



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un
hospital público, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Dilma Giuliana Velazco Vilcapoma (ORCID: 0000-0002-6995-6807)

ASESOR:

Mg. Daniel Ángel Córdova Sotomayor (ORCID: 000-0001-7373-2091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Política de los Servicios de la Salud

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mi padre celestial que me dio la luz en un túnel de tinieblas, a mis padres por enseñarme la perseverancia, a mi hijo Josué Sebastián que es mi motor para alcanzar cada uno de mis objetivos y finalmente a todas las mujeres que se esfuerzan día a día en sacar a sus hijos adelante pese a los obstáculos que se les puede presentar.

Agradecimiento

A la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo campus Lima Norte por abrirnos sus puertas para seguir creciendo profesionalmente.

Al asesor Mg. Daniel Ángel Córdova Sotomayor por la transmisión de sus conocimientos, su dedicación, por las facilidades y orientaciones en el campo de la investigación para poder culminar mi tesis.

Así mismo, agradecer a Mg. Carlos S. Vega Vilca, su ayuda al ser revisor de la tesis.

A los profesionales de enfermería del Hospital público, por su grata colaboración.

Mi agradecimiento a todos los profesores y profesoras, que he tenido a lo largo de la maestría, por su dedicación y por todo lo que me han enseñado.

Agradecer a todos los compañeros estudio, los momentos compartidos que quedara grabado en mi mente.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Dilma Giuliana Velazco Vilcapoma estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial; declaro que el trabajo académico titulado Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020, presentado en 73 folios grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 8 de agosto del 2020



DNI N° 42377477

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1 Tipo y diseño de investigación	12
2.2 Operacionalización de variables	13
2.3 Población, muestra y muestreo	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Procedimiento	17
2.6 Método de análisis de los datos	18
2.7 Aspectos éticos	19
III. Resultados	40
IV. Discusión	43
V. Conclusiones	50
VI. Recomendaciones	60
VII. Propuesta	63
Referencias	65
Anexos	69

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variable calidad de vida laboral	17
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable engagement laboral	18
Tabla 3	Escalas y baremos de la variable calidad de vida laboral	20
Tabla 4	Baremos de la variable engagement laboral	20
Tabla 5	Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de evaluación	21
Tabla 6	Coefficiente de fiabilidad de los instrumentos de evaluación	21
Tabla 7	Niveles de la variable Calidad de vida laboral	22
Tabla 8	Interpretación del Coeficientes de Correlación	23
Tabla 9	Descripciones de la variable Calidad de vida laboral	24
Tabla 10	<i>Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de calidad de vida</i>	24
Tabla 11	<i>Descripciones de la variable engagement laboral n</i>	25
Tabla 12	<i>Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de engagement laboral</i>	26
Tabla 13	Correlación entre la Calidad de vida laboral y el engagement laboral	28
Tabla 14	Correlación entre el apoyo directivo y el engagement laboral	29
Tabla 15	Correlación entre la carga de trabajo y el engagement laboral	30
Tabla 16	Correlación entre la motivación intrínseca y el engagement laboral	30

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de la variable Calidad de vida laboral	24
Figura 2	Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de calidad de vida	24
Figura 3	Niveles de la variable engagement laboral	25
Figura 4	Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de engagement laboral	26

Resumen

La investigación fue titulada Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020 y el objetivo fue establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.

En cuanto a la metodología, el estudio asume un enfoque cuantitativo, el método empleado fue hipotético deductivo porque se realizará observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema. Según el tipo, su finalidad fue básica, porque “busca aumentar la teoría, por lo tanto, se relaciona con nuevos conocimientos. Según el tiempo de ocurrencia, fue prospectivo porque “son aquellos en los cuales la información se va registrando en la medida que va ocurriendo el fenómeno ó los hechos programados para observar y el nivel fue correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería de un Hospital Público de Lima, durante el mes de julio del 2020

La investigación obtuvo como resultado: Existe relación significativa entre la Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020, debido a que $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,770.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, el engagement laboral, apoyo directivo

Abstract

The research was titled Quality of work life and work engagement of nurses in a public hospital, 2020 and the objective was to establish the relationship between quality of work life and work engagement of nurses in a public hospital, 2020.

As for the methodology, the study assumes a quantitative approach, the method used was hypothetical deductive because observations will be made of a particular case, a problem arises. Depending on the type, its purpose was basic, because “it seeks to increase the theory, therefore, it is related to new knowledge. According to the time of occurrence, it was prospective because “they are those in which the information is recorded as the phenomenon occurs or the events scheduled to be observed and the level was correlational. The study population consisted of 70 nursing professionals from a Public Hospital in Lima, during the month of July 2020

The research obtained as a result: There is a significant relationship between Quality of work life and work engagement of nurses in a public hospital, 2020, because $p < .05$ and the Spearman's Rho correlation coefficient has a value of, 770.

Keywords: Quality of work life, work engagement, managerial support

I. Introducción

En el correr del tiempo la calidad de vida laboral de las enfermeras asistenciales se ha visto influenciada por situaciones difíciles como sobrecargas laborales, faltas de motivación, escasos recursos, salarios precoces por parte de las autoridades pertinentes, esto trae como consecuencia rompimiento del equilibrio de bienestar físico psíquico en relación con su quehacer del profesional de enfermería. El propósito es que el hospital público sea capaz de fomentar e implementar estrategias para mejorar la calidad laboral de los profesionales de enfermería, en todos los aspectos que veremos a continuación, a fin de optimizar el cuidado que brinda al usuario que requiere su servicio.

