



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito  
de Los Olivos, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Zenozain Espiritu, Maritha Jhimena (ORCID: 0000-0002-7566-9644)

ASESORES:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

Mg. Olivas Ugarte, Lincol Orlando (ORCID: 0000-0001-7781-7105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

*Con regocijo y entusiasmo dedico este logro a Dios, a mis amados padres y queridos hermanos, en especial a mi tía Loni Bañes por su apoyo perenne y por su amor sempiterno, a mi mejor amiga y prima Yeimi por su valiosa amistad que trasciende con el tiempo. Así mismo a las personas especiales que me inspiran a ser y continuar siendo una excelente persona.*


### **Agradecimiento**

*En primer lugar, agradezco a Dios por sus interminables bendiciones, a mi familia quienes por ellos ahora soy profesional, especialmente a mis adorados padres por su apoyo en los momentos difíciles, en la formación de mis valores y principios, también por ayudarme con todos los recursos necesarios para estudiar. A mi Centro de Estudios la Universidad César Vallejo por la formación profesional que me brindó, especialmente a mis maestros por sus valiosas enseñanzas durante todo este tiempo.*

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a) Zensain Espiritu, Martha Thimera  
 cuyo título es: Engagement y calidad de vida en los trabajadores  
tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número)  
DICISEIS (letras).

Lima, 10 de Septiembre del 2019.

  
 .....  
 PRESIDENTE  
 Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto

  
 .....  
 SECRETARIO  
 Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel

  
 .....  
 VOCAL  
 Mg. Manrique Tapia, César Raúl



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

### Declaración de autenticidad

Yo, Zenozain Espiritu Maritha Jhimena, con DNI: 70254159, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019", declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de Julio del 2019



---

Zenozain Espiritu Maritha Jhimena  
DNI 70254159

## Índice

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	11
2.1. Tipo y diseño de investigación	11
2.2. Operacionalización de variables	11
2.3. Población, muestra y muestreo	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5. Procedimiento	16
2.6. Método de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla</b>		<b>Pág.</b>
1	Análisis descriptivo de la variable engagement de manera general y por dimensiones	18
2	Análisis descriptivo de la variable calidad de vida de manera general y por dimensiones	18
3	Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov	19
4	Prueba de correlación de Spearman: Engagement y calidad de vida	19
5	Correlación entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de calidad de vida	20
6	Correlación entre engagement y calidad de vida según sexo	20
7	Confiabilidad del Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)	43
8	Validez de contenido del instrumento que mide engagement según coef. V de Aiken	43
9	Confiabilidad del Whoqol-Bref	44
10	Validez de contenido del instrumento que mide calidad de vida según coef. V de Aiken	44

## RESUMEN

La investigación se llevó a cabo teniendo como objetivo general determinar la correlación, entre engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019. La investigación con enfoque cuantitativo fue de tipo descriptivo y correlacional de diseño no experimental efectuada en los trabajadores tercerizados (n=171) de ambos sexos, para lo cual se aplicó la Utrecht Work Engagement Scale UWES – 17 y la escala de calidad de vida Whoqol-Breef. Entre los principales resultados se encontró que el engagement se relaciona de manera estadísticamente muy significativa, directamente proporcional y fuerte con la calidad de vida ( $r= 0.780$ ) es decir, que a mayor engagement, tiende a mejorar la calidad de vida.

**Palabras clave:** Engagement, calidad de vida, función psicológica y vigor.



## **ABSTRACT**

The research was carried out with the general objective of determining the correlation, between engagement and quality of life in the outsourced workers of a hospital in Los Olivos district, 2019. The research with a quantitative approach was descriptive and correlational type of non-experimental design performed on outsourced workers ( $n = 171$ ) of both sexes, for which the Utrecht Work Engagement Scale UWES - 17 and the Whoqol - Breef quality of life scale were applied. Among the main results, it was found that engagement is statistically very significant, directly proportional and strong with quality of life ( $r = 0.780$ ), that is to say, that the higher the engagement, the better the quality of life.

**Key words:** Engagement, quality of life, psychological function and vigor.

## I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad moderna los aspectos laborales poseen una elevada importancia dentro de la vida humana, así mismo el trabajo es considerado como una actividad fundamental para la dinamización de la economía a través del logro de beneficios económicos, individuales y sociales, donde las organizaciones laborales han sufrido cambios en los últimos tiempos influyendo de manera directa en la calidad de vida de los trabajadores y cuyas características son la competitividad y la modernización, conduciendo al cambio de las condiciones y roles del trabajador moderno, como también la calidad del funcionamiento y los objetivos estratégicos de las empresas. Dichos cambios han tenido como consecuencia alteraciones en la fidelidad y calidad de vida de los trabajadores en función a sus vínculos laborales (American Psychological Association, 2015).

Tal es así, que surgen diversos cambios en el régimen laboral, y entre ellos se plantea la tercerización como unos de los prototipos organizacionales que consiste en la encargatura o traspaso a terceros de una actividad principal o periférica en una entidad privada o pública. Por ese motivo cerca del 92% de los profesionales-técnicos laboran bajo este sistema y el sector salud no es la excepción. Hoy en día existen escasos estudios con esta realidad problemática, donde se hace evidente que a mayor oferta de trabajo las condiciones laborales se precarizan; incrementándose así las horas de trabajo no remuneradas, seguidas del cambio de régimen laboral en un marco de altos niveles de competitividad en el mundo laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

En Sudamérica Brasil se encuentra en el primer lugar con un 37,5% como el país que más terceriza, muy cerca está Colombia con el 35,8%, después continúa Argentina con el 18%, seguidamente está Perú con el 4,5%, sobre Chile que presenta el 0,58% (Diario Gestión, 2015).

En el Perú el 34,5% de los trabajadores que se encuentran en actividad laboral cuentan con un seguro de jubilación, el 23% cuentan con AFP, el 10,4% forman parte de las Leyes 19990 y 20530 y el 1,1% están inscritos bajo otros seguros, pero este sector de tercerizados se encuentra sin ningún beneficio laboral en condiciones de

desigualdad y en un continuo proceso de cambio (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2016).

Investigaciones señalan que en el sector salud se hace evidente dicho deterioro de las condiciones laborales, según Barrios (2016) Essalud deriva cada año 5,600 millones de soles para las tercerizaciones y el Ministerio de Salud entre 80 y 100 millones de soles anuales. La problemática existente es que no se cuenta con una directiva nacional en relación a los topes por dicho servicio, estando cada director de hospital facultado de manera independiente a negociar sus convenios o contratos con los trabajadores tercerizados.

Asimismo, Camacho (2017) señala que “En el Perú existen 240 mil trabajadores trabajando en el sector salud, los 160 mil se encuentran trabajando más de 10 años bajo esta modalidad, la otra parte faltante que vienen a hacer 80 mil, tienen más de 5 años de antigüedad”:

No obstante, dentro de los ambientes de salud modernos también se plantea la relevancia de las características psicológicas positivas en sus colaboradores, promoviendo así el desarrollo del concepto del engagement definido como “una fase mental satisfactoria, positiva y placentera en relación al trabajo” (Schaufeli y Bekker, 2003, p. 6).

De manera que en las últimas décadas esta entidad de salud se encuentran promoviendo un enfoque organizacional positivo, basado en el talento humano donde un nivel óptimo de calidad de vida de sus trabajadores aporta el logro de sus fines y metas organizacionales, adicionalmente también genera un bienestar personal, seguridad y motivación (Arellano, 2005).

De acuerdo a todas las condiciones explicadas, pueden llegar a influir en las variaciones en el desarrollo del engagement, como también los efectos negativos que esto puede generar para la salud de los trabajadores tercerizados ya que son primordiales en una organización como un capital humano (Lockwood, 2007). A raíz de ello se origina la relevancia de investigar sobre la correlación de estas variables y su relación con el sector tercerizado, a través de esta investigación se desarrollará aportes con mayor información para contribuir así a futuras investigaciones.

Como antecedentes contamos con el aporte de Sandemente, Elboj e Iniguez (2016) que ejecutaron una investigación con el fin de determinar el nivel de engagement y la relación con áreas en la vida de profesionales de enfermería en Huesca, España. La metodología empleada fue de tipo descriptivo y correlacional, donde la muestra estuvo establecida por 305 profesionales de enfermería. Los resultados obtenidos son que el 35,4% presentan altos niveles de engagement. Se concluyó que la población estudiada presenta un elevado nivel de engagement laboral, por otra parte, la valoración del clima laboral se relaciona con la edad y el tiempo que vienen laborando en un puesto de dirección.

Fiabane (2013) realizó una investigación con el fin de determinar el rol que juegan los factores personales y organizacionales en la participación y desempeño laboral de los trabajadores de salud mental y física, obteniendo así como resultados que los factores personales como organizacionales estaban relacionados significativamente con el compromiso laboral, dando énfasis a que las intervenciones deben estar dirigidas a mejorar la salud psicológica del personal del hospital y así se obtenga una óptima satisfacción laboral.

Mendoza y Gutiérrez (2017) ejecutaron un estudio que tuvo por objetivo identificar la relación del engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. El diseño de la investigación fue correlacional-transversal. La muestra estuvo constituida por 194 trabajadores de hospital, obteniendo como resultado que el engagement se relaciona significativamente en un 89,6% con el desempeño laboral en el personal del hospital de Puerto Maldonado.

Gonzales, Hidalgo, León, Contreras, Aldrete y Barrera (2015) desarrollaron una investigación con el fin de establecer la relación entre el género y la calidad de vida laboral en los profesionales que laboran en entidades públicas de salud. El método de estudio fue cuantitativo de diseño transversal y analítico, la población fue de 1866, teniendo como resultado que existe insatisfacción por parte del género femenino ante la presencia de desigualdad de oportunidades. Asimismo, el estudio arrojó que el género femenino se siente más satisfecha que el género masculino en lo que respecta al desarrollo personal.

Milla (2017) en su investigación con el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida profesional y la autoeficacia en el personal de enfermería de una clínica privada. El diseño fue correlacional de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformado por 178 profesionales de enfermería. Los resultados concluyeron que existe una correlación directa y significativa entre las variables calidad de vida profesional y la autoeficacia en el personal.

