

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Calidad de vida laboral y engagement en egresados de ciencias  
empresariales de una universidad privada de Juliaca**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en  
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Fredy Edwin Apaza Cahuana

Asesor:

Mg. Julio Samuel Torres Miranda

**Juliaca, diciembre de 2021**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Julio Samuel Torres Miranda, de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

### **DECLARO:**

Que el presente informe de investigación titulado: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ENGAGEMENT EN EGRESADOS DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE JULIACA”** constituye la memoria que presenta el Bachiller **Fredy Edwin Apaza Cahuana** para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 24 días del mes de diciembre del año 2021



Lic. Julio Samuel Torres Miranda  
Mg. Julio Samuel Torres Miranda  
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a 21 día(s) del mes de diciembre del año 2021, siendo las 9:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtra. Lucas Fernando Meza Revatta

Choque Piko

el (la) secretario(a): Mtra. Ruth Gladys

y los demás miembros: Mtra. Amed Vargas Martinez

y el (la) asesor(a): Mtra. Julio Samuel Torres

Miranda

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Calidad de vida laboral y engagement en egresadas de ciencias empresariales de una universidad privada de Juliaca

del(los) bachiller(es): a) Freddy Edwin Apaza Cahuana

b)

c)

conducente a la obtención del título profesional de Licenciado en

Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Freddy Edwin Apaza Cahuana

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Buena

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(Véase parte posterior)

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Aesor/a

Bachiller (a)

[Signature]

Secretario/a

Miembro

Bachiller (b)

Miembro

Bachiller (c)

# “Calidad de vida laboral y engagement en egresados de ciencias empresariales de una universidad privada de Juliaca”

Fredy Edwin Apaza Cahuana<sup>a1</sup>

<sup>a</sup>EP. Administración y negocios internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

---

## Resumen

El presente artículo se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre la Calidad de vida laboral y engagement en egresados de ciencias empresariales de una universidad privada –Juliaca 2020. El enfoque de la investigación es cuantitativo, de diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional. El tipo de muestreo es probabilístico y se consideró a 163 estudiantes egresados de facultad de ciencias empresariales. Se obtuvo como resultado que el 41,7% indicaron que la calidad de vida en el trabajo es moderada, de la misma forma el 47,9% manifestaron que el engagement es bajo, por otro lado, su correlación de “ $Rho = 0,705$ ” donde si se llegó a determinar una correlación positiva, entre la variable calidad de vida en el trabajo con el engagement laboral en los egresados. Se concluye que un porcentaje considerado de estudiantes tiene una calidad de vida regular así mismo que el engagement de cada uno de ellos, pero se pudo evidenciar una correlación de “ $Rho = 0,705$  el cual fue alta.

*Palabras clave:* calidad de vida en el trabajo y engagement.

## Abstract

This article was carried out with the objective of determining the relationship between quality of life at work and work engagement in graduates of the Faculty of Business Sciences from Juliaca 2020. The research focus is quantitative, non-experimental design, descriptive-correlational scope. The type of sampling is probabilistic and 163 students graduated from the Faculty of Business Sciences were considered. It was obtained as a result that 41.7% indicated that the quality of life at work is moderate, in the same way, 47.9% stated that engagement is low, on the other hand its correlation of " $Rho = 0.705$ " where if a positive correlation was determined between the variable quality of life at work with work engagement in graduates. It is concluded that a considered percentage of students has a regular quality of life as well as the engagement of each one of them, but a correlation of " $Rho = 0.705$  was evidenced, which was high.

Keywords: Quality of life at work and engagement.

---

1

Km. 6 Carretera Arequipa - Chullunquiani  
Tel.:  
E-mail: @gmail.com

## 1. Introducción

Según Ospina (2019) menciona que, “es el estado de conformidad que tiene un empleado con relación a las labores asignadas, el ambiente profesional y el área de trabajo”.

Según Reyes (2017) indica que “es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano”.

Significa también participar activamente en la resolución de problemas y la toma de decisiones organizativas; está especialmente relacionado con la felicidad, la satisfacción, la seguridad, la identidad y la integración laboral, y la adecuada gestión de su tiempo libre para coordinar la vida laboral y familiar, (Mercedes A, 2014).

Esto significa participar activamente en la resolución de problemas y la toma de decisiones organizacionales; está especialmente relacionado con el bienestar laboral, la satisfacción, la seguridad, la identidad y la integración, y la coordinación con la adecuada gestión de su tiempo libre para coordinar la vida laboral y familiar (García, González, & et al, 2014).

