%	10%
Es difícil desvincularme de mi trabajo.	5%	10%	15%	20%	20	20	10%
Estoy inmerso en mi trabajo.	1%	4%	10%	15%	20%	25%	25%
Me siento feliz cuando trabajo intensamente.	2%	3%	5%	10%	20%	30%	30%

Nota: Tabla de frecuencias

Estos hallazgos indican que los colaboradores en su mayoría no se sienten plenamente comprometida ni inmersa en sus actividades laborales. Esta situación ha afectado al sentido pertenencia de los empleados, disminuyendo su rendimiento y su compromiso con los objetivos empresariales. Esta falta de engagement podría estar relacionada con factores organizacionales como una comunicación deficiente, falta de reconocimiento, limitadas oportunidades de desarrollo profesional, sobrecarga laboral o un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal (Setyaningrum y Pawar, 2020; Hermawati, 2021).. Esto sugiere que la falta de engagement es un desafío común en diversos contextos laborales, incluyendo el sector agroexportador. Se evidencia que se indican que la empresa agroexportadora estudiada tiene oportunidades de mejora en este aspecto, ya que una proporción significativa de sus colaboradores no reporta un alto nivel de engagement. Es fundamental implementar estrategias y programas específicos para promover el engagement de sus colaboradores (Schaufeli et al., 2004).

La Tabla 05 presenta los resultados de la prueba de correlación de Spearman entre las variables del estudio, el coeficiente de correlación obtenido es de 0.871, con un valor de significancia menor a 0.05, lo cual indica una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre ambas variables. Los resultados respaldan la relación estrecha entre estas dos variables, lo cual tiene implicaciones importantes para el bienestar laboral.

Tabla 05

Correlación entre calidad de vida laboral y el engagement

Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	Calidad de vida laboral
			0,871**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	120

*Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).*

Se evidencia que a medida aumenta la calidad de vida laboral de los colaboradores, también se incrementa su nivel de engagement o compromiso laboral. Esto implica que los colaboradores esperan buenas condiciones de trabajo para realizar un mejor trabajo y cumplir con las metas de la organización (Toscano et al., 2020; Setyaningrum, 2020; Cuartero et al., 2021). La similitud entre los resultados y los hallazgos de los autores refuerza la noción de que la calidad de vida laboral y el engagement están estrechamente relacionados, además la entidad debe adoptar un enfoque integral que aborde tanto las condiciones laborales como el

compromiso y bienestar de sus colaboradores, con el fin de fomentar un entorno de trabajo saludable.

Conclusiones

Si bien la mayoría de los colaboradores reportaron niveles positivos de calidad de vida laboral en la empresa agroexportadora estudiada, lo que sugiere la existencia de prácticas favorables, no se puede ignorar que una proporción considerable de trabajadores no comparte esta percepción. Esto evidencia la necesidad de identificar y abordar aquellas áreas o factores que pueden estar generando insatisfacción y desconexión en este grupo de empleados.

Los colaboradores no se sienten completamente conectados o comprometidos con su trabajo y la organización. Las causas están asociadas a la ausencia de oportunidades claras de desarrollo profesional, y la percepción de una cultura organizacional poco inclusiva. Por ello, es importante centrarse en el engagement para no perjudicar el adecuado desenvolvimiento de los empleados y destacaron esta variable como fundamental para el logro de los resultados

El estudio ha evidenciado la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables de la empresa evaluada, esta asociación sugiere que cuando los trabajadores perciben condiciones favorables en su entorno laboral, tales como oportunidades de desarrollo, equilibrio entre la vida personal y profesional, compensaciones justas, entre otros aspectos, tienden a experimentar mayores niveles de compromiso, dedicación y absorción en sus funciones.

Recomendaciones

La Gerencia General, con el apoyo del área de RR.HH. y los líderes de cada área deben implementar un programa integral que aborde las dimensiones de la calidad de vida laboral identificadas como deficientes en el estudio. Este programa debe incluir iniciativas específicas como la mejora de las condiciones físicas de trabajo, la capacitación y el desarrollo profesional y la implementación de políticas de reconocimiento. Se evidencia que más de la mitad de los colaboradores (55%) perciben un nivel medio y bajo en la calidad de vida laboral, lo que sugiere la necesidad de intervenciones integrales para mejorar esta situación. Se espera que la implementación de este programa mejore la percepción de calidad de vida laboral en al menos un 20% y se prevé una reducción del ausentismo y la rotación de personal en un 15%. La principal barrera podría ser la resistencia al cambio por parte de algunos directivos o colaboradores y para ello se sugiere una estrategia de comunicación efectiva que enfatice los

beneficios del programa y un enfoque participativo que involucre a todos los niveles de la organización en su diseño e implementación.