Peydró (2015) ejecutó un estudio que tuvo por objetivo identificar la calidad de vida general, la satisfacción laboral y el estado de salud en médicos y enfermeros en una institución hospitalaria. El diseño correspondió a un estudio descriptivo y transversal, donde se trabajó con una muestra de 522 participantes. Los resultados demostraron que el 86,7% de los profesionales sanitarios gozan de una buena calidad de vida, en cuanto a la relación a la dimensión de trabajo el 97% de los profesionales manifiestan gozar de una adecuada satisfacción laboral.

López y Orellana (2013) realizaron una investigación cuyo objetivo fue identificar los factores asociados al engagement en el personal de enfermería. El diseño fue de tipo cuantitativo y transversal, se consideró una muestra a 171 profesionales de la salud. Los resultados demostraron una percepción media y alto en el engagement de manera global, en los profesionales de enfermería el 46,3% perciben un nivel alto; y el otro restante que equivale al 33,1% manifiestan un nivel medio. Finalmente 46% de técnicos y auxiliares paramédicos indican un nivel alto de engagement.

Como base teórica del engagement tenemos a la psicología organizacional, rama que se enfoca en estudiar el comportamiento de las personas dentro de una organización laboral, definido por Schein (1982) como: “Una organización es un grupo de personas que planifican y establecen acuerdos para la realización de actividades que van encaminadas hacia el cumplimiento de un objetivo en común, guiados por un líder”.

La relevancia que posee sin lugar a dudas, ha permitido comprender los diversos fenómenos del comportamiento humano que surgen dentro de una organización. De tal manera que en el año 1970 se posiciona como un campo del conocimiento que está orientado especialmente a liderar y crear cambios en el ambiente laboral (Beckhard y Pritchard, 1992).

De tal manera, que esta disciplina recibe valiosas aportaciones provenientes del campo de la rama de la investigación, en la década de los noventa Schutz (1992) realiza una investigación con el fin de determinar la causa por la cual ciertos grupos son más productivos a diferencia de otros, llegando así al campo de la llamada inteligencia emocional, que cobró forma científica a inicios del año 1990. Estos hallazgos determinaron que existen diversos factores como son la motivación, los temores que bloquean o reorientan psicológicamente el comportamiento y también existen factores externos como el ambiente social, etc.

De este modo la psicología organizacional deriva, que los trabajadores son verdaderamente más eficientes y productivos cuando se logra entablar relaciones igualitarias y participativas en su entorno de trabajo, que a su vez van a favorecer un mayor desarrollo personal y autoconocimiento, obteniendo conjuntamente la satisfacción de necesidades propias de la sociedad (Arai, 1989).

En estos últimos tiempos se ha registrado un crecimiento en las investigaciones referidas a la organización laboral y sus progresos, tal es así que en la actualidad el entorno de trabajo es un campo de la psicología positiva, es por ello surge un contexto valido para aplicar las fortalezas del carácter (Park y Peterson 2007).

Surgiendo así el nuevo enfoque de psicología positiva que está relacionado a la reflexión filosófica y científica en la antigua Grecia., donde nace el eudemonismo, doctrina que sostenía que el fin del hombre es su propia felicidad. Por otra parte según Aristóteles, la felicidad no ocurre en nosotros, dado que es algo que debemos perseguir, realizar y ejercitar. Aristóteles reconoce que ocurra dicha condición deben ocurrir una serie de condiciones como es la salud, el poder, los amigos, la riqueza, la belleza física, etc., que hacen posible la adquisición de dicha virtud. (Cabañas y Sánchez, 2012).

El concepto de psicología positiva actual está basado en los hallazgos de Schaufeli y Bakker. Por su parte, Alarcón (2009) afirma que la psicología positiva reafirma las condiciones del ser humano como un ser excelente y original, con capacidad para decidir y analizar diferentes alternativas de elección.

En relación a ello la psicología no es una especialidad dedicada solamente a la enfermedad, sino que plantea las potencialidades humanas en relación a la

educación, el trabajo, el amor, el juego o el crecimiento (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

En la actualidad la psicología positiva definen que el bienestar psicológico de las personas es el resultado de una vida relacionada al crecimiento personal, la autoaceptación y las relaciones positivas (Ryff y Keyes, 1995).

Las primeras aproximaciones al engagement se encuentran en las bases teóricas de Maslow (1954), que sirvieron de sustento a las reformulaciones de Seligman y Csikszentmihalyi (2000), quien promueve el estudio de las experiencias óptimas del ser humano en función de los hallazgos de la psicología positiva (Cuadra y Florenzano, 2003).

Villavicencio, Jurado y Aguilar (2014) refieren que el concepto del engagement surge a partir de un cambio de perspectiva, que se inicia dentro de la psicología positiva hacia la psicología organizacional.

El engagement es *“un estado mental satisfactorio, positivo y placentero en relación al trabajo, determinado por absorción, vigor y dedicación. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente”* (Schaufeli y Bakker, 2003, p. 6).

Schaufeli y Bakker (2003) caracterizan el engagement a través de tres dimensiones que son las siguientes: Vigor, que *“se representa por la gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo conjuntamente con la persistencia ante los conflictos”*. Luego tenemos a: Dedicación, *“está referido a la capacidad de involucramiento dentro del entorno laboral, experimentando la sensación de inspiración, reto, entusiasmo, orgullo y significado”*. Y finalmente: Absorción, caracterizada por: *“la concentración y la inmersión dentro del trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo”*.

El engagement es relevante por otorgar características y aspectos positivos; además de aportar optimismo, autoestima y autoeficacia en el individuo (Cárdenas y Jaik, 2013). También otorga la predisposición de un buen estado mental, que conlleva a obtener mayores niveles de energía, persistencia física y mental en el entorno o espacio laboral (Vera, 2016).

Dentro de las diversas teorías sobre la calidad de vida podemos mencionar las siguientes:

La teoría de Dominios parte desde una posición subjetiva relacionada en función al compromiso entre sí mismo y el ambiente, de acuerdo a esta teoría es la manera en la que el individuo percibe sus posibilidades y lo que el ambiente plantea para su desarrollo (Olson y Barnes, 1982).

También García (2008) refiere que existe ciertos dominios dentro de las experiencias básicas de los individuos, generando así un vínculo con cada una de las facetas particulares de está. En función a lo mencionado la calidad de vida está constituida por la consideración de los dominios predominantes los cuales son variables en función al tiempo y a contextos diferenciados.

Seguidamente está la teoría de sistemas que fue desarrollada con la finalidad de brindar un marco teórico y práctico a las ciencias sociales y naturales. En la actualidad dicha teoría se presenta de manera sistematizada en representación a la realidad y al tiempo (Beven, 2006). Entre las propiedades de un sistema podemos citar los siguientes:

- El comportamiento de cada elemento del sistema tiene efecto sobre todo el sistema.
- Cada elemento depende al menos de otro elemento del conjunto.
- Cada subsistema tiene un efecto dependiente sobre el total e implica una interdependencia entre estos.
- El sistema no es una suma de sus partes, aunque es posible separarlo estructuralmente con fines metodológicos.

Los sistemas son entidades dinámicas y sus principios son: interconectividad, complementariedad, incertidumbre y transformación, tal es así que la calidad de vida históricamente ha estado asociada a principios sociales y económicos (Campbell et al., 1976).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014), considera la calidad de vida como: *“La percepción del individuo acerca de su posición en la vida, en el sistema de valores y el marco cultural en la cual interactúa”*.



Nieto et al. (1998) afirman que la calidad de vida es un proceso dinámico que ha venido evolucionando desde la concepción sociológica hasta llegar a la perspectiva psicosocial.

Schalock y Verdugo (2007) señalan que la calidad de vida está conectada fundamentalmente con ocho necesidades que representan el cimiento de las dimensiones de vida de cada individuo, definidas como un conjunto de indicadores como percepciones, comportamientos o condiciones específicas. Las dimensiones planteadas por el autor son las siguientes:

- Bienestar emocional, entendido un estado mental estable, ausencia de sentimientos negativos, ausencia de estrés, autoconcepto y satisfacción.
- Relaciones interpersonales, entendidos como las relaciones familiares, amicales, afectivas y sociales de naturaleza gratificante.
- Bienestar material, entendido como las condiciones de vida, del lugar de trabajo, de los servicios a los que acude.
- Desarrollo personal, entendido como el acceso a la educación, habilidades relacionadas con el trabajo, las oportunidades de aprendizaje, actividades de la vida diaria y habilidades funcionales.
- Bienestar físico, entendido como la atención sanitaria en relación con la salud en general y el acceso a prestaciones de salud.
- Autodeterminación, entendido como el desarrollo de metas, preferencias personales, autonomía, decisiones y elecciones.
- Inclusión social, entendida como las estrategias para fomentar la integración y participación brindando apoyo constante en el entorno social.
- Derechos, se refiere a conocer los derechos, defenderlos y ejercerlos con respecto e intimidad.

Para la OMS (2014) el término calidad integra cuatro dimensiones como son el área física que es la evaluación que realiza el individuo de sus posibles enfermedades o ausencias de las mismas; el área psicológica es la percepción de los sentimientos, pensamientos, memoria, autoestima y concentración; el área social que es la capacidad de relacionarse con los demás a través de los roles sociales; y finalmente el área ambiental que incluye elementos de una organización que pueden interactuar con el ambiente.

Dentro de este marco surgen los estudios de la psicología ocupacional, partiendo del modelo “Positive organizational behavior” (Adkins, 1990) insta que la salud ocupacional se preocupa y toma énfasis en maximizar el potencial humano, conjuntamente con la productividad suscitando programas enfocados al perfil de puesto de trabajo, obteniendo así la mejora del bienestar laboral como personal.

Dicho enfoque psicológico tiene por objetivo estudiar el conocimiento sobre el funcionamiento óptimo de los trabajadores en las organizaciones, para así potencializar el engagement donde juega un rol importante en las creencias positivas sobre las competencias y establecer el equilibrio con el bienestar laboral, familia y felicidad que son parte de la calidad de vida del individuo (Salanova et al., 2005).