Según el autor Miño (2016) menciona que, “se encontró que los docentes reportan las desventajas que deben enfrentar en el desempeño de sus funciones, las cuales afectarán su salud física y mental”.

Es necesario destacar que la calidad de vida laboral no solo se ve afectada por los elementos de la naturaleza del trabajo (seguridad e higiene, tecnología, ergonomía, contenido del trabajo, etc.), sino también por las horas de trabajo diarias. Maestros, como amigos, familiares y lo que hacen en su tiempo libre. Esta combinación de vida fuera del trabajo y vida dentro del trabajo debe establecer el significado de la calidad de vida laboral y las actitudes de las personas hacia la vida (Acosta & et al, 2017).

Las condiciones del lugar de trabajo y del lugar de trabajo, así como la ubicación y características técnicas de la fuente de luz artificial, deben coordinarse para evitar deslumbramientos y reflejos molestos en la pantalla u otras partes del equipo (Prado, 2014).

Para asegurar la calidad de trabajo y de vida de todos los empleados, el desempeño del departamento de recursos humanos de la compañía juega un papel clave en la implementación de las acciones. Esto se debe a que son representantes de la organización, responsables de observar y asegurar que todos tengan un ambiente de paz y todo lo necesario para las actividades diarias (Ospina, 2013).

Por tanto, la CVT se basa en el principio de que el compromiso con la calidad se da de forma más natural en un entorno donde las personas participan de la vida con alta calidad, y la calidad de vida en el trabajo incide de manera satisfactoria en las decisiones que inciden directamente en su desempeño. Sin embargo, este tipo de participación aumentará el desarrollo laboral de todas las personas de su nivel. Si no se gestiona bien, conducirá a la ruptura de la confianza, encubrirá las relaciones de poder en la organización y promoverá las expectativas de igualdad. Espere el efecto contrario (Correa & D, 2013).

Mejorar la calidad de vida de la organización trae muchos beneficios importantes para la organización, tales como: mayor lealtad de los empleados y lealtad a la organización, lo que favorece la retención de talento; mayor productividad y mejores niveles de servicio al cliente, y mayor satisfacción laboral Para reducir el ausentismo y rotación voluntaria (Alalú, 2016).

Este es un tema multidisciplinar en términos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo. El Programa de Higiene y Seguridad Industrial busca promover un ambiente de trabajo seguro y saludable. También incluye la protección de colegas, familiares, empleadores, clientes y otras personas que puedan verse afectadas por el entorno laboral (Apaza, 2012).

También se refiere a la naturaleza positiva o negativa del ambiente laboral con el fin de crear un ambiente de empleados que no solo sea beneficioso para los miembros de la empresa sino también para la sociedad; además de contribuir a la salud económica de la organización (Córdova, et al., 2020).

Según Hichez (2013) comenta que, “está relacionado con un ambiente laboral que garantice la salud física y mental, y está relacionado con la felicidad de los trabajadores”.

Este es básicamente un estado de las personas en el trabajo, se sienten muy enérgicas, están muy comprometidas con el trabajo que hacen y también están involucradas en el trabajo, por lo que se puede decir que esta es una especie de felicidad relacionada con el trabajo., básicamente esto es algo positivo (Juárez G, 2015).

En concordancia con Soler (2018) menciona que, “es una situación que se da en un entorno o espacio cerrado, y determina la capacidad de las personas para hacerse cargo cuando trabajan durante mucho tiempo sin perjudicar su vida y teniendo un nivel adecuado de comodidad”.

Es una especie de anglicismo, utilizado para referirse a la relación que se establece entre la empresa y sus empleados. Permite a los empleados aumentar su autonomía, construir el sentido de su trabajo, establecer un claro reconocimiento y evaluación de sus esfuerzos y un sistema de formulación. planes de crecimiento, así como de Desarrollo profesional y personal ... todo ello se transforma en empleados (comprometidos, involucrados, involucrados) que superan sus expectativas y agregan más valor a su organización. En otras palabras, la empresa tiene altos niveles de compromiso, pertenencia, satisfacción y felicidad, por lo que la empresa está comenzando a ver un crecimiento en sus ingresos (Pent, 2017).