El área de Recursos Humanos con el apoyo de los jefes: Desarrollar un Plan de Acción para Promover el Engagement. Este plan debe incluir iniciativas actividades de integración y formación de equipo, comunicación interna efectiva y la promoción de un liderazgo transformacional. El estudio reveló que el 58.3% de los colaboradores presentan niveles medios y bajos de engagement, lo que puede afectar su desempeño con la organización. Se estima que la implementación de este plan de acción incrementará el porcentaje de colaboradores con alto engagement en un 25% en un plazo de 6 meses, lo que se reflejará en una mayor productividad, innovación y retención del talento. La falta de presupuesto o tiempo para ejecutar algunas iniciativas podría ser una barrera. Se sugiere priorizar las acciones de mayor impacto y buscar alternativas creativas y costo-efectivas.

A la Gerencia, área de RR. HH y colaboradores, implementar una estrategia integrada esta debe incluir políticas, prácticas y programas que mejoren las condiciones laborales y al mismo tiempo que fomenten el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo. Se evidencia que una mejora en una variable tendría un impacto positivo en la otra. Se prevé que la implementación de esta estrategia integrada mejorará los niveles de calidad de vida laboral y engagement en un 30% y se espera un impacto positivo en la reputación como un empleador atractivo en el sector agroexportador. La principal barrera podría ser la necesidad de un cambio cultural y de mentalidad en todos los niveles de la organización. Se sugiere un liderazgo comprometido, una comunicación clara y constante, y la participación de los colaboradores en el diseño e implementación de la estrategia.

Referencias

- Abadi, R. et al. (2020). Efecto de la calidad de vida laboral y el compromiso de los empleados sobre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Sucursal de Makassar. *GSI*, 8 (8), 2527-2539. <https://n9.cl/6bkfv>
- Allama, Z. & Shaik, A. (2020). Un estudio sobre la calidad de vida laboral entre los empleados que trabajan en el Reino de Arabia Saudita. *Management Science Letters*, 10, 1287–1294. <https://acortar.link/t2f7ox>

- Alves, D. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. <https://acortar.link/bDXmfx>
- Angin, M. et al. (2020). El efecto de la calidad de vida laboral y el compromiso en el desempeño de los colaboradores con la satisfacción laboral. Mopoly Raya Medan. *International of Research*, 7 (2), 72-78. <https://acortar.link/xddQNp>
- Aruldoss, A. et al. (2020). La relación entre la calidad de vida laboral y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, el papel mediador del estrés laboral, la satisfacción laboral y el compromiso laboral: evidencia de la India. *Journal of Advances in Management Research*, 18 (1), 36-62. <https://acortar.link/59cCMM>
- Bustamante, M. et al. (2019). Percepción de la calidad laboral de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información Tecnológica*, 31(3), 65-74. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
- Bala, I. et al. (2019). Impacto de la calidad de vida en el compromiso conductual *Sumedha Journal of Management*, 8 (2), 58-72. <https://acortar.link/yk3EaZ>
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014) Un estudio sobre los factores que impulsan el compromiso y que afectan su desempeño. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115. <https://acortar.link/5zAeD8>
- Borrego, Y., Vázquez, O. & Orgambide, A. (2019). Análisis de la Salud Laboral de un-Grupo de Trabajadores Sociales. *Switzerland: Springer International Publishing*. (pp. 63-72). <https://acortar.link/ah54HU>
- Carmona, M., Schaufeli, W. & Salanova, M. (2019). La escala de participación laboral de Utrecht para estudiantes (UWES–9S) *Frontiers in psychology*, 10, 1017. <https://acortar.link/FA16vA>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. (2a. ed. --.). Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9a ed.--.). McGraw - Hill.
- Cuartero, M. et al. (2021). Calidad de vida profesional, compromiso y autocuidado en profesionales de la salud en Ecuador durante la pandemia COVID-19. *Healthcare*, 9(515), 1-14. <https://acortar.link/v8hMsA>