Llegando así a la formulación del planteamiento del problema ¿Existe relación entre engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019?

El motivo de la investigación como primer lugar, permitirá un aporte teórico para futuras investigaciones, ya que aportará conocimientos sobre la relación entre ambas variables, y el uso de las escalas utilizadas, para medir ambas variables, los cuales son UWES-17 y la escala Whoqol-Bref contribuyendo de esta manera a la comunidad científica.

Asimismo a nivel práctico, en base a los resultados obtenidos servirá para promover estrategias vinculadas al desarrollo del engagement y calidad de vida, generando así herramientas en las organizaciones, lo cual permitirá optimizar y fortalecer un mejor vínculo laboral.

Finalmente la investigación también posee relevancia social, ya que permitirá a las organizaciones públicas y privadas conocer el nivel de engagement como un factor importante para promover entornos laborales saludables y que mejoran la calidad de vida de los trabajadores, por lo que este estudio puede contribuir a clarificar en cierta medida lo procesos que se dan en este contexto de trabajo y como se desarrolla en los trabajadores tercerizados.

La investigación tiene como hipótesis general que existe correlación directa y significativa entre engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019. Y como hipótesis específica tenemos;

existe correlación directa y significativa entre engagement y calidad de vida, según sexo en los trabajadores tercerizados.

El objetivo general de la investigación es determinar la correlación entre engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019. Y como objetivos específicos son tres los cuales son: describir el engagement de manera general y por dimensiones expresadas en: vigor, dedicación y absorción en los trabajadores tercerizados; describir la calidad de vida de manera general y por dimensiones expresadas en: dominio físico, psicológico, relaciones sociales y medio ambiente en los trabajadores tercerizados y determinar la correlación entre engagement y calidad de vida, según sexo en los trabajadores tercerizados.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **Diseño**

La investigación presentó un diseño no experimental – transversal ya que no se manipulo ninguna variable y los datos fueron recolectados en un solo momento (Arнау, 2003).

#### **Tipo**

El estudio de la investigación respondió al tipo básico porque buscó aportar con el conocimiento en el ámbito científico teniendo como finalidad la recopilación de información para contribuir a una ya existente (Gay y Airasian, 2003).

#### **Nivel**

El nivel de la investigación es descriptivo y correlacional porque describieron los niveles de engagement y calidad de vida y se establecieron relaciones entre las dos variables de estudio. Según Hernández et al. (2014) fue descriptivo y correlacional porque describió las situaciones y eventos en la manera de cómo responden en determinados fenómenos, y correlacional porque se buscó examinar la relación de las dos variables para entender cómo se comportan cuando se relacionan.

#### **Enfoque**

Esta investigación presentó un enfoque cuantitativo, dado así que las variables no pueden ser calculadas directamente, es por ello que se aplicó un cuestionario para constatar el nivel de cada una (Gómez, 2006).

### **2.2. Operacionalización de variables**

#### **Variable 1: Engagement**

##### ***Definición conceptual***

Schaufeli y Bakker, (2003) es un estado mental muy satisfactorio y positivo relacionado al trabajo, que se caracteriza por absorción, vigor y dedicación. Refiriendo así un estado afectivo- cognitivo muy influyente y persistente, mas no un estado específico o momentáneo.

##### ***Definición operacional***

Es el nivel de engagement que tiene el trabajador hacia su trabajo, el cual será medido a través de la Utrecht Work Engagement Scale que cuenta con tres dimensiones:

**Vigor:** Hace referencia a los altos niveles de energía, resistencia mental, esfuerzo y persistencia que presentan los trabajadores y es medido a través de los ítems 1, 4, 8, 12, 15 y 17.

**Dedicación:** Se refiere a la felicidad que experimenta el trabajador seguido de una situación placentera, el cual es medido a través de los ítems 2, 5, 7, 10 y 13.

**Absorción:** Se refiere al significado que le asigna el trabajador a su trabajo como también el entusiasmo, orgullo, reto e inspiración que este le provoca, el cual es medido a través de los ítems 3, 6, 9, 11, 14 y 16.

Escala de medición: Ordinal

Considerando esto, si las puntuaciones directas fueran menor o igual a 51 quiere decir que, presenta un nivel bajo de engagement, en caso tenga de 52 a 119 sería inferior al promedio, seguidamente cuando presente un puntaje de 120 a 136 presenta un nivel promedio, y cuando presente un puntaje de 137 a 146 se ubicaría en el nivel superior al promedio, finalmente los puntajes de 147 en adelante presenta un nivel alto de engagement.

## **Variable 2: Calidad de Vida**

### ***Definición conceptual***

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014) el concepto de calidad de vida es la percepción que tiene el individuo sobre el contexto de cultura, el lugar de existencia en relación a sus expectativas, normas e inquietudes y el sistema de valores con el que interactúa.

### ***Definición operacional***

Es la medición de la calidad de vida a través de los puntajes obtenidos del instrumento WHOQOL-BREF que cuenta con cuatro dimensiones expresadas en:

**Dominio físico:** Hace referencia a la movilidad, energía, dolor, entusiasmo que se tiene para realizar las tareas del día a día que son medidos a través de los ítems 3, 4, 10, 15, 16, 17 y 18.

Dominio psicológico: Hace referencia a los pensamientos positivos, también a la estima y percepción de uno mismo, y la tranquilidad que le genera para el disfrute de la vida. También valora la capacidad en la memoria y toma de decisiones. Son medidos a través de los ítems 5, 6, 7, 11, 19 y 26.

Dominio relaciones sociales: Estudia si la persona tiene el soporte social óptimo, también en qué medida la persona se siente apoyada y respaldada en situaciones difíciles, y puede ser medido a través de los ítems 22, 21 y 22.

Dominio medio ambiente: Es el sentimiento de seguridad que tiene la persona en referencia al lugar donde vive y trabaja siendo medidos a través de los ítems 8, 9, 12, 13, 14, 23, 24 y 25.

Escala de medición: Ordinal

Arrojando puntajes directos de los cuales se interpreta que una persona presenta una baja calidad de vida cuando obtiene de 0 a 30 puntos, una moderada calidad de vida cuando presenta un puntaje de 31 a 69 puntos y de 70 a 100 se considera que el participante tiene una buena calidad de vida.

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Alarcón (2013) utiliza el término población para asignar al conjunto de individuos de donde se sacará un promedio para la muestra. La población estuvo constituida por todos los trabajadores tercerizados, los cuales son un total de 305 trabajadores de un hospital del distrito Los Olivos, 2019.

#### **Muestra**

El tamaño de la muestra fue de 171 trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos.

$$n_0 = \frac{N \cdot Z^2 pq}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 pq}$$

Z: Nivel de confianza (95%)

N: Tamaño de la población (305)

n: Tamaño de muestra (171)

e: Margen de error (5%)

### **Muestreo**

Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple donde cada individuo de la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionado por el evaluador o investigador (Hernández, Fernández y Baptista. 2014).

### **Criterio de Inclusión**

El criterio de inclusión son todos aquellos trabajadores tercerizados que manifiesten su voluntad de participar en el estudio, también determinará el tiempo de servicio de 6 meses hacia adelante y finalmente la edad mayores a 18 años.

### **Criterio de exclusión**

El criterio de exclusión son todos aquellos trabajadores que no firmen el acta de consentimiento para participar dentro de la investigación, seguidamente los que tengan menos de 6 meses laborando como también menores de 18 años.

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

### ***Variable 1: Engagement***

<b>Nombre:</b>	Escala Utrecht de Engagement nomenclatura UWES-17
<b>Autor:</b>	Schaufeli W. y Bekker A.(2003)
<b>Aplicación:</b>	Individual y grupal
<b>Edad de la aplicación :</b>	18 – 65 años
<b>Objetivo:</b>	Evaluar el engagement, en relación a sus dimensiones dentro de ambientes organizacionales.
<b>Dimensiones:</b>	Vigor, absorción y dedicación
<b>Tiempo</b>	Contiene un tiempo de resolución de 5 a 10 minutos,
<b>Materiales</b>	Hoja de administración

La Escala Utrecht de Engagement (UWES) es la prueba más importante a nivel mundial. En su versión original la UWES (Utrecht Work Engagement Scale), fue creada por Schaufeli, Salanova, González, Roma y Bakker en el año 2002, bajo la propuesta de Cristina Maslach, autora del “inventario de escala burnout” y Michael

Leiter, siendo adaptado más adelante en el Perú por Manuel Fernández Arata y Marisut Guimet Castro (2015).

#### *Validez y confiabilidad*

La prueba presenta validez de acuerdo al método estadístico del análisis factorial confirmatorio con un índice alto de 0.80, evidenciando una correlación estadísticamente significativa entre sus ítems factoriales. Del mismo modo se alcanza Índices altos en sus correlaciones para las dimensiones de absorción y vigor de 0.80 y 0.85 correspondientemente, y dedicación con Vigor de 0.90. El método de confiabilidad se obtuvo mediante consistencia interna el coeficiente Omega, que presentó un índice global de 0.93 y para sus escalas fluctúan en vigor de 0.82, en absorción de 0.83 y en dedicación de 0.89.

#### *Piloto*

Para los fines del estudio se presentó la UWES-17 ante un criterio de jueces donde presenta una validez de contenido adecuada, resultado que fue probado mediante la V de Aiken. Para comprobar la confiabilidad de esta escala se realizó una prueba piloto con el método estadístico de confiabilidad alfa de cronbach el resultado fue de 0,800 para la prueba total.

#### **Variable 2: Calidad de vida**

<b>Nombre:</b>	Escala de calidad de vida. WHOQOL-BREF
<b>Autor:</b>	Centro WHOQOL, (1996)
<b>Aplicación:</b>	Individual y grupal
<b>Edad de la aplicación :</b>	Adultos
<b>Objetivo:</b>	Evaluar la calidad de vida en relación a sus dimensiones
<b>Dimensiones:</b>	Físico, Psicológico, Relaciones sociales y medio ambiente
<b>Tiempo</b>	Contiene un tiempo de resolución de 5 a 10 minutos,
<b>Materiales</b>	Hoja de administración

La prueba utilizada fue desarrollada por la OMS con la finalidad de centrarse en la calidad de vida que perciben los individuos de manera grupal e individual. Entre sus funciones está el de proporcionar perfiles de calidad de vida, dando una puntuación total, por áreas y facetas que la conforman. Asimismo el diseño del instrumento fue creado para su utilización en una población general como también en pacientes.