Según Prado (2016) señala que, “son procesos y grupos técnicos destinados a prevenir o, en su caso, eliminar o reducir los riesgos que puedan derivar en accidentes laborales, es decir, evitar lesiones y peligros”

Comprometido en el trabajo proporciona una interpretación precisa de la palabra “compromiso” en el idioma español, porque es imposible encontrar una expresión que implique el concepto en su conjunto. A demasiados sinónimos se les dan significados similares, como "participación, compromiso, acoplamiento, conexión, participación, etc.", pero no todos muestran el significado de participación” (Mendoza & Gutierrez, 2017).

A ello Aguilar et al (2015) se refiere “al desempeño ideal del trabajador y determina la relevancia de la justificación, productividad, compromiso e intervención del sindicato”. Estos componentes son esenciales para establecer buenas conexiones y pueden ayudar a los funcionarios a obtener el desempeño laboral correcto mientras mantienen un historial institucional saludable.

A esto Vásquez et al. (2015) lo describen en un lenguaje más general: “La participación es la parte de la asociación que intenta agarrar los brazos, el cerebro y el corazón de sus empleados”.

Del mismo modo, Juárez (2015) cita a Schaufeli el cual señaló que, “fundamentalmente, la participación es una condición. En esta condición, el sujeto está trabajando y se siente muy motivado. Está muy comprometido con su trabajo. Por lo tanto, se puede señalar que una llamada felicidad está relacionada con eso. El empleo, por eso está esencialmente asociado a la creación de un ambiente positivo”. Por lo tanto, se puede decir que las entidades modernas necesitan trabajadores dinámicos que estén asociados a su profesión y participen de estereotipos de alta calidad. Por lo tanto, el ambiente de trabajo suele ser un conjunto que requiere un entorno profesional y proviene de los componentes habituales de la formación.

En concordancia con Contreras (2015) afirma que el engagement laboral como “un cambio de bienestar psicológico tridimensional de las sub escalas que no llegan a mantener el foco en un propósito, evento, persona o conducta específica”. Se caracteriza por sus tres componentes:

**Vigor** son los altos niveles de resiliencia cerebral mientras se trabaja, arranque de invertir en la responsabilidad y constancia en situaciones difíciles. **Dedicación** se refiere a estar vigorosamente motivado en el trabajo. **Absorción** esto está completamente envuelto y concentrado en la labor, con problema para desapegarse de él y notando que el tiempo pasa levemente (Flores J, 2015).

Portalanza (2017) señala al vigor como “la enérgica y alta resistencia mental en el trabajo, y al deseo de dedicar más energía al trabajo y persistir en las actividades incluso en caso de dificultades y complicaciones”.

De acuerdo con Chavarría (2017) indica a la dedicación como “el significado del trabajo para las personas, el entusiasmo por el trabajo y el grado de identificación con el trabajo”.

En concordancia con Flores (2015) comenta que la absorción “está completamente envuelto y concentrado en el trabajo, separe los problemas de él y observe que el tiempo ha pasado un poco”.

## 2. Materiales y Métodos

### Diseño

El presente estudio correspondió a un diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional según Hernández, Fernández & Baptista (2014).

### Participantes

En la investigación se utilizó el tipo de muestro probabilístico intencional, donde participaron de manera voluntaria de un total de “163” egresados de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales y carrera profesional Contabilidad y Gestión Tributaria, con representación de un 20% de mujeres egresadas y un 30% de varones egresados de la carrera profesional de administración. Por otro lado, se presentó un 18% de mujeres egresadas y un 32% de varones egresados de la carrera profesional de contabilidad gerencial.

## **Instrumentos**

La variable “Calidad de vida” por Chambilla (2017) el instrumento contiene 20 ítems, las cuales medirán las dimensiones que caracteriza la calidad de vida en el trabajo. Se consideró las siguientes dimensiones: Higiene laboral, condiciones ambientales y la seguridad laboral. Este instrumento contiene 20 ítems con escala Likert de 5 respuestas: 0 = nunca 1= casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre 4 = siempre. Ante esta las tres dimensiones se explican en la siguiente manera:

- a. Higiene laboral: esta se caracteriza e impide que el individuo enferme y perjudique sus actividades (ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8).
- b. Condiciones ambientales: esta se caracteriza por las circunstancias físicas que engloba al individuo como ocupante; en otras palabras, el ambiente físico del individuo mientras desempeña sus actividades (ítems: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15).
- c. Seguridad laboral: esta se caracteriza con el fin de prevenir accidentes y acciones de prácticas preventivas (ítems: 16, 17, 18, 19, 20).