- Díaz y Carrasco (2021) Efecto mediador del engagement entre la Felicidad Subjetiva y el Conflicto Trabajo en una muestra de profesores chilenos.
- Elster, J. & Slagstad, R. (2012). *Constitucionalismo y democracia*. Fondo de Cultura Económica,
- Encinas, L. (2019). Importance of the quality of life of workers in the work environment of SMEs. *Investigación Académica Sin Frontera*, (29), 25. <https://acortar.link/YAKR9Z>
- Gobierno del Perú (10 de agosto del 2021), SUNAFIL finds violation of labor rights and exposure to risks in an agro-export company in Ica. <https://acortar.link/pNS1Y3>
- Gómez, C. (2010). Design, construction and validation of an instrument that evaluates the perceived quality of work life in Colombian organizations, from item response theory. *Avances de la disciplina*, 4(1), 113- 124. <https://acortar.link/MSLHVi>
- González, R. (2007). Quality of life at work: a fashionable term with conceptualization problems. *Psicología y Salud*, 17(1), 115-123. <https://acortar.link/6uDQPF>
- González, R et al. (2010). Development and validity of the instrument to measure quality of life at work" CVT-GOHISALO. *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332-340. <https://acortar.link/r6Ts0s>
- Heckmann, B., Sandoval, F., & Arroyo-Jofré, P. (2021). Physical exercise as a protective factor against stress in primary and secondary education teachers. *Horizonte Ciencias de la Actividad Física*, 12(1), n70-89. <https://acortar.link/y7Q33N>
- Haruna, M. et al. (2022). Calidad de vida laboral (QoWL) y compromiso percibido en el lugar de trabajo entre los agricultores estacionales en Nigeria. *Agriculture* 11 (2), 103. <https://acortar.link/yuFxxm>
- Hermawati, A. (2021). La influencia de la calidad laboral y la compensación en el desempeño de los empleados a través de la cultura organizacional (estudio de extensión agrícola en la regencia de Pasuruan). *Academy of Strategic Management*, 20(4), 1-14. <https://acortar.link/cvoH0I>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Edit. Mc Graw Hill Education. <https://acortar.link/J8XtH>

- Huaire, E. et al. (2022). *Tesis fácil: el arte de dominar el método científico*.
<https://acortar.link/pGudDJ>
- Ishak, N. & Azizan, M. (2021). Gestión de la eficiencia del ambiente de trabajo de calidad en la industria de la construcción. Actas de la octava conferencia internacional sobre ingeniería y tecnología de materiales avanzados (*icamet 2020*).
<https://acortar.link/zivnxf>
- Kim, W. (2017). Examinar los efectos de mediación del compromiso entre los recursos, el desempeño y la intención de rotación. *Perf. Improv. Q.* 29, 407– 42.
<https://acortar.link/jnAm5j>
- Kong, F. et al. (2019). La calidad de la vida laboral y la voluntad empresarial de los agricultores en China. *Front. Psychol.* 10, 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00787>
- Konrad, A. et al. (2006). Examinar los contornos de la diversidad en el lugar de trabajo: conceptos, contextos y desafíos. *Political Science*. <https://acortar.link/FYfJxb>
- Leitão, J. et al. (2019). Calidad de vida y desempeño organizacional: sentimientos de los colaboradores de contribuir o no a la productividad de la organización. En t. J. Medio Ambiente. *Res. Public Health*, 16(20), 3803. [c](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00787)
- Martínez, I. et al. (2019). Antecedentes del rendimiento académico de estudiantes universitarios: compromiso académico y recursos de capital psicológico. *Psicología Educativa*, 39(8), 1047-1067. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1623382>
- Mehta, M. et al. (2016). Compromiso de los empleados: un documento de revisión sobre los factores que afectan el compromiso. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15).
<https://acortar.link/HStHKz>
- Moitinho, T. et al. (2022). Correlación entre compromiso y calidad del trabajo en profesionales de enfermería brasileños en el inicio de la pandemia de Covid-19. *Preprints*, 1, 1-13.
<https://doi.org/10.20944/preprints202202.0025.v1>
- Morilla, A. et al. (2019). Psychosocial aspects and quality of work life in social intervention professionals, *Prima Social*. 26, 12-158. <https://acortar.link/OjdcWO>