Finalmente el instrumento ha sido desarrollado y utilizado en quince países, en la actualidad está adaptado a más de treinta idiomas en aproximadamente cuarenta países

#### *Validez y confiabilidad*

La consistencia interna se determinó con el Alfa de Cronbach por sus dimensiones cuyos resultados dieron una adecuada confiabilidad con .82 para el área de función física, .66 relaciones sociales, .75 función psicológica, y .80 para el área de ambiente. En Chile su trabajo de investigación: Calidad de Vida y Envejecimiento, de la Universidad de Domeyko, participaron 1520 adultos mayores voluntarios en las distintas comunas de la provincia de Santiago. Teniendo un alpha de Cronbach 0.88 para el cuestionario total y para cada una de las preguntas entre 0.87-0.88 siendo un instrumento óptimo.

#### *Piloto*

Para comprobar la confiabilidad y validez de la escala Whoqol-Bref paso ante un criterio de jueces donde presenta una validez de contenido adecuado, resultado que fue probado mediante la V de Aiken y también se realizó una prueba piloto con un total de 50 trabajadores tercerizados. Para ello se utilizó el método estadístico de confiabilidad Alfa de cronbach que dio un resultado de 0,804 para la prueba total.

### **2.5. Procedimiento**

El trabajo de investigación se desarrolló en varias fases, primeramente se realizó una planificación prolija sobre las actividades necesarias para el cumplimiento de la investigación, realizando en esta primera fase la identificación de la realidad problemática a estudiar, seguidamente recabar información sobre las incidencias estadísticas para después armar el marco conceptual.

Una vez establecidos los instrumentos de estudio, se llevó a cabo una prueba piloto para determinar la confiabilidad y validez de dichos instrumentos.

Seguidamente se solicitó el permiso al centro donde se realizó la investigación mediante una carta, donde se especificaba que era de carácter académico e investigativo, además de la aplicación de los dos instrumentos al personal tercerizado. Asimismo a todos los participantes de la investigación se brindó un consentimiento informado teniendo como finalidad su participación de manera voluntaria en la investigación.

Una vez aplicado los dos instrumentos de estudio, se llevó a cabo el análisis de los objetivos de la investigación, donde se recopiló los datos conformados por la muestra de estudio. Por consiguiente se pasó a la discusión de los resultados obtenidos y al contraste de las hipótesis plantadas en un principio.

Finalmente se estableció las conclusiones de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, para así realizar las recomendaciones respectivas en cuanto al desarrollo de esta investigación.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Siguiente a la recolección de los datos se procedió a realizar el análisis de las variables para eso se realizó el uso de los estadísticos respectivos según los objetivos de la investigación, los cuales fueron:

- El alfa de Cronbach: fue utilizado para la estimación de la confiabilidad.
- Prueba de normalidad: se hizo uso de la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar si los datos se ajustan o no a la normalidad.
- Estadística descriptiva: se tomó en cuenta la frecuencia, porcentaje, gráficos, media, mediana y tablas para conocer la distribución de la muestra.
- Estadísticos de correlación: se empleó la prueba Rho de Spearman para determinar si la relación es directa o inversa entre engagement y calidad de vida, como también entre ambas variables según sexo.

## **2.7. Aspectos éticos**

Para la presente investigación, se tuvo en cuenta las bases de Declaración de Helsinki, protegiéndose el derecho a la autodeterminación, intimidad y confidencialidad de la información. Asimismo, se trabajó con los cuatro principios éticos como son la autonomía, este principio constituye el fundamento del consentimiento libre e informado, donde la persona es libre en decidir sobre su propio bien sin obligarle a nada. Seguidamente, tenemos la beneficencia y no maleficencia, teniendo como papel principal al respeto de la integridad como seres humanos (Gómez, 2009). Finalmente como cuarto principio está el principio de justicia que es ser equitativo en cuanto a los beneficios en el bienestar de la persona, teniendo en cuenta que no debemos de poner en riesgo la vida y la libertad.

### III. RESULTADOS

Tabla 1

*Análisis descriptivo de la variable engagement de manera general y por dimensiones*

	Nivel de Engagement		Nivel de vigor		Nivel de dedicación		Nivel de absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	13	7,6	9	5,3	14	8,2	13
Inferior al promedio	44	25,7	49	28,7	42	24,6	44	25,7
Promedio	49	<b>28,7</b>	55	<b>32,2</b>	50	<b>29,2</b>	52	<b>30,4</b>
Superior al promedio	36	21,1	32	18,7	32	18,7	35	20,5
Alto	29	17,0	26	15,2	33	19,3	27	15,8
Total	171	100,0	171	100,0	171	100,0	171	100,0

De acuerdo con la tabla 1 de datos, se obtiene como resultados porcentuales del engagement y sus dimensiones, indicando que el 66.8 % presentan un nivel adecuado de la variable, predominando de manera significativa el nivel promedio en la muestra de estudio con el valor de 28.7%, asimismo en la dimensión vigor el 66.1% percibe un nivel óptimo, el 67.2% muestra un nivel adecuado en la dimensión de dedicación y por último el 66.7% muestra un también un nivel óptimo en la dimensión de absorción.

Tabla 2

*Análisis descriptivo de la variable calidad de vida de manera general y por dimensiones*

	Nivel Calidad de vida		Nivel de Dominio Físico		Nivel de Dominio Psicológico		Nivel de Dominio relaciones Sociales		Nivel de Dominio Medio ambiente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	47	27,5	48	28,1	47	27,5	50	29,3	48
Medio	69	<b>40,4</b>	73	<b>42,7</b>	71	<b>41,5</b>	65	<b>38,0</b>	73	<b>42,7</b>
Alto	55	32,1	50	29,2	53	31,0	56	32,7	50	29,2
Total	171	100,0	171	100,0	171	100,0	171	100,0	171	100,0

De acuerdo con la tabla 2 de datos, se obtiene como resultados porcentuales de la calidad de vida y sus dimensiones, indicando que el 72.5 % presentan un nivel adecuado de la variable, predominando de manera significativa el nivel medio en la muestra de estudio con el valor de 40.4%, asimismo en la dimensión dominio físico el 71.9% de trabajadores tercerizados perciben un nivel óptimo, el 72.5% muestra un nivel adecuado en la dimensión de dominio psicológico al igual que el dominio de relaciones sociales con un 70.7% y por último el 71.9% muestra un nivel óptimo en la dimensión de medio ambiente.

Tabla 3

*Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov*

Variables	Estadísticos	gl	Sig.
Engagement	0.215	171	0.001
Calidad de vida	0.252	171	0.001

En la tabla 3, con el objetivo de determinar el tipo de distribución que presentan los datos, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, donde los valores de engagement y calidad de vida muestran un valor de significancia menor a 0.005 ( $p = .001$ ), lo cual demuestra que las variables no proceden de una distribución normal, por lo tanto se utilizó estadísticos no paramétricos.

Tabla 4

*Prueba de correlación de Spearman: Engagement y calidad de vida*

	Correlación	Calidad de vida
	Rho	,780
Engagement	Sig. (bilateral)	,001
	N	171

En la tabla 4, se muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman donde se evidencia una correlación estadísticamente muy significativa, directamente proporcional y fuerte ( $r = 0.780$ ), entre engagement y calidad de vida.

Tabla 5

*Correlación entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de calidad de vida*

		Calidad de vida				
		Dominio físico	Dominio Psicológico	Dominio relaciones sociales	Dominio medio ambiente	
Engagement	Vigor	Rho	,690	<b>,738</b>	,629	,552
		p	,001	,001	,001	,001
		N	171	171	171	171
	Dedicación	Rho	<b>,830</b>	,813	,716	,712
		p	,001	,001	,001	,001
		N	171	171	171	171
	Absorción	Rho	,668	<b>,757</b>	,648	,557
		p	,001	,001	,001	,001
		N	171	171	171	171

De acuerdo a la tabla 5, se evidencia una correlación estadísticamente muy significativa, directamente proporcional y media fuerte entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de calidad de vida, asimismo las dos dimensiones (vigor y absorción) muestran una correlación significativa, directa y media fuerte con la dimensión de dominio psicológico con un valor de ( $r=0.738$ ;  $0.757$ ). Finalmente la dimensión de dominio físico y dedicación se relaciona significativamente, directa y fuerte con un valor ( $r=0.830$ ).

Tabla 6

*Correlación entre engagement y calidad de vida según sexo*

Sexo	Calidad de Vida	
Hombre	Rho	,801
	Sig. (bilateral)	,001
	Engagement	N
Mujer	Rho	,760
	Sig. (bilateral)	,001
		N

En la tabla 6, se evidencia una correlación estadísticamente muy significativa, directamente proporcional y fuerte ( $r= 0.801$ ), entre ambas variables y el sexo masculino, de igual manera se muestra una correlación significativa, directa y fuerte entre ambas variables y el sexo femenino con un valor de ( $r=0.760$ ).

#### **IV. DISCUSIÓN**

Después de la obtención de resultados de las variables de estudio y dar respuesta a la problemática de estudio formulada al principio de la investigación, se expondrá la discusión de los mismos con el fin de contrastarlos con las investigaciones de otros autores y el marco teórico de las variables que sustentan la investigación.

Con la finalidad de brindar una respuesta a todos los objetivos planteados, se realizó el uso de la estadística no paramétrica, ya que los datos no presentaron una distribución normal.