Aun cuando las condiciones les son desfavorables algunas enfermeras han demostrado gran motivación hacia su trabajo, por ende, muestran un gran compromiso hacia la institución, aumentando así la productividad, esto encierra el concepto de engagement laboral, que es un concepto relativamente nuevo.

El beneficio de esta tesis se centra en las dimensiones de calidad de vida laboral y el engagement laboral, en las enfermeras de un hospital público.

A nivel internacional, en Europa se tiene lo propuesto por Eren y Hisar (2016) señalaron como la calidad de vida laboral tiene un efecto en compromiso en colaboradores en cualquier organización independientemente del área o profesión que se tenga, En dicho caso, también se determinó que la calidad de vida laboral de las enfermeras y su responsabilidad organizacional se encuentran en Descripciones medios. También se determinó que hay una relación óptima y con una estadística importante con la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de las mismas. El problema también se ve en otra parte del planeta. Como en Brasil, según Azevedo, Nery, Cardoso (2017) donde habla de las molestias de los trabajadores en correlación a su entorno de trabajo y que este afecta su rendimiento y su correlación a su calidad de vida laboral.

A nivel nacional, Rojas y Pintado (2014) encontraron que la Calidad de Vida laboral de los trabajadores de Salud, que la calidad de vida profesional es muy necesaria porque puede determinar el engagement laboral, de lograr óptimos resultados y una alta productividad.

Además, Vela, et al., (2008) y Pérez, Campos, Negro y Caballero (2011) indicaron que los especialistas de salud, se ubican los colaboradores de enfermería, son lo que

presentaronn alto peligro en tener una pésima calidad de vida laboral, debido a que se encuentran en exposición a diversas condiciones laborales adversas lo que no solo involucra su salud sino también a su compromiso laboral o engagement laboral (Pachas, 2016).

A nivel institucional el Hospital Arzobispo Loayza usa políticas para sacar provecho de la labor de las enfermeras, a esto se agrega la globalización, la tecnología, las nuevas gestiones públicas ha producido cambio en las condiciones laborales de las enfermeras, haciéndolas más duras, difíciles se podría decir hasta deshumanizadas; el profesional de enfermería está en continuo trato con las enfermedades, los sufrimientos y la muerte, las cuales se encuentran expuestas a diversos riesgos laborales que dañan su calidad de vida física y psíquica, pero pese a las condiciones adversas que le toca enfrentar al enfermero, continua trabajando con una alta motivación y energía física, cognitiva, emocional y mentalmente, que se valora a través del engagement laboral que es un término un poco nuevo, pero permite valorar el desempeño positivo de algunos profesionales de enfermería.

El profesional de enfermería es el pilar en la atención de primera línea en un hospital esto se ha visto demostrado en la pandemia que nos ha tocado vivir. Por este motivo el actual estudio tiene como meta establecer la correlación con los ambientes de vida laboral y el engagement de trabajo de las enfermeras de un hospital público, 2020.

En cuanto a los antecedentes internacionales, Endayani, Musadieg y Afrianty (2018) investigaron sobre la influencia de la calidad de vida y el compromiso de labores y la satisfacción como variable interviniente. Este estudio tiene como propósito estudiar el sintoma de la calidad de la vida y la motivación del trabajo sobre el compromiso de los empleados y la satisfacción en el trabajo como variable interviniente. La calidad de la vida profesional representó el fundamento que determina el nivel de satisfacción y compromiso en una institución. Se realizó una investigación explicativa con un enfoque cuantitativo en una universidad privada de Malang con 74 encuestados. Este estudio utiliza el análisis para examinar los datos de la investigación. Se ha comprobado que la motivación que la universidad ofrece al profesor, como la seguridad en el trabajo, la recompensa y el espíritu, puede aumentar la satisfacción y el compromiso. Del mismo modo, en lo que respecta a la satisfacción en el trabajo, la relación entre los colegas y un ambiente de trabajo confortable pueden crear el compromiso de los profesores hacia la institución.

Azevedo, Nery, Cardoso (2017) investigaron sobre presión de trabajo e insatisfacciones en la calidad de vida laboral de enfermeras. Este estudio tiene como meta estudiar la asociación con estrés laboral, calidad de vida laboral y elementos asociados con los trabajadores de enfermería. Se hizo una investigación transversal entre 309 empleados de enfermeras en un hospital público. La calidad de vida laboral y la presión de trabajo fueron examinadas, correspondientemente, por los elementos *Total Quality of Work Life* y *Job Stress Scale*. Las conclusiones del estudio mostraron que, entre los trabajadores de enfermería, el 27,9% tenía un trabajo de baja tensión, el 19,2% de trabajo pasivo, el 32,1% de trabajo activo y el 20,8% de trabajo de alta tensión. El 51,9% de los trabajadores percibió una baja ayuda social de los supervisores y compañeros de trabajo. Este estudio demostró que el personal de enfermería enfrenta más angustia psicológica que la población en general, y están expuestos a una variedad de elementos que generan desgaste. Por esta razón, su calidad de vida correlacionada con el trabajo percibido es un tema que recientemente ha despertado creciente interés, en relación a la relevancia de los factores personales, ambientales y organizacionales involucrados en el contexto laboral. Además, la carga de trabajo de los trabajadores representaron una barrera para la práctica de este empoderamiento ya que, debido a la falta de tiempo en la práctica diaria de los trabajadores de enfermería, la asistencia directa al paciente termina siendo priorizada sobre las iniciativas y proyectos de cambio organizacional, inevitablemente conlleva una influencia negativa en la situación de los trabajadores, favoreciendo aún más las demandas y la carga de labores, y afecta la calidad de vida relacionada con el trabajo. Estos resultados pueden ayudar al hospital y a los jefes del departamento de enfermería a desarrollar e implementar procedimientos para disminuir los requerimientos excesivos y la sobrecarga de labores y aumento la ayuda social con el personal de enfermería.