- Ossa Cornejo, C. J., & Jiménez Figueroa, A. E. (2021). Relationship between engagement and quality of life at work in employees of Chilean educational establishments. *Cuadernos de Administración*, 34(), 1-15 <https://acortar.link/jmgSpw>
- Ogohi, C. (2019). Análisis de la Calidad de Vida Laboral en el Desempeño de los Empleados. *Internacional Business and Management Invention (IJBMI)*, 8, 60-65. <https://n9.cl/xv5b9>
- Oré, M. & Urteaga, P. (2020). The employment situation of agro-export workers in Peru. <https://acortar.link/WE1P5S>
- Organización Internacional del Trabajo (6 de mayo de 2019). The quality of employment interests all employees. Press release. <https://acortar.link/A6zqxu>
- Organización Internacional del Trabajo (19 de octubre de 2020). An initiative to improve the quality of life of 600 workers who have suffered the harsh impacts of the pandemic. <https://acortar.link/A6zqxu>
- Patriani, R. (2020). Calidad de vida laboral y compromiso laboral pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*. 15-25. <https://acortar.link/ba52Nw>
- Ramawickrama, J. et al. (2019). Papel mediador del compromiso organizacional en la relación entre la calidad laboral y el desempeño; un estudio sobre los jefes de estación en los ferrocarriles de Sri Lanka. *South Asian*, 26 (3), 7-29 <https://acortar.link/EHN6wy>
- Reddy, L. & Reddy, M. (2010). Calidad laboral de los empleados: dimensiones emergentes. *Asian*, 11 (1), 827 – 839. <https://acortar.link/NwUo5G>
- Riyanto, S. et al. (2019). Mantener el compromiso y el desempeño durante la pandemia de Covid-19 en PT Koexim Mandiri Finance. *Journal of Research*, 8, 06-10. <https://n9.cl/9o92w>
- Rayton, B. & Yalabik, Z. (2014). Compromiso laboral, incumplimiento contractual psicológico y satisfacción laboral. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17). <https://acortar.link/m33lDe>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Organizational behavior* (13a. ed.). Pearson Educación.

- Rodríguez, A. (2014). Comprometida en el trabajo y feliz en casa: un modelo de desbordamiento y cruce. *Happiness Studies*, 15(2). <https://acortar.link/tpVkgG>
- Rojas, A. et al. (2022). Quality of work life in employees of a beverage distribution company in Santander, Colombia. *Med. segur. trab.*, 67 (265) <https://acortar.link/m33lDe>
- Sadovaya, V. & Korchagin, G. (2016). Modelo Psicológico de una Persona Dedicada a su Profesión. *Revista internacional de educación científica y ambiental*, 11 (8), 2047-2057. <https://acortar.link/p5ee4A>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Escala de compromiso laboral de Utrecht. Versión preliminar del manual 1.1. <https://acortar.link/9fTa9S>
- Schaufeli, W. (2012). Compromiso de trabajo. ¿Qué sabemos y hacia dónde vamos? Compromiso laboral en la vida cotidiana, los negocios y la academia. *Revista rumana de psicología aplicada*, 14 (1), 3-10. <https://acortar.link/mq4xXJ>
- Schaufeli, W. (2017). Aplicación del modelo Demandas-Recursos laborales: una guía práctica para medir y abordar el compromiso y el agotamiento laboral. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://acortar.link/mq4xXJ>
- Serey, T. (2006). Elegir una calidad de vida laboral sólida, *Business Forum*, 27(2), 7-10.
- Setyaningrum, R. & Pawar, A. (2020). Calidad laboral y compromiso de los colaboradores: ¿el liderazgo de servicio influye en el desempeño de los empleados? *Solid State Technology*, 63 (5), 5134-5141. <https://n9.cl/v8u4h>
- Shekari, H. (2015). Evaluación de las tres dimensiones de la participación laboral en la organización de la seguridad social de la provincia de Yazd en Irán. *J. Educ. Manage. Stud.*, 5(3), 168-174. <https://acortar.link/1De5BV>
- Shirom, A. (2003). ¿Se siente vigoroso en el trabajo? El constructo del vigor y el estudio del afecto positivo en las organizaciones. *Occupational Stress and Well Being*, 3. <https://acortar.link/R6pvvI>
- Singh, S. & Chaudhary, N. (2019). Calidad laboral y dinámica del bienestar relacionado con el trabajo: un estudio exploratorio de empleados textiles. *International Management Review*, 15 (2), 77-84. <https://acortar.link/gmrikJ>