El objetivo general planteado fue determinar la correlación entre engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019. Los datos se sometieron a la prueba estadística Rho Spearman, donde se evidencia una correlación estadísticamente muy significativa, directamente proporcional y fuerte, entre ambas variables de estudio, esto quiere decir que los trabajadores del sector de la tercerización se encuentra laborando en un ambiente óptimo tanto para su desarrollo profesional como personal, con la tendencia a presentar una mejor calidad de vida. Por ello Salanova, Martinez y Llorens (2005) refieren que la salud ocupacional toma énfasis en maximizar el potencial humano, con el objetivo de estudiar el conocimiento del funcionamiento óptimo de los trabajadores en las organizaciones, para así potencializar el engagement donde juega un rol importante en las creencias positivas sobre las competencias y establecer el equilibrio con el bienestar laboral, familia y felicidad que son parte de la calidad de vida del individuo.

Similares resultados se encontraron en la investigación realizada por Milla (2017) con el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida y la autoeficiencia en el personal de enfermería donde los resultados concluyeron que existe una relación significativa entre ambas variables, esto guarda relación con Arai (1989) donde menciona que los trabajadores son más eficientes y productivos cuando se logra establecer una buena relación con el entorno de trabajo, que a su vez favorecen un mayor desarrollo personal, obteniendo conjuntamente la satisfacción de necesidades propias de la sociedad.

El engagement es relevante por otorgar características y aspectos positivos al individuo, además de aportar optimismo, autoestima y autoeficiencia con relación al trabajo Cárdenas y Jaik (2013), este dato se ajusta a la investigación de Mendoza y Gutiérrez (2017) sobre identificar la relación del engagement en el desempeño laboral, concluyendo que existe una

relación altamente significativa entre el desempeño laboral y el engagement. Al respecto Garcia (2008) refiere que hay ciertos dominios en función al compromiso entre sí mismo y el ambiente, donde es la manera que una persona percibe sus posibilidades y lo que el ambiente le plantea para su desarrollo.

Dentro de la correlación de las dimensiones de ambas variables se observa que una existe una relación estadísticamente muy significativa, directamente proporcional y media fuerte, asimismo las dimensiones (vigor y absorción) muestran una correlación muy significativa, con la dimensión de dominio psicológico, es decir que a mayor engagement mayor será su capacidad de tomar decisiones y presentará una mejor autoestima, de igual manera el resultado coincide con la investigación de Fiabane (2013) sobre el rol que juegan los factores personales como organizacionales en la participación y desempeño laboral, dando como resultado que ambos factores estaban relacionados significativamente, dando énfasis a la priorización de mejorar la salud psicológica en el personal del hospital.

En cuanto a las dimensiones de medio ambiente y relaciones sociales, se muestra que a mayor engagement, los trabajadores tercerizados se sentirán más seguros en cuanto al lugar donde trabajan y viven, de igual manera obtendrán relaciones sociales favorables, como lo afirma Campbell (1976) donde menciona que los sistemas son entidades dinámicas y sus principios son de interconectividad, transformación, incertidumbre y complementariedad, de tal forma que la calidad de vida está asociado históricamente a los principios culturales, sociales y económicos.

Con respecto al primer objetivo específico, el reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable engagement y sus dimensiones muestran que el 66.8% de los trabajadores tercerizados perciben un nivel adecuado de engagement,, donde más de la mitad de los trabajadores presentan un estado mental positivo y satisfactorio en relación a su trabajo, dicho resultado coincide con la investigación de Sandemente, Elboj e Iniguez (2016) con el objetivo determinar el nivel de engagement y la relación con áreas en la vida de profesionales de enfermería, llegando al resultado que el 35,4% presenta un nivel alto de engagement. Igualmente tenemos a Lopéz y Orellana (2013) en su estudio con el fin de identificar los factores asociados al engagement, obtuvo como resultado que el 36,6 % del personal de enfermería demostró tener un nivel medio y alto en la escala general de engagement.



En referencia a la dimensión Vigor el 66,1% de trabajadores tercerizados presenta un nivel adecuado, indicando así que se encuentran dedicados de brindar el esfuerzo al trabajo y sobre todo persistencia ante las dificultades, en la segunda dimensión de dedicación el 67,2% de los trabajadores percibe la capacidad de involucramiento adecuado dentro del entorno laboral, experimentando así la sensación de inspiración, entusiasmo y orgullo, igualmente sucede en la dimensión absorción donde el 66,7% de trabajadores percibe una inmersión y concentración óptimo dentro del entorno laboral, experimentando que el tiempo pasa rápidamente, por ello Schaufeli y Bakker (2003) mencionan que más que un estado momentáneo o específico, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más influyente y persistente.

Respecto al segundo objetivo específico, el reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable calidad de vida y sus dimensiones, indica que el 72.5 % de los trabajadores tercerizados presentan un nivel adecuado de calidad de vida, refiriendo entonces que los trabajadores tienen una buena percepción a sus expectativas y ambiciones, estos resultados son similares con la investigación de Peydró (2015), cuyo objetivo fue identificar la calidad de vida general, la satisfacción laboral y el estado de salud en médicos y enfermeros en una institución hospitalaria de Alicante, llegando a la conclusión que el 86,7% de los profesionales sanitarios refieren tener una buena calidad de vida, por ello Schalock y Verdugo (2007) señalan que la calidad de vida está relacionada fundamentalmente con las ocho necesidades, las cuales son el bienestar emocional, el bienestar físico, el desarrollo personal, la autodeterminación, las relaciones interpersonales, el bienestar material, la inclusión social y los derechos.

Asimismo en la dimensión dominio físico el 71.9% de los trabajadores perciben un nivel óptimo, mostrando una excelente valoración sobre alguna enfermedad o la ausencia de la misma. Seguidamente el 72.5% de los trabajadores muestra un nivel adecuado en la dimensión de dominio psicológico, indicando así que existe una favorable percepción de los sentimientos, memoria, autoestima, concentración y pensamientos, de igual manera en la dimensión de dominio de relaciones sociales, el 70,7% perciben un nivel apropiado explicando así que poseen una capacidad de relacionarse favorablemente con los demás a través de los roles sociales, y por último el 71.9% muestran un nivel adecuado en la dimensión de medio ambiente, refiriendo que existe una buena interacción entre el trabajador y el ambiente que lo rodea. Cabe señalar que según OMS (2014) considera a la calidad como

la percepción que tiene el individuo acerca de su posición en la vida, en el sistema de valores y el marco cultural en el que interactúa.

Finalmente el último objetivo específico fue el de determinar la correlación entre engagement y calidad de vida, según sexo, teniendo como resultado una correlación estadísticamente muy significativa, directamente proporcional y fuerte, entre ambas variables y el sexo masculino, de igual manera se muestra una correlación significativa, directa y fuerte entre ambas variables y el sexo femenino, indicando así que ambos sexos presentan una concentración propicia en el desarrollo de actividades, también excelente voluntad para invertir esfuerzos mostrando mayor resistencia mental, entusiasmo y sentimiento de felicidad en el trabajo. Del mismo modo sucede en la calidad de vida ya que ambos sexos presentan energía, fuertes vínculos sociales y finalmente se sienten seguros dentro del entorno en el que viven, por su lado Gonzales et al. (2015) desarrollaron una investigación con el fin de establecer la relación entre el género y la evaluación de la calidad de vida laboral en los profesionales de salud. Teniendo como resultado que existe insatisfacción por parte del género femenino ante la presencia de desigualdad de oportunidades. Asimismo, el estudio arrojó que el género femenino se siente más satisfecha que el género masculino en lo que respecta al desarrollo personal.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** los resultados demostraron que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables ( $r= 0.780$ ,  $p< 0.05$ ), donde a mayor engagement mejor será la calidad de vida en los trabajadores tercerizados. Aceptándose la hipótesis general.

**SEGUNDA:** en relación a la variable engagement y sus dimensiones, se encontró que el 66,8% de los trabajadores tercerizados perciben un nivel adecuado de engagement, presentando una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo, la persistencia ante las dificultades, experimentan también la sensación de inspiración, reto, entusiasmo y la inmersión dentro del entorno laboral.

**TERCERA:** continuando con la variable calidad de vida y sus dimensiones, el 72,5% de los trabajadores tercerizados tienden a presentar un nivel óptimo de calidad de vida, evidenciando fuertes vínculos sociales, buena autoestima, concentración en la realización de actividades y una buena interacción con el ambiente.

**CUARTA:** por último con referencia a la correlación entre engagement y calidad de vida según sexo, los resultados evidencian una correlación significativa y directa ( $r= 0.801$ ), entre ambas variables y el sexo masculino, de igual manera el sexo femenino con un valor de ( $r=0.760$ ). Por lo tanto, ambos sexos refieren una concentración propicia en el desarrollo de actividades, entusiasmo y sentimiento de felicidad en el trabajo, también excelente voluntad para invertir esfuerzos mostrando mayor resistencia mental.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda intensificar investigaciones similares con la finalidad de identificar alternativas positivas para las organizaciones.
2. Desarrollar programas de engagement a favor del sector tercerizado, para generar organizaciones enfocadas en el bienestar personal y profesional, que este sector de trabajadores demanda.
3. Promover actividades que fortalezcan el engagement y la calidad de vida en los trabajadores tercerizados del hospital.