Silveira, Da Penha, Aline, Teixeira y Da Silva (2017) en su trabajo titulado La intención de la primera clase de vida laboral y el perfil demográfico-ocupacional de enfermeras dentro de las unidades de emergencias era el elemento del perfil demográfico y ocupacional y observar los estilos de vida de primera clase dentro del trabajo de los especialistas de enfermería en la unidad de emergencias. La vida laboral en primera clase incluye factores que se colocan dentro de los alrededores de las pinturas, estos facilitan y satisfacen los deseos de las personas, para que pueda brindar una mejor atención. Según el autor sobre Calidad de los estilos de vida laborales, el dolor en las pinturas es el principal

problema que enfrentan los empleados, especialmente el papel que desempeñan. Se presentó la investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional con profesionales de enfermería dentro del área de la UCI 24h, se utilizó un cuestionario de perfil demográfico y ocupacional y la edición del modelo de Walton evaluó la multa de la vida en el trabajo. De los 109 empleados encuestados, 34. Nueve% enfermeras, 53.2% técnicos de enfermería y once. Nueve% auxiliares de enfermería; 89. Nueve% tenía un horario semanal de pinturas de 30 horas y 39.4% tenía otras obligaciones dentro de la enfermería. El nivel de existencia agradable dentro de las pinturas mostró que el 39.5% está molesto y el 60%. Cinco% están contentos, destaca que ha habido una mayor insatisfacción con la multa de los estilos de vida en las pinturas entre los especialistas de enfermería. Estos resultados también pueden dirigir al gobierno para que desarrolle estrategias para mejorar una mejor vida de primera clase en el trabajo para los expertos en enfermería y, en consecuencia, podría brindar una mejor atención satisfactoria a sus pacientes.

Según Eren y Hisar (2016) investigó para la alta calidad de la existencia laboral afecta la dedicación de los empleados a la agencia. El presente examen se llevó a cabo de manera descriptiva con la razón de descubrir los estilos de vida laboral de primera clase de las enfermeras y sus rangos de dedicación organizacional. La población examinada consiste en enfermeras que operan en una institución médica universitaria y no se implementó ningún método de muestreo adicional. Un total de 163 enfermeras participó dentro del examen. Los datos se acumularon entre agosto y diciembre de 2012, un cuestionario descriptivo que superpone las características sociodemográficas y de vida de las personas. Los exámenes t de Student, Tukey es un par de verificación de comparación, la prueba U de Whitney, la evaluación de varianza de Kruskal-Wallis, los coeficientes alfa de Cronbach y el enfoque de análisis de correlación de Pearson se han utilizado para evaluar las estadísticas recopiladas. Resultados: El examen observó que las enfermeras disfrutaban del estilo de vida laboral y su dedicación organizacional se encuentra en rangos medios. También se decidió que existe una relación ventajosa y estadísticamente considerable entre la existencia laboral de primer nivel y el compromiso organizacional.

Delgado, Aguilera, Delgado, Cano y Ramírez (2013) en su trabajo titulado *La calidad de vida en las labores y las condición laboral, en los asistentes del área de esterilización*, hacen una especialidad de la evaluación de los conjuntos de cosas asociadas con las condiciones de las labores que pueden tener repercusiones en la aptitud y la

existencia de primera clase de los auxiliares. Esterilización. Un análisis transversal y analítico se realiza, La investigación concluyó que la circunstancia de salir a caminar en frases de postura, que se ofrece con aparatos y equipos quirúrgicos, ofrece una posibilidad cercana de fatiga. Los asistentes de esterilización mostraron una cadena de percepción que reproducen un hecho de los alrededores de sus labores, lo que debe inducir al liderazgo en la selección que mejorará las técnicas de empleos y, por esta razón, disminuirá los elementos de oportunidad que pueden ser obvios en esta observación, que podrían razonar enfermedad corporal e intelectual si no se corrige a tiempo.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Loli, Danielli, Navarro y Cerón (2018) en su investigación titulada *la calidad vida profesional y la ayuda de la institución en profesionales de instituciones públicas y personales*. La calidad de la vida laboral que ha requerido muchos esfuerzos educativos y de investigación para delinear su alcance, particularmente en países avanzados. . Concluyó que en Perú, por otro lado, ahora no se han realizado muchos estudios, menos sobre la función de asistencia institucional para las labores. Por lo tanto, Nuestro objetivo es reconocer la conexión entre el buen estilo de vida laboral y la ayuda institucional para las pinturas, en un patrón de 638 profesionales. Llegó a la conclusión de que los hallazgos sugieren que puede haber insatisfacción en un porcentaje desmesurado de profesionales con respecto a los excelentes estilos de vida laboral y la guía institucional para las pinturas; simplemente como hay una afiliación de interdependencia entre cada variable. Una evaluación de estas variables con algunos elementos sociodemográficos y organizativos nos permitió reconocer las versiones dentro de la opinión de los grupos basadas totalmente en la percepción y experiencia de las personas.

Pachas (2016) en la investigación del título *Estrés laboral de enfermeras y compromiso profesional en urgencias*, con el objetivo de definir la correlación con la presión laboral y la dedicación profesional. El tipo de estudios se ha vuelto no experimental, con un diseño descriptivo, correlacional y transversal. El patrón consistió en un centenar de profesionales de enfermería que habían sido encuestados con el cuestionario Malash para medir la ansiedad y el cuestionario de compromiso de pinturas. El archivo de efectos de esa tensión está inversamente relacionado con la participación en labores, con un alto coeficientes de correlación de $r = -0.782$, con $p = \text{cero.000}$ ($p < \text{cero.05}$).