- Sun, B. et al. (2022). Calidad laboral y compromiso laboral entre enfermeras con formación estandarizada: el papel mediador del agotamiento y la identidad profesional. *Nurse Education in Practice*, 58, <https://acortar.link/ktysjU>
- Teryima, J. et al., (2016). Examinar la calidad laboral (qwl) de los empleados como determinante de la eficacia gerencial en las organizaciones empresariales: un estudio de Nigeria Breweries plc, Lagos. *Global of Human Resource Management*, 4 (5), 1-2. <https://n9.cl/csxzm>
- Thipsena, S. et al. (2019). Antecedentes de la calidad de vida laboral del compromiso organizacional de los empleados del banco para la agricultura y la cooperativa agrícola, Tailandia – 2019. *International Academic in Vienna*, 357-363. <https://acortar.link/aHftaO>
- Toscano et al. (2020). Calidad en el trabajo y su relación con el compromiso. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. <https://acortar.link/6yShuW>
- Vesga et al., (2021). La relación entre edad, compromiso y voluntad de cambio organizacional. *interdisciplinario*, 38(2), 224-241. <https://acortar.link/6yShuW>
- Walton, R. (1973). Calidad de vida laboral: ¿qué es? Gestión de préstamos. *Review*, 15(1), 11-21. <https://acortar.link/DY1IVj>
- Zegarra, E. (23 de octubre del 2022). They are handling the subsidy irresponsibly without having a complete registry. <https://acortar.link/rcIy13>

Anexos

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Calidad de vida laboral	González et al. (2010), la define como el bienestar y desarrollo del colaborador mediante la integración de su trabajo y la satisfacción de sus necesidades personales.	Soporte institucional para el trabajo	Toma de decisiones Relaciones interpersonales Procesos de trabajo Supervisión Reconocimiento institucional Autonomía
		Seguridad en el trabajo	Ingresos Capacitación Materiales de trabajo
		Integración al puesto de Trabajo	Entorno laboral Motivación
		Satisfacción por el trabajo	Dedicación al trabajo Participación Autorrealización
		Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación con la empresa Disfrute laboral Salud y nutrición
		Desarrollo personal en el trabajo	Logros Expectativas Seguridad personal
		Administración del tiempo libre	Planificación del tiempo Equilibrio laboral-personal

Engagement	Es un estado psicológico positivo donde las personas tienen alta energía, dedicación al trabajo y vigor en sus funciones (Salanova & Schaufeli, 2004).	Vigor	Energía y vigorosidad
		Dedicación	Entusiasmo, inspiración en el trabajo
		Absorción	Involucramiento excesivo por el trabajo

Anexo 02: Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis	Variables	Dimensiones	
¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023?	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023	Hipótesis general	V1: Calidad de vida laboral	Soporte institucional para el trabajo Seguridad en el trabajo Integración al puesto del trabajo Satisfacción por el trabajo Bienestar logrado a través del trabajo Desarrollo personal en el trabajo Administración del tiempo libre	
	Objetivos específicos Identificar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023		Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023	V2: Engagement	Vigor Dedicación Absorción
	Identificar el nivel de engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023				
Diseño y tipo de investigación	Población, muestra y muestreo	Procedimiento	Procesamiento de datos		
Enfoque cuantitativo Correlacional No experimental Tipo aplicada Diseño no experimental transversal	Población 120 Muestra censal	Encuesta virtual	Excel 2019 Técnicas estadísticas descriptivas (análisis de frecuencias) Prueba de normalidad Rho de Spearman		

Cuestionario de calidad de vida laboral

Objetivo: Las siguientes preguntas son acerca de cómo percibe la calidad de vida laboral

Instrucción: Se pide leer con atención cada ítem y responder una sola opción en base a lo siguiente:

0	1	2	3	4
Nada satisfecho	Regularmente satisfecho	Neutral	Satisfecho	Totalmente satisfecho

Dimensión/ pregunta					
Soporte institucional para el trabajo					
Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
Seguridad en el trabajo					
Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución					
El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias					

Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					
Integración al puesto de trabajo					
Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
Satisfacción por el trabajo					
Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
Bienestar logrado a través del trabajo					
Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
Me siento identificado con los objetivos de la institución					
Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
Desarrollo personal					
Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					

Tabla 07*Confiabilidades de las dimensiones de CVL y Engagement*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Soporte institucional para el trabajo	0.849	0.810
Seguridad en el trabajo	0.720	0.730
Integración al puesto de trabajo	0.880	0.830
Satisfacción por el trabajo	0.852	0.822
Bienestar logrado a través del trabajo	0.846	0.788
Desarrollo personal	0.828	0.790
Administración del tiempo libre	0.772	0.783
Vigor	0.870	0.868
Dedicación	0.830	0.837
Absorción	0.718	0.708

Tabla 08*Confiabilidades de CVL y engagement*

Variables	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Calidad de vida laboral	0.856	0.822
Engagement	0.823	0.784

Tabla de baremación.