## REFERENCIAS

- Adkins, J. (1999). Promoting Organizational Health: The Evolving Practice of Occupational Health Psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*. 30,129-137.
- American Psychological Association. (2015). *Work-Life Survey*. Obtenido de <http://www.apaexcellence.org/assets/general/2015-work-lifesurvey>.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad*. Introducción a la psicología positiva. Lima: Editorial Universitaria.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Editorial Universitaria.
- Arai, J. (1989). "Improving productivity" en *Memorias de la reunión Técnica sobre la Productividad*, México- Japón.
- Arellano, R. (2005). *Los Estilos de Vida en el Perú, Cómo somos y pensamos los peruanos del siglo XXI*. (2da ed.). Lima: Arellano Investigación de Marketing.
- Arnau, J. (2003). *Diseños de investigación aplicados* –CD Rom. Barcelona: Ediciones de la Universidad de Barcelona.
- Barrios, F. (2016). *Tercerización de servicios en Essalud*. Centro de comunicaciones del Congreso. Lima: El Heraldo.
- Beckhard, R y Pritchard, W. (1992). *Changing the essence*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Beven, K. (2006). *A manifesto for the equifinality thesis*. *Journal of Hydrology* 320 (1-2): 18-36. ISSN 0022-1694
- Cabañas, E. y Sánchez, J. (2012). Las raíces de la psicología positiva. *Papeles del Psicólogo*, 33(3), 172-182.
- Camacho, Y. (13 de Octubre de 2017). *La tercerización laboral en la salud, se paga con vidas*. (A. d. Laboral, Entrevistador)
- Campbell, A., Converse, P. y Rodgers, L. (1976). *The Quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Michigan. Institute for Social Research (ISR)

- Cárdenas, T. y Jaik, A. (2013). *El Engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran*. Durango: Fundación Dialnet.
- Chion, T. y Rothschild, M. (2007) *Calidad de Vida en el Adulto Mayor: Principales Factores de Medición*. Lima: 1a. Ed. Centrum. Pp.59-66; 67-75.
- Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología*, 12, 83-96.
- Diario Gestión (2015, 15 de septiembre). *Ocho de cada diez empresas en el Perú tercerizan y son 90% más productivas*. Lima. Recuperado de <http://gestion.pe/economia/ochocada-diez-empresas-peru-tercerizan-y-son-90-mas-productivas-2142885>
- Diener, E. y Seligman, M. (2004). Beyond money: Towards an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31.
- Fernández, M. y Guimet, M. (2015). *Entusiasmo por el trabajo (Engagement) un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. Lima: Liberabit.
- Fernández, R. (1998). Calidad de vida: las condiciones diferenciales. *La Psicología en España*, 2 (1), pp. 57-65.
- Fiabane, E. (2013). Work Engagement and Occupational Stress in Nurses and Other Healthcare Workers: The Role of Organisational and Personal Factors. *Journal of Clinical Nursing*, vol. 22, no. 22, pp. 2614–2624.
- García, K. (2008). *Niveles de Calidad de Vida en farmacodependientes de tres centros de rehabilitación terapéutica, según tiempo de internamiento de la ciudad de Lima*. (Tesis de Pregrado). Universidad de San Martín de Porres.
- Gay, L. y Airasian, R. (2003). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications* (7th ed.). New York: Merrill/Prentice Hall.
- Gomez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la Investigación Científica*. Cordoba: Brujas.
- Gomez, P. (2009). *Principios básicos de bioética*. *Ginecol Obstet*, 55. Recuperado de: <http://spog.org.pe/web/revista/index.php/RPGO/article/viewFile>.

- González, R. et al. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*, 18 (33), 52-65.
- Gonzales, U. (2002). El concepto de calidad de vida y la evolución de los paradigmas de las ciencias de la salud. *En Revista cubana de Salud Pública*. v.28 n.2
- Hernández, R., Fernández., C, y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México. Mc Grawhill.
- Instituto Nacional de Estadística e Investigación. (2 de Diciembre de 2016). El Comercio. Obtenido de: <https://elcomercio.pe>.
- Kahneman, D. et al. (2004). *Towards national well-being accounts*. American: Economic Review.
- Lazo, O. (2016). *El sistema de salud en Perú*. Lima: REP S.A.C.
- Lockwood, N. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage*. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/acc4/4ab3d4cb3c648cb2993fe705129984440ffe.pdf>.
- López, V. y Orellana, M. (2013). *Factores asociados al engagement en el personal de enfermería*. Universidad Austral De Chile: Valdivia.
- Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Madre de Dios. Puerto Maldonado.
- Milla, E. (2017) Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17512/Milla\\_FEO.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17512/Milla_FEO.pdf?sequence=1)
- Nieto, J., Abad, M. y Torres, A. (1998). Dimensiones psicosociales mediadoras de la conducta de enfermedad y la calidad de vida en población geriátrica. *Anales de Psicología*. 4, pp. 75-81
- Olson, D. y Barnes, H. (1982). *Calidad de Vida*. Manuscrito no publicado

- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Informe mundial sobre salarios*. Obtenido de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/>
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Calidad de vida y salud*.
- Park, N. y Peterson, C. (2007). *Methodological issues in positive psychology and the assessment of character strengths*. Nueva York: Oxford University Press
- Park, N., Peterson, C. y Seligman, M. (2004). Strengths of character and wellbeing. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 603-619.
- Peydró, C. (2015). *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios*. Universidad de Alicante, Alicante.
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727
- Salanova, M. et al. (2005). *Perceived collective efficacy subjective well being and task performance among electronic work groups*. An experimental study. Sage publications. 34, 43-73.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). *El Engagement de los empleados, un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social, 4 (261), 109-138.
- Sandemente, I., Elboj, C. e Iniguez, T. (2016). *Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas*. (Tesis de pregrado). Universidad de Murcia. Castilla- España.
- Schalok, R. y Verdugo, M. (2007). *Dimensiones de calidad de vida. Individual*. Recuperado de: <http://www.pasoapaso.com.ve/index.php/>
- Schaufeli, W. y Bekker, A. (2003). *UWES - Utrecht work engagement Scale*. Department of psychology, Utrecht University, Occupational Health Psychology. Recuperado de: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/>
- Schaufeli, W. (2009). *Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schein, E. (1982). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Editorial Dosset.



- Schutz, W. (1992). *What makes groups productiver in human relations*. Vol III. Estados Unidos: Element. S.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Vásquez, C. y Hervas, G. (2008). *Psicología positiva aplicada*. Madrid, España: Descleé de Brouwer.
- Vera, B. (2016). *Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología*. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1279.pdf>.
- Verdugo, M. (2001). *Autodeterminación y calidad de vida de las personas con discapacidad*. Salamanca: Amaru ediciones.
- Villavicencio, E., Jurado, S. y Aguilar, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Psicología Iberoamericana*. 22(2), 6-15.46

## ANEXO A. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Justificación	Hipótesis	Diseño	Población	Instrumento	Análisis de datos
¿Existe relación entre engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019?	<p><b>General:</b> Determinar la correlación entre engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir el engagement de manera general y por dimensiones expresadas en vigor, dedicación y absorción.</li> <li>2. Describir la calidad de vida de manera general y por dimensiones expresadas en dominio físico, psicológico y medio ambiente.</li> <li>3. Determinar la correlación entre engagement y calidad de vida, según sexo.</li> </ol>	<p><b>Teórico</b> Permitirá ampliar los conocimientos teóricos sobre la relación entre ambas variables.</p> <p><b>Práctico</b> Servirá para promover estrategias vinculadas al desarrollo del engagement y calidad de vida en las organizaciones</p> <p><b>Metodológico</b> aportará un antecedente de referencia sobre el uso de la escala de Utrecht</p> <p><b>Social:</b> Permitirá a las organizaciones conocer el nivel de engagement como un factor importante para promover entornos laborales saludables.</p>	<p><b>General:</b> Existe correlación directa y significativa entre engagement y calidad de vida.</p> <p><b>Específico:</b> Existe correlación directa y significativa entre engagement y calidad de vida, según sexo.</p>	<p><b>Diseño</b> El diseño es no experimental</p> <p><b>Tipo</b> La investigación es de tipo básico.</p> <p><b>Nivel</b> Correlacional</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población</b> Está constituida por todos los trabajadores tercerizados de un hospital, los cuales son un total de 305.</p> <p><b>Muestra</b> El tamaño de la muestra fue de 171 trabajadores tercerizados.</p> <p><b>Muestreo</b> Se utilizó un muestreo no probabilístico</p>	<p><b>N° 1</b> Escala Utrecht de Engagement UWES-17</p> <p><b>N°2</b> Escala de calidad de vida. WHOQOL-BREF</p>	<p>Se elaboró una base de datos. Se utilizó el programa estadístico SSPS para establecer si los datos presentan distribución normal, se aplicó la prueba de kolmogorov-Smirnov (K-S), y se empleó estadísticos no paramétricos.</p>

## ANEXO B. Operacionalización de variables

### Variable 1: Engagement

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición	Nivel	Tipo de Variable
Variable 1 Engagement	(Schaufeli, 2003). Es un estado positivo, satisfactorio relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular.	Es la medición de engagement a través de los puntajes obtenidos del cuestionario UWES de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, 2003	Vigor	Altos niveles de energía, resistencia, mental, esfuerzo y persistencia	1, 4, 8, 12, 15, 17	Escala Likert  Nunca= 0	Bajo  Inferior al promedio	Ordinal
			Absorción	Significado, Entusiasmo, Orgullo, Reto y Inspiración que le provoca su empleo.	3, 6, 9, 11, 14,16	Casi nunca= 1 Algunas Veces= 2 Regularmente= 3 Bastantes Veces= 4	Promedio  Superior al promedio	
			Dedicación	Felicidad y Situación placentera en el Trabajo	2, 5, 7, 10, 13	Casi Siempre= 5  Siempre= 6	Alto	

## Variable 2: Calidad de vida

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel	Tipo de variable
Variable 2 Calidad de vida	Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2014, el concepto de calidad de vida es la percepción que tiene una persona de su lugar de existencia, en el contexto de cultura y sistema de valores en el que vive y en relación con sus expectativas, normas e inquietudes. Se trata de un concepto amplio que está influido de un modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.	Es la medición de la calidad de vida a través de los puntajes obtenidos del instrumento WHOQOL-BREF	Dominio Físico	Dolor, Energía, Sueño, Movilidad, Actividad, Medicación, Trabajo	2, 3, 4, 10, 15, 16, 17, 18	Escala Likert Nada, Muy mala, Muy insatisfecho(a), nunca= 1	Bajo	Ordinal
			Dominio Psicológico	Sentimientos positivos, Pensamiento, Estima, Cuerpo, Sent. Negativos, Espiritualidad.	5, 6, 7, 11, 19,26	Un poco, regular, un poco insatisfecho(a), un poco, poco, raramente= 2	Medio	
			Dominio de Relaciones Sociales	Relaciones Sociales, Soporte Social, Sexo.	20, 21, 22	Moderado, normal, lo normal, moderadamente= 3 Bastante, bastante buena, bastante satisfecho(a), satisfecho(a), bastante ,frecuentemente.= 4	Alto	
			Dominio Medio Ambiente	Seguridad, Hogar, Finanzas, Servicios, Información, Ocio, Medio ambiente, Transporte.	8,9,12,13,14, 23,24,25	Totalmente, muy buena, muy satisfecho(a), extremadamente, totalmente, siempre = 5		

## ANEXO C. Instrumentos de evaluación

### CUESTIONARIO (UWES)

Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi Siempre	Siempre
Ninguna vez	Pocas veces	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira.
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador.
14. \_\_\_\_\_ Me “dejo llevar” por mi trabajo.
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

## CUESTIONARIO WHOQOL-BREF

### INSTRUCCIONES:

Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de su calidad de vida, su salud y otras áreas de su vida. Por favor, conteste todas las preguntas. Si no está seguro de qué respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada.