Moreno (2016) dentro de la tesis titulada *Calidad de vida y desempeño general en expertos en acondicionamiento físico del empleador*, tuvo como objetivo reconocer la conexión entre los estilos de vida y el desempeño general de la tarea de los profesionales del estado físico en la Institución de Servicios de Salud Pro-Lima. El tipo de estudios se convirtió en cuantitativo, correlacional. El patrón consistió en 50 especialistas en acondicionamiento físico, que fueron encuestados, utilizando la encuesta con dimensiones (físico, mental, círculo social de parientes participantes y el medio ambiente) y preguntas personales sobre la noción de existencia y salud excepcional, además de la presentación de cuadros de comentarios organizados. Los resultados muestran que no existe una gran importancia entre las variables Calidad de vida y Desempeño laboral, ni existe correlación generalizada entre las variables estilos de vida y desempeño general del trabajo popular (organizacional, contextual, emprendimiento). Los resultados obtenidos de la comprobación de correlación de Spearman habían sido: $Rho = 0.210$ y $P = 0.142$, $Rho = 0.080$ y $p = 0.581$, $Rho = 0.004$ y $p = 0.977$, $Rho = 0.191$ y $P = 0.184$ respectivamente.

Grimaldo y Reyes (2014), dentro del estudio titulado *Profesionales satisfechos y el descanso en profesionales de Lima*, tenían el propósito de definir la correlación con los mejores estilos de vida y expectativas de estudiantes graduados, a través del diseño correlacional, en un patrón producto de 198 individuos. Las unidades utilizadas fueron la escala de vida profesional y un cuestionario de descanso diseñado para el presente. Una correlación adecuada modificada a encontrada.

Rojas y Pintado (2014) en la investigación del *Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Profesional de los empleados de Salud de Cuidados Críticos Neonatales*. Su objetivo era describir las características del excepcional profesional de la vida y el síndrome de agotamiento de los trabajadores de acondicionamiento físico del proveedor de cuidados vitales neonatales. La investigación que completaron fue de tipo cuantitativa, descriptiva y transeccionales, en un total de cuarenta y cinco personal de salud, en el cual 15.5% eran médicos, 46.7% enfermeras y 37.8% técnicos de enfermería, de los cuales 91.1% habían sido mujeres y 71.1% tiene entre 40 y 60 años. Todos respondieron los cuestionarios de Quality of Life Professional y el Maslach Burnout Inventory. En cuanto a las conclusiones, notaron, el 60% dijo que tenía ayuda gerencial "suficiente", 73,3 % tenía suficiente demanda de trabajo y el 51.1% tenía "bastante" Motivación intrínseca, con respecto al síndrome de Burnout, ubicaron que el 80% de los empleados de salud presentaron una

etapa baja de cansancio mental, el 64.4% presentaron una baja escala de despersonalización y el 100% ofrece una baja escala de éxito personal.

En cuanto a la gran variable de la vida laboral, la calidad del trabajo o el estilo de vida profesional como lo llama Cabezas (1998), se asocian con el examen realizada por el empleado sobre las solicitudes de trabajo y la capacidad que percibe que debe enfrentar ellos, para que en su vida se desarrollen óptimamente en círculos profesionales, familiares y personales. En general, los factores unidos con la experiencia satisfactoria de los expertos logran para la institución diversos instrumentos que ofrecen la capacidad de elaborar activos adecuados de gratificación durante el engagement.

Así mismo, Ahmad (2013) la definición de la calidad de vida laboral (QWL) generalmente se asocia con una serie de condiciones y prácticas organizacionales objetivas que permiten a los empleados de una organización percibir que están virtualmente seguros, satisfechos y presentaron mejores oportunidades de crecimiento y desarrollo como seres humanos individuales. QWL está atrayendo actualmente más atención globalmente, ya que en la sociedad moderna las personas pasan más de un tercio de sus vidas en su lugar de trabajo. Por lo tanto, la eminencia e importancia de QWL es incomparable e incuestionable. Este artículo se enfoca primero en las definiciones de QWL, seguido de varios paradigmas de QWL, que forman el elemento básico de QWL en cualquier organización: salud y seguridad, seguridad laboral, satisfacción laboral, estrés laboral, ambiente laboral, equilibrio trabajo-vida y humanos. Relaciones. Finalmente, el artículo propone algunas estrategias para mejorar QWL en organizaciones que se enfocan en diferentes áreas de las funciones organizacionales: participación de los empleados, diseño del trabajo y organización del trabajo, conciencia de la fuerza laboral y orientación profesional, relaciones intergrupales, papel de los gerentes de recursos humanos, trabajo de autogestión equipos, recompensas, horarios de trabajo alternativos y cultura organizacional de apoyo. Se argumenta que hay que prestar atención para mejorar todas estas funciones y lograr un equilibrio entre ellas para que QWL sea eficaz.

La calidad de vida laboral para Baitul (2012) y Quintana (2014) está basada en la percepción de los colaboradores de una institución acerca del nivel de satisfacción en relación al ambiente o contexto que laboran, resultando una evaluación del bienestar y desarrollo de recursos humanos, la cual impacta en las funciones de la institución. Así mismo, Kantén y Saldullah (2012) establecieron la asociación de la calidad de la vida

laboral y el compromiso laboral. Por consiguiente, la calidad del trabajo afecta a la contratación de los empleados. La CVL se refiere a la favorabilidad o no de un ambiente de trabajo total para los empleados. La contribución de Walton (1973), Herzberg et al., (1959), Sirgy, et al., (2001) y muchos otros han allanado el camino para el desarrollo de nuevos conceptos y proceso experimental y así evolucionó como el bloques de construcción para la calidad de la vida laboral.