La variable “Engagement” por Schaufeli y Bakker (2011) el instrumento contiene 17 ítems, las cuales medirán las dimensiones que caracteriza el engagement. Se consideró las siguientes dimensiones: Vigor, dedicación y absorción, es un instrumento que consta de 17 ítems con una escala tipo Likert con 7 respuestas: 0 = Ninguna vez. 1 = Pocas veces al año. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Pocas veces al mes. 4 = Una vez por semana. 5 = Pocas veces por semana y 6 = Todos los días. Las tres dimensiones se explican de la siguiente manera:

- a. Vigor: se caracteriza por la voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades laborales (ítems: 1, 4, 8, 12, 15, 17).
- b. Dedicación: se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado (ítems: 2, 5, 7, 10, 13).
- c. Absorción: se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo (ítems: 3, 6, 9, 11, 14, 16).

## **Procedimientos**

A través de un formulario de Google fue compartido en los grupos de WhatsApp que fue facilitado por la coordinación académica de las escuelas profesionales, en la que se presentó el objetivo del estudio y se solicitó la participación voluntaria, considerando el anonimato de los mismos y los datos recabados serían utilizados únicamente con fines del estudio. Asimismo, se indicó que comenzar a desarrollar el cuestionario, declaraba el consentimiento para participar. El tiempo promedio para responder las preguntas fue de 15 minutos.

## Análisis Estadístico

Para el proceso estadístico de la actual investigación, se empleó el programa (Excel 2016) y el programa (SPSS 22). Asimismo, los resultados se expresaron en tablas, los cuales dan a conocer el grado en que se encuentran y la relación de los objetivos formulados con la prueba de r de Pearson.

## Consideraciones éticas

El presente estudio consideró muy importante la ética en la investigación, y para evidenciar el proceso se procedió a gestionar una autorización ante la Facultad de Ciencias Empresariales, y para fortalecer se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, detallado en el formulario virtual. Así también los datos obtenidos fueron usados con mucha discreción y confidencialidad.

## 3. Resultados y Discusión

### 3.1. Resultado en relación a sus dimensiones y variable

**TABLA 1**

*Análisis de la variable calidad de vida en el trabajo*

Calidad de vida en el trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	26,4
Moderado	68	41,7
Alto	52	31,9
Total	163	100,0

Fuente: Base de datos del SPSS.

De la tabla N°1 de la variable Calidad de vida en el trabajo, se puede observar que el 26,4% manifiestan que la calidad es baja, seguidamente de un 41,7% que indican que hay una calidad moderada y finalmente el 31,9% señalan que la calidad los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca es alta.

### 3.2. En relación a la dimensión 1

**TABLA 2**

*Análisis de la dimensión higiene laboral*

Higiene laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	23,3
Moderado	71	43,6

Alto	54	33,1
Total	163	100,0

Fuente: Base de datos del SPSS.

De la tabla N°2 de la dimensión higiene laboral, el 23,3% comentaron que la higiene es baja en las empresas donde laboran, asimismo el 43,6% indicaron que moderadamente hay una higiene y un 33,1% de los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca manifestaron que la higiene se encuentra en un nivel alto.

### 3.3. En relación a la dimensión 2

**TABLA 3**

*Análisis de la dimensión condiciones ambientales*

Condiciones ambientales		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	27,6
Moderado	71	43,6
Alto	47	28,8
Total	163	100,0

Fuente: Base de datos del SPSS.

De la tabla N°3 de la dimensión condiciones ambientales un total del 43,6% señalaron que el estado en que laboral es bajo, de la misma forma el 43,6% contestaron que las condiciones son moderadas y finalmente el 28,8% indicaron que el estado ambiental en la que desarrollan sus actividades es alto.

### 3.4. En relación a la dimensión 3

**TABLA 4**

*Análisis de la dimensión seguridad laboral*

Seguridad laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	24,5
Moderado	72	44,2
Alto	51	31,3
Total	163	100,0

Fuente: Base de datos del SPSS.

De la tabla N°4 de la dimensión seguridad laboral, se puede observar que el 24,5% manifestaron que la seguridad es baja, por otro lado, el 44,2% indicaron que es moderado y un 31,3% de los encuestados mencionaron que la seguridad laboral es alta.