	Bajo		Medio		Alto	
	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	Límite superior
Soporte institucional para el trabajo	14	33	34	51	52	70
Seguridad en el trabajo	15	35	36	55	56	75
Integración al puesto de trabajo	10	23	24	37	38	50
Satisfacción por el trabajo	11	26	27	40	41	55
Bienestar logrado a través del trabajo	8	19	20	29	30	40
Desarrollo personal	8	19	20	29	30	40
Administración del tiempo libre	5	12	13	18	19	25
Vigor	6	14	15	22	23	30
Dedicación	5	12	13	18	19	25
Absorción	6	14	15	22	23	30
Calidad de vida laboral	71	166	167	260	261	355
Engagement	17	40	41	62	63	85

CARTA DE INVITACIÓN A EXPERTOS – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Chiclayo, 26 de octubre de 2023

Mgtr.

Girón Córdova, Rafael Camilo

Docente - Usat

Presente.

Me dirijo a usted en calidad de estudiante de la carrera profesional de Administración de Empresas, de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Actualmente, me encuentro elaborando mi tesis, estando en la fase de recolección de datos de mi investigación.

En ese sentido, el objetivo de la presente comunicación es solicitar su valiosa colaboración en la validación del instrumento que utilizaré para la recolección de datos del informe de tesis titulado **“Calidad de vida laboral y su relación con el engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023”**. Agradezco anticipadamente las observaciones y sugerencias brindadas, ya que me permitirán mejorar la versión final del instrumento de recolección de datos.

Para ello, adjunto la matriz de consistencia, diseño del instrumento y la hoja de registro e instrumento del juez,

Esperando contar pronto con su respuesta, teniendo como medio de contacto el siguiente mail: tavaraflores96@gmail.com

Atentamente



Tavera Flores Yina Yiceni

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis	Variables	Dimensiones
¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023?	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023		V1: Calidad de vida laboral	Soporte institucional para el trabajo Seguridad en el trabajo Integración al puesto de trabajo Satisfacción por el trabajo Bienestar logrado a través del trabajo Desarrollo personal Administración del tiempo libre
	Objetivos específicos Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023 Determinar el nivel de engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023	Hipótesis general Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y el engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023	V2: Engagement	Vigor Dedicación Absorción
Diseño y tipo de investigación	Población, muestra y muestreo	Procedimiento	Procesamiento de datos	
Enfoque cuantitativo Correlacional No experimental Tipo básica Diseño no experimental transversal	Población 120 Muestra censal	Encuesta virtual	Excel 2019 Técnicas estadísticas descriptivas (análisis de frecuencias) Prueba de normalidad Rho de Spearman	

2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: De la investigación:

- 1) TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Calidad de vida laboral y su relación con el Engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023”
- 2) OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:
 - a. GENERAL:
 - Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el Engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023
 - b. ESPECÍFICOS:
 - Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023.
 - Determinar el nivel de engagement de los colaboradores de una empresa agroexportadora, Piura 2023.
- 3) ENFOQUE: Cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional.

Del instrumento de recolección de datos, se puede decir lo siguiente:

- 1) Son dos cuestionarios: Para la variable calidad de vida laboral del autor (González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, 2010), y la variable engagement del autor (Salanova & Schaufeli, 2004).
- 2) Están direccionada a un de total de 120 empleados de la empresa agroexportadora, caracterizados por trabajar a tiempo completo, con ingreso a planilla y un tiempo laborando de 3 meses, pertenecientes a las áreas administrativas. El cuestionario para la variable calidad de vida laboral (consta de 74 preguntas) y la otra variable Engagement (conta de 17 preguntas).
- 3) Los pasos a seguir para la elaboración de este fueron:
 - a) **REVISIÓN DE LITERATURA:** Se ha realizado una extensa revisión de artículos científicos, libros, investigaciones de mercado y múltiples tesis con la finalidad de generar un enriquecimiento teórico del tema.
 - b) **INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA DE LA REALIDAD:** Se realizó un estudio de la realidad a través de una entrevista con uno de los supervisores quien refirió algunas situaciones percibidas y lo cual no llevo a realizar dicho estudio.
 - c) **FORMULACIÓN DE OBJETIVOS:** Se consideró necesario plantar objetivos, para la elaboración del instrumento, que estén alineados con los objetivos de esta investigación, buscando que la encuesta sea lo más precisa y confiable posible.
- 4) Cuenta con una redacción simple basada en la utilización de adjetivos, sustantivos, verbos, adverbios y artículos popularmente conocidos, esto para facilitar su entendimiento y obtener la mayor precisión en las respuestas.
- 5) La encuesta será realizará a través de un formulario Google de manera virtual e individual con una duración de 35 minuto

HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- a) Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión.
- b) Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- c) Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