Según Rodríguez y Chávez (2018) y Klein, Pereira, Breno y Pereira (2019) la calidad de la vida laboral (QWL) insertó en el contexto organizacional y se convirtió en un objeto de estudio en lo académico a principios de la década de 1950 a través del enfoque socio técnico, pero hasta ahora, las tendencias modernas y los desafíos del desarrollo de la sociedad determinan el continuo interés en las dificultades de la calidad de vida laboral (Liliy, et al., 2015). Los empleados son los "engranajes" de las organizaciones con sus habilidades, técnicas, conocimientos y trabajo para lograr el bien o servicio que permite a las organizaciones alcanzar sus objetivos con la sociedad y sobrevivir, y mantener una buena vida laboral es la base para un mejor engagement. El desarrollo de las instituciones depende de las personas involucradas para lograr su misión, metas y resultados. El hecho es que las nuevas tecnologías, las innovaciones en los procesos productivos y las facilidades obtenidas para el intercambio de conocimiento generaron una mayor competitividad entre las empresas y, con ello, se hizo necesaria una reestructuración de los procesos productivos, enfatizando la búsqueda de una mayor productividad. Sin embargo, el entorno productivo no pudo absorber estos cambios sin generar impactos negativos en sus empleados. Tanto Campos (2016) como Ferreira (2016) enfatizan que el agotamiento físico y psicológico, la baja autoestima, la presión por los resultados y la insatisfacción son aspectos inherentes a este nuevo mundo de trabajo, y por lo tanto, el tema de QWL se destaca y exige proyectos para buscar. Soluciones a estos problemas. En el sector público, se agrega a la colección anterior de la compañía para un mejor uso de los recursos, mejores resultados y claridad en el uso de los recursos financieros. Además, las personas se han vuelto menos pasivas con respecto a las omisiones en los servicios y actividades públicas. Siqueira y Mendes (2014) describen que, para satisfacer las demandas sociales, las organizaciones públicas deben revisar y reajustar los procedimientos y procesos de gestión, especialmente en la gestión de personas, que se ocupa del capital intelectual de las instituciones, ya que la forma de trabajar requiere, así como las relaciones interpersonales, ya no son las mismas que solían ser.

Según Toledo, Merino, y Cruz (2010) formularon que el trabajo es una parte fundamental de la vida humana con cada implicación maravillosa y pobre. Por lo tanto, entre los años 60 y 70, se convirtió en un argumento de que los trabajos se pueden rediseñar, haciéndolos intrínsecamente agradables y, por lo tanto, motivadores. Las obligaciones fisiológica, seguridades, social, de estima y de logros privados, que son viables para satisfacer, en la medida en que haya un ingreso lo suficientemente bueno, un acuerdo que permita trabajar sin preocupaciones y un entorno de labores seguro, una gran convivencia con los compañeros de trabajo. , popularidad a través de la organización y todo lo que sea capaz de hacer crecer la capacidad y las habilidades de la persona. Por otro lado, este deleite de las necesidades contribuye al bienestar de la persona, un bienestar que ese tipo generalmente ha buscado. Carvalho (cuatro) señala, con otros términos y estrategias, pero continuamente dirigido a lograr el orgullo y el bienestar de los empleados dentro de la ejecución de sus responsabilidades, que la excepcionalidad de los estilos de vida laborales ha sido una preocupación eterna del individuo debido al hecho del comienzo de su vida. Por lo tanto, las estrategias han aumentado sistemáticamente para disminuir el dolor de los trabajadores y el intento físico. Varios investigadores argumentan que para que una agencia entrene a la gerencia del desarrollador, debe comenzar adoptando una filosofía de estilos de vida agradables que abarque todo el trabajo para aumentar la producción y optimizar la motivos de los humanos, destacando la colaboración de todo el cuerpo de trabajadores, preservando su honor y desechar los elementos prácticos de la jerarquía organizacional.

La calidad de la vida laboral para Cascio (2006) y Vilca (2018) es una condición del resultado de una interacción entre los individuos y los empleos, puede hacer que los empleados sean más productivos y conducir a la satisfacción laboral es una forma de calidad de la vida laboral. Además, define que la calidad de la vida laboral es la apreciación que tiene el empleado de su bienestar mental y físico en el lugar de trabajo. Además, Nawawi (2001) argumenta que la calidad de la vida laboral debe incluir un programa que influya en un método para mejorar la calidad de vida mediante la creación de un mejor trabajo. Hay dos maneras de entender el concepto de Calidad de Vida Laboral (QWL) según Cascio (2006). La primera, que la calidad de la vida laboral es un grupo de situaciones y labores de objetivos institucionales, como la política de promoción, los sistemas democráticos de supervisión del trabajo, el compromiso de los empleados y los trabajos de seguridad. La segunda es que la calidad de la vida laboral se ve con la

apreciación de que los trabajadores están seguros, muy satisfechos y pueden crecer y desarrollarse como seres humanos. Ambos puntos de vista se basan principalmente en el énfasis en la conexión entre los excelentes estilos de vida y las necesidades disponibles de los empleados. Alqarni (2016) observó que la mejora de las capacidades humanas y la relevancia social han sido los predictores significativos más eficaces de la excelencia de la vida. Por otro lado, Sahni (2019) descubrió que la alta calidad de la existencia laboral y el dominio organizacional están estrechamente relacionados, sin embargo, puede haber un hipervínculo susceptible de existencia laboral agradable con la dedicación del personal.