### 3.5. En relación a la segunda variable

**TABLA 5**

*Análisis de la variable Engagement*

Engagement		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	57	35,0
Bajo	78	47,9
Promedio	28	17,2
Total	163	100,0

Fuente: Base de datos del SPSS.

De la tabla N°5 de la variable engagement, se puede observar que el 35,0% indicaron que es muy bajo, asimismo el 47,9% manifestaron que es bajo y por último solo el 17,2% comentaron que el engagement es promedio por parte de los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca.

### 3.6. En relación a la dimensión 1

**TABLA 6**

*Análisis de la dimensión vigor*

Vigor		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	72	44,2
Bajo	53	32,5
Promedio	38	23,3
Total	163	100,0

Fuente: Base de datos del SPSS.

De la tabla N°6 de la dimensión vigor, se puede observar que el 44,2% señalaron es muy bajo, de la misma forma el 32,5% indicaron que es bajo y el 23,3% de los egresados de facultad de ciencias empresariales opinaron que el nivel que se encuentra en un grado promedio.

### 3.7. En relación a la dimensión 2

**TABLA 7**

*Análisis de la variable dedicación*

	Dedicación	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	68	41,7
Bajo	72	44,2
Promedio	23	14,1
Total	163	100,0

Fuente: Base de datos del SPSS.

De la tabla N°7 de la dimensión dedicación el 41,7% manifestaron que es muy bajo, en cambio el 44,2% dijeron que es bajo y solo 14,1% señalaron que es promedio la dedicación de los egresados.

### 3.8. En relación a la dimensión 3

**TABLA 8**

*Análisis de la variable absorción*

	Absorción	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	36	22,1
Bajo	62	38,0
Promedio	65	39,9
Total	163	100,0

Fuente: Base de datos del SPSS.

En la tabla N°8 se muestra que el 22,1% indicaron que la absorción es muy baja en cambio el 38,0% mencionaron que es bajo y por último el 39,9% señalaron que está en un nivel promedio por parte del egresado.

### 3.9. Correlación de las variables

#### **Prueba de la hipótesis general**

**TABLA 9**

*Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el engagement laboral en los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca*

		Calidad de vida en el trabajo	Engagement
Calidad de vida en el trabajo	Correlación de Pearson	1	,705**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	163	163
Engagement	Correlación de Pearson	,705**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	163	163

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a la tabla 9 se demuestra la correlación de Rho de Spearman, el siguiente valor de “Rho = **0,705**” donde se ha determinado que, si existe una correlación positiva, entre la variable calidad de vida en el trabajo con el engagement laboral en los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca. Este resultado nos muestra que podemos aceptar la hipótesis alterna ya que existe una correlación en ambas variables.

### Prueba de la hipótesis específica 1

**TABLA 10**

*Existe una relación significativa entre la higiene laboral y el engagement laboral en los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca*

		Higiene laboral	Engagement
Higiene laboral	Correlación de Pearson	1	,688**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	163	163
Engagement	Correlación de Pearson	,688**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	163	163

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 10; se observan los resultados de la prueba de Spearman en el cual se evidencia la existencia de una correlación altamente significativa ( $p < 0.00$ ) y positiva ( $p = 0.688$ ), entre la dimensión higiene laboral y el engagement laboral en los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca.

## Prueba de la hipótesis específica 2

**TABLA 11**

*Existe una relación significativa entre las condiciones ambientales y el engagement laboral en los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca*

		Condiciones ambientales	Engagement
Condiciones ambientales	Correlación de Pearson	1	,607**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	163	163
Engagement	Correlación de Pearson	,607**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	163	163

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 11; se conoce los resultados de la prueba de correlación de Spearman en el cual se detalla la existencia de una correlación altamente significativa ( $p < 0.00$ ) y positiva ( $p = 0.607$ ), entre la dimensión condiciones ambientales y el engagement laboral en los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca.

## Prueba de la hipótesis específica 3

**TABLA 12**

*Existe una relación significativa entre la seguridad laboral y el engagement laboral en los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca.*

		Seguridad laboral	Engagement
Seguridad laboral	Correlación de Pearson	1	,693**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	163	163
Engagement	Correlación de Pearson	,693**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	163	163

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 12; se muestra los resultados de la prueba de correlación de Spearman en el cual se registra la existencia de una correlación altamente significativa ( $p < 0.01$ ) y positiva ( $p = 0.693$ ), entre la dimensión seguridad laboral y el engagement laboral en los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca.