Tenga presente su modo de vivir, expectativas, placeres y preocupaciones. Le pedimos que piense en su vida durante las últimas dos semanas.

Por favor lea cada pregunta, valore sus sentimientos y haga una X en el número de la escala de cada pregunta que sea su mejor respuesta.

		Muy mal	Poco	Lo normal	Bastante Bien	Muy bien
1	¿Cómo calificaría su calidad de vida?	1	2	3	4	5
		Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
2	¿Qué de satisfecho/a está con su salud?	1	2	3	4	5
		Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
3	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide realizar sus actividades cotidianas?	1	2	3	4	5
4	¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para realizar sus actividades cotidianas?	1	2	3	4	5
5	¿Cuánto disfruta de la vida?	1	2	3	4	5
6	¿Siente usted que su vida tiene sentido?	1	2	3	4	5
7	¿Cuál es su capacidad de concentración?	1	2	3	4	5

8	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	1	2	3	4	5
9	¿Cuán saludable es el ambiente en el que se desenvuelve diariamente?	1	2	3	4	5
		Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
10	¿Tiene energía suficiente para realizar sus actividades cotidianas?	1	2	3	4	5
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	1	2	3	4	5
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	1	2	3	4	5
13	¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?	1	2	3	4	5
14	¿Hasta qué punto tiene la oportunidad para realizar actividades de ocio?	1	2	3	4	5
		Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
15	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro sin ayuda?	1	2	3	4	5
		Nada	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
16	¿Cuán satisfecho/a está con su sueño?	1	2	3	4	5
17	¿Cuán satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	1	2	3	4	5
18	¿Cuán satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?	1	2	3	4	5

19	¿Se encuentra satisfecho/a está de sí mismo?	1	2	3	4	5
20	¿Cuán satisfecho/a está con sus relaciones personales?	1	2	3	4	5
21	¿Se siente satisfecho/a está con su vida sexual?	1	2	3	4	5
22	¿Cuán satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos?	1	2	3	4	5
23	¿Te sientes cómodo/a en el lugar dónde vives?	1	2	3	4	5
24	¿Está satisfecho/a con el acceso a los servicios sanitarios?	1	2	3	4	5
25	¿Cuán satisfecho/a está con el servicio de transporte de su zona?	1	2	3	4	5
		Nunca	Raramente	Mediana mente	Frecuente mente	Siempre
26	¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión?	1	2	3	4	5



## ANEXO D. Solicitud de permiso a la institución para ejecución de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Los Olivos, 23 de abril de 2019

**CARTA INV. N° 00139 - 2019/EP/PSI, UCV LIMA-LN**

Sr.  
Alberto Romel Arroyo Romero  
Director Ejecutivo  
Hospital Municipal de los Olivos  
Av. Naranjal 308 – Los Olivos



**Presente.-**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **ZENOZAIN ESPIRITU, MARITHA JHIMENA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte


MSG/ALF  
Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



Se acepta  
la solicitud del Estudiante.

## ANEXO E. Solicitud y autorización para uso de instrumento

### Permiso del instrumento Engagement

 **Jhimena Zenozain** < mjhimena@gmail.com > dom., sep 30, 19:52 ☆ ↶ ⋮  
para bakker ▾

Buenas tardes, Sr. Arnold B. Bakker, mi nombre es Maritha Zenozain Espiritu y soy estudiante del décimo ciclo de la carrera profesional de psicología. Le escribo por motivos para solicitar su permiso de la Escala de Compromiso en el Trabajo de Utrecht. por lo que estoy muy interesado en utilizarlo en mi proyecto de tesis de investigación en la ciudad de Lima, Perú.

⋮

 **Arnold Bakker** < bakker@essb.eur.nl > lun., 1 oct. 1:21 ☆ ↶ ⋮  
para mí ▾

🌐 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés ×

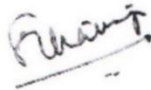
Querida Maritha,  
Tienes mi permiso para usar el UWES.

Saludos cordiales saludos cordiales

### Permiso del instrumento de Calidad de vida

Please confirm your agreement with the foregoing by signing and returning one copy of this letter to WHO, whereupon this letter agreement shall become a binding agreement between User and WHO.

**WHO:**



Dr. Somnath Chatterji  
Health Statistics and Health Information Systems (HSI)  
World Health Organization  
Avenue Appia  
Geneva 27  
CH 1211 Switzerland

Date:

**USER:**

By: Zenozain Espiritu Maritha Jhimena  
Title: "Engagement y calidad de vida en trabajadores tercerizados"  
Institution: "Universidad César Vallejo"  
Address: Los brisques, Lima-Perú  
Ur. Cayetano  
Heredia  
Date: 26/09/2018

## ANEXO F. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajador(a):

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Maritha Jhimena Zenozain Espiritu, estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo- Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Engagement y calidad de vida en trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019", y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: Cuestionario (UWES-17) y la Escala de calidad de vida WHOQOL-BREF. De aceptar participar en la investigación afirma haber sido informado(a) de todos los procedimientos requeridos, en caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación académica. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto serán anónimas.

Gracias por su colaboración.

Atte: Zenozain Espiritu Maritha Jhimena  
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo.....con  
número de DNI: .....Acepto participar en la investigación  
"Engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital  
del distrito de Los Olivos, 2019". De la estudiante Maritha Zenozain Espiritu.

Fecha: ...../...../.....

---

Firma

## ANEXO G.

### RESULTADOS PILOTO

**Tabla 7**

*Escala Utrecht de Engagement nomenclatura UWES-17, resultados de la Confiabilidad Alfa de cronbach.*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	17

**Tabla 8**

*Escala Utrecht de Engagement nomenclatura UWES-17, resultados de la validez V de Aiken*

ITEM	TA	J1	J2	J3	J4	J5	(V)
1	5	1	1	1	1	1	1.00
2	5	1	1	1	1	1	1.00
3	5	1	1	1	1	1	1.00
4	5	1	1	1	0	1	0.80
5	5	1	1	1	1	1	1.00
6	5	1	1	1	1	1	1.00
7	5	1	1	1	1	1	1.00
8	5	1	1	1	1	1	1.00
9	5	1	1	1	1	1	1.00
10	5	1	1	1	0	1	0.80
11	5	1	1	1	1	1	1.00
12	5	1	1	1	1	1	1.00
13	5	1	1	1	1	1	1.00
14	5	1	1	1	1	1	1.00
15	5	1	1	1	1	1	1.00
16	5	1	1	1	1	1	1.00
17	5	1	1	1	1	1	1.00

**Tabla 9**

*Escala de calidad de vida. WHOQOL-BREF, resultado de confiabilidad Alfa de Cronbach*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	26

**Tabla 10**

*Escala de calidad de vida. WHOQOL-BREF, resultado de validez V de Aiken*

ITEM	TA	J1	J2	J3	J4	J5	(V)
1	5	1	1	1	1	1	1.00
2	5	1	1	1	1	1	1.00
3	5	1	1	1	1	1	1.00
4	5	1	1	1	1	1	1.00
5	5	1	1	1	1	1	1.00
6	5	1	1	1	1	1	1.00
7	5	1	1	1	1	1	1.00
8	5	1	1	1	1	1	1.00
9	5	1	1	1	1	1	1.00
10	5	1	1	1	1	1	1.00
11	5	1	1	1	1	1	1.00
12	5	1	1	1	1	1	1.00
13	5	1	1	1	1	1	1.00
14	5	1	1	1	1	1	1.00
15	5	1	1	1	1	1	1.00
16	5	1	1	1	1	1	1.00
17	5	1	1	1	1	1	1.00
18	5	1	1	1	1	1	1.00

---

19	5	1	1	1	1	1	1.00
20	5	1	1	1	1	1	1.00
21	5	1	1	1	1	1	1.00
22	5	1	1	1	1	1	1.00
23	5	1	1	1	1	1	1.00
24	5	1	1	1	1	1	1.00
25	5	1	1	1	1	1	1.00
26	5	1	1	1	1	1	1.00

---



# ANEXO H. Certificado de Validez de Contenido del instrumento

## Jueces expertos de la variable Engagement

### Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO. *Ulrecht Work Engagement Scale (UWES-17)*

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 Opión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Hoja Rojas, Victoria Hermila*

DNI: .....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Univ. Inca Garcilaso de la Vega</i>	<i>Maestría en Psicología</i>	<i>Enero 1997 - Diciembre 2000</i>
02	<i>Univ. De San Martín de Porres</i>	<i>Doctorado en Psicología</i>	<i>Ago 2004 - Agosto 2006</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>UNMSM</i>	<i>Docente</i>	<i>Cercado de Lima</i>	<i>2004 - Hasta la actualidad</i>	<i>Asesora metodológica</i>
02	<i>HNERM</i>	<i>Psicóloga</i>	<i>Lima - Jesús María</i>	<i>1990 - Hasta la actualidad</i>	<i>Intervención neuropsicológica</i>
03	<i>Univ. César Vallejo</i>	<i>Docente</i>	<i>Lima Norte</i>	<i>2009 - Hasta la actualidad</i>	<i>Jefe de prácticas y supervisión</i>

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Victoria Hoja Rojas*  
 Dra. VICTORIA LLAJA ROJAS  
 Neuropsicóloga  
 C.Ps.P. 0776 RNE: 048  
 HNERM - RAR - ESSALUD