Con respecto a la ayuda institucional para Delgado, et al. (2013) mencionó que el trabajo, los asistentes no visualizan las posibilidades de desarrollo en el rol o función que desempeñan; dentro del tamaño de protección en el trabajo, perciben la injusticia en las oportunidades de promoción dentro del grupo; dentro de la medición de integración al proceso, están motivados para conquistar situaciones exigentes y realmente dispuestos a ser líderes, generalmente se dedican a la misión del grupo; dentro del tamaño de bienestar realizado a través de las labores, observan el peligro en el estado físico y mental; dentro del tamaño de la mejora personal, son constructivos y agradables; en la medición del control del tiempo desatado, siguen absolutamente su agenda y las responsabilidades asignadas sin perjuicio de sus compromisos personales y sociales.

En cuanto a las dimensiones del estilo de vida operativo, se habían establecido a través de jefes (1998) y estos son: Dimensión de apoyo directivo, que se conoce como las fuentes externas de enfermeros obtienen de las autoridades su manera al aire libre de su participación, la popularidad y la causa. A partir de esto, el empleado puede tener la oportunidad de amplificar creatividad, expresar sus comentarios, desarrollar autonomías y que su opinión sea escuchada y llevada a cabo. Debido a que el profesional de enfermería del centros quirúrgicos requieren precisión, ritmo y obligación adicionales, desean ser diagnosticados independientemente como profesionales, se intenta mejorar la vida de profesionales enfermeros, esto puede servir para querer su centro de enfermería. Salud con labores eficaces. (Cabezas, 1998).

La dimensión Carga trabajo o demanda en el trabajo, se define cómo la percepción que el empleador tiene de la carga laboral en el centro de trabajo, consisten en directivas de: la cantidad de labores, el empuje y la tensión, el estrés adquirido con la ayuda de la cantidad de trabajo o para preservar la primera clase. De la misma manera, conflictos con

diferentes humanos en las labores, pérdida de tiempo para estilos de vida privados, dolor físico en el trabajo, la carga del deber e interrupciones preocupantes, entre otros factores (Cabezas, 1998).

La medición de la motivación intrínseca se define de esta manera a las fuentes internas promovidas por la organización en la que el profesional desarrolla su creatividad, limpiando sus metas y características para llevar a cabo, lo que puede llevarlo a ofrecer más que significa para las tareas, sentirse orgulloso, identificado y valorado en sus pinturas no públicas en colaboración con amigos. Esto se fortalece mediante el uso de la educación proporcionada con la asistencia de la organización. La enfermera con la motivación intrínseca ideal estará segura, segura y motivada, su desarrollo puede tener una capacidad adicional para enfrentar cualquier escenario dañino o exigente. Su participación con una aptitud solicitada dentro del quirófano le permitirá remediar las dificultades que surgen en algún momento de su pasatiempo característico y podría amplificar virtud de la motivación intrínseca. (Cabezas, 1998).

Con respecto al compromiso laboral variable, Schaufeli y Bakker (2010) declararon el compromiso como una nación mental de alta calidad relacionada con labores y caracterizada con la ayuda de energía, determinación y absorción. El compromiso Está referido al aspecto afectivo-cognitivo persistente mayor que no está dirigido a un objeto, ocasión o estado de cosas en particular.(p. 115).

Mateus, Gusti, Desak Sintaasih, Ratajczak-Mrozek (2019) el desarrollo de la teoría general de gestión de recursos humanos (HRM) se ha preocupado durante mucho tiempo por cómo la gestión de personas puede mejorar los resultados de rendimiento. Es solo muy recientemente que se ha mostrado interés en el flujo paralelo de investigación sobre el vínculo entre el compromiso y el engagement de los empleados, reuniendo a los dos para sugerir que el compromiso puede constituir el mecanismo a través del cual las prácticas de GRH impactan el engagement individual y organizacional. Sin embargo, el compromiso ha surgido como una construcción impugnada, cuyo significado es susceptible de "fijación, contracción, estiramiento y flexión". Además, aún no se ha analizado desde una perspectiva crítica de gestión de recursos humanos, ni se han considerado las implicaciones sociales y contextuales de la participación dentro del dominio de gestión de recursos humanos. Revisamos la contribución de los siete artículos en este número especial al avance de la teoría y la evidencia sobre el compromiso de los empleados, y destacamos las

áreas donde se necesita más investigación para responder preguntas importantes en el campo emergente que vincula la gestión de recursos humanos y el compromiso.

En cuanto a la medición del engagement laboral, Gallup Consulting (2010) y Pérez y Pedraza (2019) establecieron que el engagement laboral tiene gran importancia debido a que mejora la comunicación, el liderazgo y una serie de factores relacionados a las Tics por lo que influyen en el comportamiento de los colaboradores.

Domínguez e Ibarra (2017) Señale que los estudios de enfoque ventajosos son esenciales para aprehender la aptitud de las personas en grupos, sin embargo, ahora no es la salud física más efectiva, pero además de lo asociado con los pensamientos, es decir, el rendimiento general de las personas en diversas condiciones. Se identifican diferentes elementos para generar un bienestar profesional y privado dentro del empleado y eso explica por qué hay corporaciones que tienen un mejor cortejo con su gente que otras. (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).