NOMBRE DE LA VARIABLE: Calidad de vida laboral

	N°	ÍTEMS	ESE NCI AL	IMPO RTAN TE	INNE CESA RIO	OBSERVACIONES
Soporte institucional para el trabajo	1	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas				
	2	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral				
	3	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo				
	4	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades				
	5	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme				
	6	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores				
	7	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo				
	8	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores				
	9	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción				
	10	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes				
	11	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo				

	12	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación				
	13	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo				
	14	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo				
Seguridad en el trabajo.	15	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento				
	16	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución				
	17	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo				
	18	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito				
	19	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas				
	20	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)				
	21	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es				
	22	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución				
	23	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)				
	24	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales				
	25	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo				
	26	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias				
	27	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación				
	28	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida				
	29	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma				
	30	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo				

Integración al puesto de trabajo	31	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros				
	32	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas				
	33	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo				
	34	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas				
	35	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo				
	36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo				
	37	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación				
	38	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales				
	39	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo				
Satisfacción por el trabo	40	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es				
	41	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es				
	42	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es				
	43	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es				
	44	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo				
	45	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro				
	46	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es				
	47	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es				
	48	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro				
	49	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento				
	50	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro				

Bienestar logrado a través del trabajo	51	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)				
	52	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad				
	53	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias				
	54	Me siento identificado con los objetivos de la institución				
	55	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos				
	56	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?				
	57	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro				
	58	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios				
	59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales				
	60	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es				
Desarrollo personal	61	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo				
	62	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución				
	63	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo				
	64	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente				
	65	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento				
	66	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo				
	67	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución				
	68	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales				
Administración del tiempo libre	69	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución				
	70	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)				
	71	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas				

	72	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia				
	73	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta				
	74	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo				

NOMBRE DE LA VARIABLE: Engagement

	N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
Vigor	1	Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar				
	2	En mi trabajo, me siento rebotante de energía				
	3	En mi trabajo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien				
	4	Puedo seguir trabajando durante períodos muy largos a la vez				
	5	En mi trabajo, soy muy resistente, mentalmente				
	6	En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso				
Dedicación	7	Para mí, mi trabajo es un desafío				
	8	Mi trabajo me inspira				
	9	Estoy entusiasmado con mi trabajo.				
	10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.				
	11	Encuentro el trabajo que hago lleno de significado y propósito				
Absorción	12	Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo que me rodea				
	13	El tiempo vuela cuando estoy trabajando				
	14	Me dejo llevar cuando estoy trabajando				
	15	Es difícil desvincularme de mi trabajo				
	16	Estoy inmerso en mi trabajo				
	17	Me siento feliz cuando trabajo intensamente				

I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE TAL COMO ESTÁ



Girón Córdova, Rafael Camilo

NOMBRE DE LA VARIABLE: Calidad de vida laboral

	N°	ÍTEMS	ESE NCI AL	IMPO RTAN TE	INNE CESA RIO	OBSERVACIONES
Soporte institucional para el trabajo	1	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	X			
	2	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	X			
	3	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	X			
	4	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades		X		
	5	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	X			
	6	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	X			
	7	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X			
	8	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	X			
	9	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X			
	11	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	X			
	11	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	X			
	12	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	X			

	13	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	X			
	14	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	X			
Seguridad en el trabajo.	15	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	X			
	16	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	X			
	17	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo		x		
	18	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	X			
	19	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	X			
	20	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	X			
	21	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	X			
	22	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	X			
	23	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	X			
	24	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	X			
	25	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	X			
	26	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	X			
	27	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	X			
	28	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	X			
	29	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	X			
	30	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	X			

Integración al puesto de trabajo	31	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	X			
	32	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	X			
	33	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	X			
	34	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	X			
	35	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	X			
	36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	X			
	37	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	X			
	38	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales		x		
	39	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	X			
Satisfacción por el trabajo	40	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	X			
	41	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	X			
	42	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	X			
	43	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	X			
	44	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	X			
	45	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	X			
	46	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	X			
	47	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	X			
	48	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	X			
	49	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	X			
	50	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	X			
	51	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	X			
	52	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos en suficiente en cantidad y calidad	X			

Bienestar logrado a través del trabajo	53	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	X			
	54	Me siento identificado con los objetivos de la institución	X			
	55	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	X			
	56	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X			
	57	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	X			
	58	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	X			
	59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	X			
	60	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	X			
	61	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	X			
Desarrollo personal	62	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	X			
	63	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	X			
	64	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	X			
	65	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	X			
	66	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	X			
	67	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	X			
	68	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	X			
	69	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución		x		
Administración del tiempo libre	70	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	X			
	71	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	X			
	72	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	X			
	73	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	X			
	74	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo		x		