..... de Mayo del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador *Dr. Mg. Barboza Zelada Luis Alberto*

DNI: *07068974*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Univ. de San Martín de Porres</i>	<i>Licenciado en Psicología</i>	<i>1981 - 1984 / 2000 - 2002</i>
02	<i>Univ. César Vallejo</i>	<i>Doctor en Psicología</i>	<i>2013 - 2017</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>Univ. César Vallejo</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>Lima</i>	<i>1987 - 2018</i>	<i>Psicólogo Educativo</i>
02	<i>Univ. César Vallejo</i>	<i>Docente Universitario</i>	<i>Lima</i>	<i>2010 - 2019</i>	<i>Asesor Psicológico</i>
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

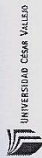
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Luis Alberto Barboza Zelada  
Doctor en Psicología  
C.Ps.P. 3516

07 de Mayo del 2019





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)*

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg.) *Manuel Darío Henrique Mejía*.....  
 DNI: *31767629*.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Univ. Federico Villarreal</i>	<i>Psicología</i>	<i>1982-1986/1994-1988</i>
02	<i>Univ. Cesar Vallejo</i>	<i>Mg. Gestión de Servicios en Salud.</i>	<i>2014-2016</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>Hosp. Víctor Ramos Evarado</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>Huancayo</i>	<i>2012-2013</i>	<i>Psicoterapeuta - Módulo Adicciones</i>
02	<i>Prod. de Salud Huaylas Sur</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>Huancayo</i>	<i>2013-2014</i> <i>2017-2019</i>	<i>Coordinador de Programa Presupuesto / Salud Mental</i>
03	<i>Univ. San Pedro</i>	<i>Docente</i>	<i>Huancayo</i>	<i>2017-2019</i>	<i>Docencia Universidad</i>

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sánchez Flores Karina Paola  
 DNI: 40639063

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Maestría	2013 - 2014
02	UTZU	Prenciada	2003 - 2008

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Simia	2014 - 2019	Docente
02					
03					

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

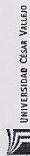
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Karina Sánchez Flores  
 PSICOLOGA  
 CPSP-23810

...de Abril del 2019





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Rodríguez Quijano, Moisés E.*

DNI: *3.176.039.8*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>UNIVERSIDAD NAC. FEDERICO VILLAREAL</i>	<i>lic. PSICOLOGÍA</i>	<i>1980 - 1985.</i>
02	<i>UNIV. PEDRO QUIZ GALLO - CHICLAYO</i>	<i>MAESTRO GESTIÓN ESTRATÉGICA</i>	<i>2008 - 2009</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>Hosp. ALJA</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>ALJA</i>	<i>200 - 1987</i>	<i>Psicología - Consejería</i>
02	<i>ISTA "E.G.E" Jtz</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>HUASZ</i>	<i>1993 - 2019</i>	<i>Consejería Psicológica</i>
03	<i>UNIV. SAN PEDRO - Jtz</i>	<i>Ps. Docente</i>	<i>HUASZ</i>	<i>2015 - 2019</i>	<i>Docente Universitario</i>

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ESTABLECIMIENTO DE SALUD MENTAL PROVIDO SAN SANTIAGO  
*[Firma]*  
 Lic. Moisés Rodríguez Quijano  
 CPSP 2821  
 PSICÓLOGO

Jueces expertos de la variable Calidad de Vida

Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Whogol - Bref*

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Dominquez De la Cruz Rosina*  
 DNI: *08193565*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>UPJCV</i>	<i>Psicología</i>	<i>1988 - 1994</i>
02	<i>UCV</i>	<i>Maestría</i>	<i>2015 - 2017</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>Ministerio de Educación</i>	<i>Psicóloga</i>	<i>Uvel 01-02-03</i>	<i>1994 - 2017</i>	<i>Promotora</i>
02	<i>UCV</i>	<i>Psicóloga</i>	<i>Lima Norte</i>	<i>2017 - 2019</i>	<i>Docente</i>
03	<i>Senati</i>	<i>Psicóloga</i>	<i>Independencia</i>	<i>2015 - 2017</i>	<i>Tutora</i>

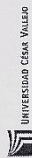
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Rosina Dominquez De la Cruz*  
 Mg. Rosina Dominquez de la Cruz  
 PSICOLOGA  
 Colegiatura N° 6840

...de Abril del 2019





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO. Whogol - Bret

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]    No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: R. Rodríguez Quijano Moisés E.  
 DNI: 31660398

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NAC. FEDERICO VILLOREAL	Lic. PSICOLOGÍA	1980 - 1985
02	UNIV. PEDRO RUIZ GALLO - CHICLAYO	MAESTRO GESTION ESTADISTICA	2008 - 2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	HOSP. AÍJA	Psicologo	AÍJA	1986 - 1987	Psicología - Consejería
02	I. STP. "E.G.B" H.	Psicologo	HUARAZ	1993 - 2019	Consejería - Psicología
03	UNIV. SAN PEDRO	Psic. Docente	HUARAZ	2015 - 2019	Docente Universitario

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ESTABLECIMIENTO DE SALUD MENTAL PRIVADO "SAN SANTIAGO"  
M. Rodríguez Quijano  
 Lic. Moisés Rodríguez Quijano  
 CPSP 3621  
 PSICOLOGO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Whogol - Bref*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable  Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. *Haja Rojas, Victoria Hermila*

DNI: *25625035*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Inca Garcilaso de La Vega	Maestría en Psicología	Enero 1997 - Diciembre 2000
02	Univ. De San Martín de Porres.	Doctorado en Psicología	Agosto 2004 - Agosto 2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNMSM	Docente	Lima - Cercado de Lima	2004 - Hasta la actualidad	• Asesora metodológica.
02	HNERM	Psicólogo	Lima - Jesús María	1990 - Hasta la actualidad	• Intervención neuropsicológica
03	Univ. César Vallejo	Docente	Lima - Norte	2009 - Hasta la actualidad	• Jefe de prácticas y supervisión.

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*V. Haja Rojas*  
**VICTORIA HAJA ROJAS**  
 Neuropsicóloga

C. Ps. P. 07776 RNE. 0448  
 HNERM - PEAR - ESSALUD

... de Mayo del 2019





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO Whogol-Brief

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alánchez Alanos Karina Paola  
 DNI: 40639063

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Maestría	2013-2014
02	UTZU	Licenciada	2003-2008

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

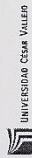
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Jirina	2014-2019	Docente.
02					
03					

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Karina Paola Alánchez Alanos  
 PSICÓLOGA  
 CPSP 23810

...de Abril del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Whogol - Bref*

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. *Mg. Manuel Sandoval Henrique*  
 DNI: *31767629*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Univ. Federico Villarreal</i>	<i>Psicología</i>	<i>1982-1986 / 1994-1988</i>
02	<i>Univ. Cesar Vallejo</i>	<i>Sección de Servicios Salud</i>	<i>2014 / 2016</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>Hosp. Víctor Raúl Huidobro</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>Huancayo</i>	<i>2012-2013</i>	<i>Psicólogo jefe, Módulos Adicciones</i>
02	<i>Red de Salud Huancayo Sur</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>Huancayo</i>	<i>2013-2014</i>	<i>Coordinador de Programas</i>
03	<i>UNIV. San Pedro</i>	<i>Docente</i>	<i>Huancayo</i>	<i>2017-2019</i>	<i>Presupuesto Salud Mental Socorro Universitario</i>


- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

*[Firma]*  
 Lic. Manuel Sandoval Henrique  
 DNI: 31767629  
 PSICÓLOGO

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## ANEXO 1.

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, BARBOZA ZELADA, Luis Alberto docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de psicología de la Universidad César Vallejo Lima-Norte, revisor de la tesis titulada "Engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019", de la estudiante ZENOZAIN ESPIRITU, Maritha Jhimena; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de Agosto del 2019



Firma

Luis Alberto, BARBOZA ZELADA

DNI: 07068974

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 2

Feedback Studio - Google Chrome

ev.tumitin.com/app/cante/en\_us/?lang=en\_us&io=116214773&ts=8u=1090014839&student\_user=1

feedback studio

MARITHA ZENOZAIN Engagement y calidad de vida

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Psicología

**AUTORA:**  
Zenozain Lispieth, Maritha Jhanna (ORCID: 0000-0002-7566-9644)

**ASESORAS:**  
Dr. Barboza Zejada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7227)  
Mg. Olivas Ujarce, Lincol Orlando (ORCID: 0000-0001-7781-7105)

**Luis Alberto Barboza Zejada**  
Doctor en Psicología  
C.Ps.P. 3516

Match Overview


17%

1	Submitted to Universid...	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Submitted to Universid...	1%
4	Submitted to Universid...	1%
5	Submitted to Universid...	1%
6	repositorio.unamad.ed...	1%
7	revistas.um.es	<1%

Page: 1 of 28 Word Count: 7719



**ANEXO 3.**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo... Maritza Jimena Zerocain Espiritu.....  
 identificado con DNI N° 70254159....., egresado de la Escuela Profesional de  
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la  
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
 " Engagement y calidad de vida en los trabajadores  
tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019"  
 .....  
 .....";  
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.  
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

[Firma]  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 70254159.....

FECHA: 15 de Agosto del 2019.....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 4.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Zenozain Espirito, Maritha Jhimena  
D.N.I. : 70254159  
Domicilio : Calle Las Brisas 811 - SMP  
Teléfono : Fijo : 043458444 Móvil : 954122670  
E-mail : mjhimena@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :  
Mención :

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor Apellidos y Nombres:

Zenozain Espirito, Maritha Jhimena

Título de la tesis:

"Engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019"

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 18/08/2019

**ANEXO 5.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL  
DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA\***

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Zenozain Espiritu, Maritha Jhimena

**INFORME TITULADO:**

Engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019.

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciada en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA:** 10/09/2019

**NOTA O MENCIÓN:** 16



*[Handwritten signature]*  
Rosario Quiroz, Fernando Joel  
DNI 32990613  
CPs.P 29721

\*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019