Según Shantz, Arevshatian, Alfes, Bailey (2016) paralelamente al desarrollo del campo de salud, los investigadores en psicología y psicología social se han preocupado por explorar cómo la construcción actitudinal de la participación de los empleados podría ayudar a explicar los resultados del engagement individual. Como veremos a continuación, las definiciones de compromiso han variado considerablemente, pero la evidencia se ha acumulado sobre la base de estudios cuantitativos para sugerir que los altos Descripciones de compromiso están asociados con altos Descripciones de engagement, comportamiento de ciudadanía y bienestar individual (Christian, Garza y Slaughter 2011; Hakanen y Schaufeli 2012; Soane 2013).

Dada la naturaleza previamente no concluyente de estudios previos que buscan vincular la gestión de recursos humanos con el rendimiento, preguntamos si el compromiso es quizás la 'tierra prometida' donde finalmente podemos demostrar que la gestión de recursos humanos conduce a Descripciones más altos de rendimiento, o si la incorporación de la participación en los estudios de gestión de recursos humanos replicará o incluso exacerbará las incertidumbres y tensiones existentes que prevalecen en el campo SHRM. La preocupación por vincular SHRM y el rendimiento ha sido cuestionada por académicos críticos por su visión unitaria y eventual de la vida organizacional, y uno de los objetivos de este editorial y una serie de documentos en este número especial es construir sobre estos

puntos de vista y proporcionar uno de Las primeras evaluaciones de compromiso desde una perspectiva crítica de gestión de recursos humanos (Delbridge y Keenoy 2010).

En cuanto a las estrategias para incrementar el engagement laboral Schaufeli y Bakker (2010), Se requieren varias técnicas para aumentar la participación del personal. Primero, en relación con la mejora del trabajador, donde el ajuste entre el personal y la agencia debe buscarse en la forma de evaluar las opciones y los sueños del empleado, negociando un acuerdo o acuerdo y, en última instancia, la supervisión de esos acuerdos basados totalmente sobre éxito, diálogo y reorientación de objetivos. En segundo lugar, el enfoque de auditoría de bienestar en el que la empresa comercial y el grupo de trabajadores trabajan colectivamente si desea alcanzar el bienestar mutuo; y 0.33, los talleres que tienen la intención de promover la participación en el trabajo mediante el aumento de los recursos no públicos y la reducción de los signos de estrés, optimizando la satisfacción de las actividades laborales.

Así mismo, Brummelhuis, Bakker, Hetland y Keulemans (2012) mostraron que el uso diario de nueva forma de trabajo estaba positivamente relacionado con el compromiso diario y negativamente con el agotamiento diario debido al aumento de la comunicación efectiva y eficiente. Además, nueva forma de trabajo mejoró la conectividad entre los compañeros de trabajo, lo que se tradujo en un mayor compromiso diario y una reducción del agotamiento. Sin embargo, también encontramos una relación positiva entre nueva forma de trabajo y el agotamiento, porque nueva forma de trabajo aumentó las interrupciones durante el proceso de trabajo. Aunque se necesita cierta precaución, concluimos que NWW tiene el potencial de fomentar el compromiso laboral.

En relación a las dimensiones del engagement, Salanova y Schaufeli (2009) determinaron al vigor, dedicación y absorción como dimensiones de la variable engagement laboral. La dimensión Vigor, según Salanova y Schaufeli (2009) Se caracteriza por Descripciones excesivos de energía y poder de permanencia mental al mismo tiempo que trabaja, con la ayuda del deseo de hacer un esfuerzo en el trabajo que se completa incluso antes de que las dificultades se pongan de pie. El colaborador tiene la necesidad de realizar un mayor esfuerzo de trabajo y firmeza frente a los obstáculos, teniendo una resistencia intelectual maravillosa.

Para la dimensión de dedicación, Salanova y Schaufeli (2009) se refieren a una alta participación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significado,

entusiasmo, noción, orgullo y proyecto para la actividad. Por lo tanto, un empleado comprometido tiende a estar muy preocupado por sus actividades de labores. Un colaborador dedicado implica tener altas Descripciones de aventura y noción en su trabajo.

Para el tamaño de absorción, Salanova y Schaufeli (2009) señalaron que ocurre cuando el hombre o la mujer están absolutamente concentrados en sus labores, mientras que el tiempo pasa rápido y es muy difícil desconectarse de lo que se está haciendo, debido a las altas dosis de disfrute y atención experimentados. La absorción se caracteriza porque el trabajador está totalmente concentrado e inmerso en el trabajo, pasando tiempo rápidamente en el lugar de trabajo y experimenta satisfacción en la actividad que realiza.

En relación a la **justificación teórica**, la investigación busca determinar conocimiento científico sobre la relación de la calidad de vida laboral y el engagement laboral; a través de teorías que nos permita definir estas dos variables. En cuanto a la **justificación práctica**, el estudio de la calidad de vida laboral y engagement laboral permitirá hacer de conocimiento a las jefaturas de enfermería, cual es el sentir de las enfermeras en la labor que realiza a diario para así, proponer alternativas de solución que mejoren la calidad de vida de las enfermeras del hospital público. En relación a la **justificación metodológica** Para lograr las metas del estudio de investigación, se va a ejecutar un proceso ordenado y sistematizado, se utilizaran técnicas de investigación cuantitativa. El instrumento de medición empleado debe mostrar resultados consistentes, coherentes y debe medir verdaderamente a la variable calidad de vida laboral y a la variable engagement laboral, el cual permitirá ser de modelo para próximos trabajos en relación con las variables utilizadas. Provocando innovación y cambios desde una realidad determinada, beneficiando al profesional de la salud, usuario y a la institución hospitalaria pública.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la correlación con la Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020?

Problemas Específicos 1 ¿Cuál es la correlación con el Apoyo directivo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020? Problema Específico 2 ¿Cuál es la correlación con la carga de trabajo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020? Problemas Específicos 3 ¿Cuál es la correlación con la motivación intrínseca y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020?