### 3.10. Discusión

Se concuerda con la investigación de Toscano (2018) titulado “Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement” Como resultado, se obtuvo una significativa asociación entre las diferentes variables luego de un modelo de ecuaciones estructurales. Asimismo, Padilla (2017) “La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de centro Universitario de los Altos” El resultado conseguido fue del 90%. En el asunto y un 85%, por otro lado, los negocios internacionales un 78%. Por otro lado, Burga (2019) en su tesis titulada “Clima laboral y su relación con el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las escuelas corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018” Los resultados señalan que hay una comparación directa y positiva entre las variables del estudio. Silva (2017) en su investigación “Empleabilidad y competencias gerenciales de los graduados en la escuela profesional de administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017”. El resultado fue un 57.5% de los graduados perciben como regular la empleabilidad, mientras que el 32,5% de los mismos perciben como baja y el 10% lo apreciaron como positivo. De la misma forma Calla (2019) en su estudio titulado “Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C. - año 2017”. Los resultados mostraron una relación positiva entre el engagement y el desempeño profesional de 0.644. a comparación de mi investigación se llegó a evidenciar que un 41,7% indicaron que la calidad de vida en el trabajo es moderada, de la misma forma el 47,9% manifestaron que el engagement es bajo, por otro lado, su correlación de “ $Rho = 0,705$ ” donde si se llegó a determinar una correlación positiva.

## 4. Conclusiones

Se pudo evidenciar que 41,7% indicaron que la calidad de vida en el trabajo es moderada ya que los trabajadores no sienten un ambiente agradable y la motivación que necesitan para desarrollar sus actividades, de la misma forma el 47,9% manifestaron que el engagement es bajo ya que hay un cambio psicológico constante entre los trabajadores, por otro lado su correlación de “ $Rho = 0,705$ ” donde si se llegó a determinar una correlación positiva, entre la variable calidad de vida en el trabajo con el engagement laboral en los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca. Este resultado nos muestra que podemos aceptar la hipótesis alterna ya que existe una correlación en ambas variables.

Asimismo el 43,6% indicaron que hay un higiene laboral moderado debido a que no se llega a cumplir en su totalidad la limpieza en las áreas de trabajo, de la misma forma el 47,9% manifestaron que el engagement es bajo debido a los cambios de estado de ánimo de los trabajadores, en cambio se evidencio la existencia de una correlación altamente

significativa ( $p < 0.00$ ) y positiva ( $p = 0.688$ ), entre la dimensión higiene laboral y el engagement laboral en los egresados de facultad de ciencias empresariales 2017 a 2019 UPeU-Juliaca

También el 43,6% contestaron que las condiciones en las que se encuentran es moderado debido a que faltan reemplazar materiales de trabajo actuales, de la misma forma el 47,9% manifestaron que el engagement es bajo debido a que hay mucho estrés en las áreas de trabajo, pero los resultados de la prueba de correlación de Spearman en el cual se detalla la existencia de una correlación altamente significativa ( $p < 0.00$ ) y positiva ( $p = 0.607$ ), entre la dimensión condiciones ambientales y el engagement laboral en los egresados.

De la misma forma el 44,2% indicaron que la seguridad laboral es moderada puesto que no se sienten del todo satisfechos con las precauciones que se toman y el 47,9% manifestaron que el engagement es bajo, sin embargo, la prueba de correlación de Spearman en el cual se registra la existencia de una correlación altamente significativa ( $p < 0.01$ ) y positiva ( $p = 0.693$ ), entre la dimensión seguridad laboral y el engagement laboral en los egresados.

## **Recomendaciones**

Mejorar la calidad de vida de cada uno de los egresados a través de capacitaciones de la misma forma reforzar el engagement por medio de capacitaciones para que estos puedan reforzar sus labores diarias en las diferentes áreas que laboran cada uno de ellos.

Mejorar la higiene laboral de los egresados en las diferentes empresas que laboran para que no puedan contraer una enfermedad y poner en riesgo su integridad de vida.

Promover una mejor condición ambiental para que cada uno de los egresados pueda progresar mejor cada día en sus actividades diarias y así fortalecer sus debilidades.

Reforzar la seguridad laboral de tal forma los egresados no se preocupen de su vida y estén concentrados en terminar sus objetivos.