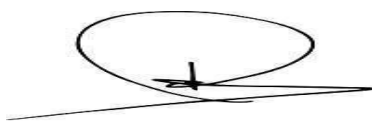
NOMBRE DE LA VARIABLE: Engagement

	N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
Vigor	1	Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	X			
	2	En mi trabajo, me siento rebotante de energía	X			
	3	En mi trabajo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien	X			
	4	Puedo seguir trabajando durante períodos muy largos a la vez	X			
	5	En mi trabajo, soy muy resistente, mentalmente	X			
	6	En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso	X			
Dedicación	7	Para mí, mi trabajo es un desafío	X			
	8	Mi trabajo me inspira	X			
	9	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X			
	10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X			
	11	Encuentro el trabajo que hago lleno de significado y propósito	X			
Absorción	12	Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo que me rodea	X			
	13	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X			
	14	Me dejo llevar cuando estoy trabajando	X			
	15	Es difícil desvincularme de mi trabajo	X			
	16	Estoy inmerso en mi trabajo	X			
	17	Me siento feliz cuando trabajo intensamente		x		

I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

Demasiadas preguntas harán que el encuestado pierda interés por llenar la encuesta

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable



Mgr. Rolando Eduardo, Malca Correa

NOMBRE DE LA VARIABLE: Calidad de vida laboral

	N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
Soporte institucional para el trabajo	1	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	X			
	2	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	X			
	3	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	X			
	4	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	X			
	5	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	X			
	6	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	X			
	7	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X			
	8	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	X			
	9	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X			
	11	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	X			
	11	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	X			
	12	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	X			
	13	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	X			
	14	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	X			
	15	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	X			

Seguridad en el trabajo.	16	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	X			
	17	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	X			
	18	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	X			
	19	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	X			
	20	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	X			
	21	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	X			
	22	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	X			
	23	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	X			
	24	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	X			
	25	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	X			
	26	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	X			
	27	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	X			
	28	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	X			
	29	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	X			
Integración al puesto de trabajo	30	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	X			
	31	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	X			
	32	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	X			
	33	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	X			
	34	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	X			

	35	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	X			
	36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	X			
	37	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	X			
	38	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	X			
	39	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	X			
Satisfacción por el trabajo	40	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	X			
	41	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	X			
	42	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	X			
	43	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	X			
	44	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	X			
	45	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	X			
	46	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	X			
	47	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	X			
	48	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	X			
	49	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	X			
	50	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	X			
Bienestar logrado a través del trabajo	51	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	X			
	52	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	X			
	53	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	X			
	54	Me siento identificado con los objetivos de la institución	X			
	55	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	X			
	56	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X			

	57	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	X			
	58	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	X			
	59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	X			
	60	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	X			
	61	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	X			
Desarrollo personal	62	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	X			
	63	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	X			
	64	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	X			
	65	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	X			
	66	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	X			
	67	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	X			
	68	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	X			
	69	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	X			
Administración del tiempo libre	70	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	X			
	71	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	X			
	72	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	X			
	73	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	X			
	74	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	X			

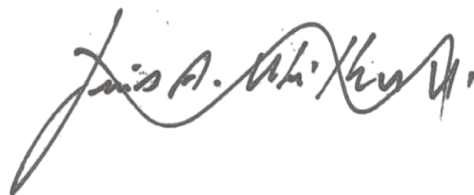
NOMBRE DE LA VARIABLE: Engagement

	N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
	1	Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	X			

Vigor	2	En mi trabajo, me siento rebosante de energía	X			
	3	En mi trabajo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien	X			
	4	Puedo seguir trabajando durante períodos muy largos a la vez	X			
	5	En mi trabajo, soy muy resistente, mentalmente	X			
	6	En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso	X			
	Dedicación	7	Para mí, mi trabajo es un desafío	X		
8		Mi trabajo me inspira	X			
9		Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X			
10		Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X			
11		Encuentro el trabajo que hago lleno de significado y propósito	X			
Absorción	12	Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo que me rodea	X			
	13	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X			
	14	Me dejo llevar cuando estoy trabajando	X			
	15	Es difícil desvincularme de mi trabajo	X			
	16	Estoy inmerso en mi trabajo	X			
	17	Me siento feliz cuando trabajo intensamente	X			

I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Los instrumentos son **APLICABLES**.



UBILLÚS UBILLÚS LUIS ALBERTO

DNI 16657594