## **Referencias**

Acosta, R., & et al. (2017). Significado de la calidad de vida laboral en docentes de una universidad privada de Colombia. *Universidad de Guadalajara*. Obtenido de [https://www.academia.edu/40661713/Significados\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_docentes\\_de\\_una\\_universidad\\_privada\\_de\\_Colombia](https://www.academia.edu/40661713/Significados_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_docentes_de_una_universidad_privada_de_Colombia)

Aguila, R., Bernín, C., & Peña, M. (2015). *Comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: El manual moderno S.A. de C.V.

Alalú, L. (2016). La importancia de la calidad de vida en el trabajo. *Corresponsable*. Obtenido de <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la->

calidad-de-vida-en-el-  
trabajo#:~:text=El%20promover%20la%20calidad%20de,de%20servicio%20al%20c  
liente%2C%20as%C3%AD

- Apaza, R. (2012). Seguridad y salud ocupacional. *Ruben*. Obtenido de <https://www.rubenapaza.com/2012/12/seguridad-y-salud-ocupacional-definicion.html>
- Burga C, J. A., & Manrique R, N. M. (2019). *Clima laboral y su relación con el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las escuelas corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635428/Burga\\_CJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635428/Burga_CJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Calla G, E. L. (2019). *Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C. - año 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla\\_Grande\\_Elizabeth\\_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Contreras Q, C. A. (2015). Dterminación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Scielo*, 6. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art08.pdf>
- Córdova, M., Alvarado, S., Manrique, H., Lizarbe, C., Aguirre, S., & Huaman, J. (2020). Calidad de vida laboral de los egresados y predicamento del empleador. Facultad de enfermería de la universidad naciona "San Luis Gonzales" de Ica. 2013. *Eferm vanguard*, 7. Obtenido de <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/267/354>
- Correa, A., & D. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Redalyc*, 20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Flores J, C. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Scielo*, 12. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- G, O. (2019). Calidad de vida en el trabajo: Concepto y factores influyentes. *Tueconomia*. Obtenido de <https://tueconomiafacil.com/calidad-de-vida-en-el-trabajo-concepto-y-factores-influyentes/>
- García, M., González, R., & et al. (2014). Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Scielo*. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000200007](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200007)

- Hichez C, R. M. (2013). Higiene, salud y seguridad ocupacional. *Escuela de organización industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/06/02/higiene-salud-y-seguridad-ocupacional/>
- Juárez G, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Shaufeli. *Scielo*, 8. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a02v21n2.pdf>
- Mendoza, B., & Gutierrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal de hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*". Madre de Dios, Peru: Madre de Dios de la capital de la biodiversidad del Perú. Obtenido de <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mercedes A, G. P. (2014). Relación entre la calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Scielo*, 6. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n50/art07.pdf>
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica*, 11. Obtenido de <https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/256>
- Ospina, G. (2013). Calidad de vida en el trabajo. *Tu economía*. Obtenido de <https://tueconomiafacil.com/calidad-de-vida-en-el-trabajo-concepto-y-factores-influyentes/>
- Padilla R, J. A. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de centro Universitario de los Altos*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. Obtenido de [http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis\\_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf](http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf)
- Pent. (2017). Engagement. *Blog*. Obtenido de <http://info.pentaconsultoria.com/blog/empleados-felices-los-5-beneficios-del-engagement-laboral>
- Portalanza C, C. A. (2017). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Ecociencia*, 26. Obtenido de <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/agosto17/03.pdf>
- Prado, J. (2014). Condiciones ambientales en trabajos con ordenador. *Business School*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/condiciones-ambientales-en-trabajos-con-ordenador/>
- Prado, J. (2016). Que es seguridad laboral y como mejorarla. *Business School*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-mejorarla/>

- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 16. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527/12186>
- Silva S, O. (2017). *Empleabilidad y competencias gerenciales de los graduados en la escuela profesional de administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017*. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13888/Silvia\\_SO.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13888/Silvia_SO.pdf?sequence=1)
- Soler, P. (2018). Condiciones ambientales. *Satirnet*. Obtenido de <http://www.satirnet.com/satirnet/2018/10/05/condiciones-ambientales/>
- Toscano C, C. A., Vesga R, J. J., & Aveñado P, B. L. (2018). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana*, 10. doi:<http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Vázquez, G., & Alvarez, C. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo; determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a redemprendia*. Coruña-España: Redemprendia.