El objetivo general es: Establecer la correlación con la Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020. Los objetivos específicos: Los objetivos específicos¹ son definir la correlación con el Apoyo directivo y el engagement laborales de las enfermeras de un hospital público, 2020. Los objetivos específicos² definir la correlación con la carga de trabajo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020. Los objetivos específicos³ definir la correlación con la motivación intrínseca y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2019.

La hipótesis General: Existe correlación importante con la Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.

Las hipótesis específicas: Las hipótesis específicas¹ son Existe correlación significativa con el Apoyo directivo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020. Las hipótesis específicas² Existe correlación significativa con la carga de trabajo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020. Las hipótesis específicas³ Existe correlación significativa con la motivación intrínseca y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.

II. Método

2.1. Tipo y Diseño de investigación

El método empleado fue hipotético deductivo porque se realizará observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema, a través de un razonamiento deductivo intenta validar la hipótesis empírica (Pérez, 2017, p.5).

El estudio asumió un enfoque cuantitativo porque “usa la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza, además, los métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de las hipótesis”. (Valderrama, 2013, p.106).

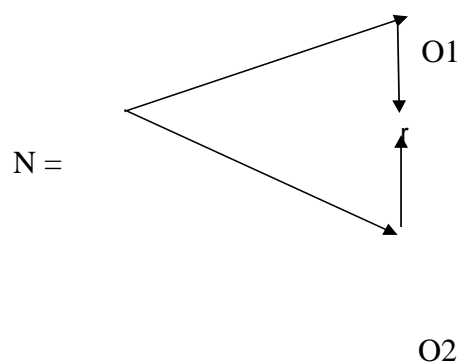
Según su finalidad fue básica, porque “busca aumentar la teoría, por lo tanto, se relaciona con nuevos conocimientos”. (Pérez, 2017, p.5).

Según el número de mediciones fue transversal, ya que se estudia “hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2009, p.72).

Según el tiempo de ocurrencia, fue prospectivo porque “son aquellos en los cuales la información se va registrando en la medida que va ocurriendo el fenómeno ó los hechos programados para observar” (Pineda, 1994, p.81).

El diseño de estudio fue no experimental, porque “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se describen los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 152).

El nivel fue correlacional, porque permite al investigador “analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables)” (Carrasco, 2009, p. 73). Gráficamente se denota:



Donde:

N : Muestra de Estudio.

OV1: Calidad de vida laboral.

OV2: Engagement laboral.

r : Relación de las variables

2.2. Operacionalización Variables

Definición conceptual de la variable 1: Calidad de vida laboral

Está representado por la relación de los balances con las necesidades de trabajos y las capacidades percibidas de soportarlas, para que durante la duración de los estilos de vida, el auge de primera línea se lleve a cabo dentro de las esferas profesionales, familiares y privadas. (Cabezas, 1998).

Definición operacional

Para la variable cualitativamente politómicas de escalas ordinales que son medidas por un de 35 ítems, 3 dimensiones y 13 indicadores el cual empleo la escala de Likert 1 Al 4, con escala de respuesta a la que se superponen las categorías nada, algo, bastante y mucho siendo las Descripciones Bajo, Regular, y Alto.

Definición conceptual de la variable 2: Engagement laboral

Schaufeli y Bakker (2010) plantearon al engagement de un estado mental positivo correlacionado con las labores y caracterizados por fuerza, dedicaciones y absorciones.

Definición operacional

Las variables cualitativas politómicas de escala ordinal que es medida por un instrumento que consta de 17 ítems, 3 dimensiones y 6 indicadores el cual empleo la escala de Likert con cinco posiciones (desde 0 = nunca, hasta 5 = siempre). Con Descripciones de Bajo, Medio y Alto.

Tabla 1

Operacionalización de variable calidad de vida laboral

Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítems	Niveles y rangos
Apoyo directivo	- Satisfacción en el trabajo	Ordinal politómica	1-14	Bajo
	- Sueldo			[35 – 69]
	- Reconocimiento profesional			Regular
	- Creatividad			[70 – 105]
Carga de trabajo	- Autonomía	Ordinal politómica	15-25	Alto
	- Sobrecarga de trabajo			[106 – 140]
	- Presión en el trabajo			
Motivación intrínseca	- Estrés	Ordinal politómica	26-35	
	- Seguridad, Confianza, Motivación, Eficiencia Afrontamiento			

Fuente: López (2018)

Tabla 2

Operacionalización de la variable engagement laboral

Dimensión	Indicador	Escalas de Medición	Ítems	Niveles y rangos
Vigor	Energía y resiliencia	Ordinal	1,2,3,4,5, 6	Alto (63-85)
Dedicación	Inspiración, y desafío	Politómica	7,8,9,10, 11	Medio (40-62)
Absorción	Inmersión y concentración		12,13,14, 15,16,17	Bajo (17-39)

Fuente: Cuesta (2013)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

En cuanto a la población objeto de estudio fue conformado por 640 enfermeras de un Hospital Público de Lima, durante el mes de julio del 2020.

Muestra

La determinación de la muestra fue no probabilística. La muestra fue conformada por 70 profesionales enfermeros de un Hospital Público de Lima durante el mes de julio del 2020.

Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado por conveniencia.

Criterios de selección:

- Criterios de inclusión:

Profesionales de enfermería menores de 60 años, Profesionales de enfermería asistenciales, con un tiempo mínimo de 1 año en el hospital público, Profesionales

de enfermería de turno rotativo, Profesionales de enfermería que deseen participar del estudio

- Criterios de exclusión:

Profesionales de enfermería de consultorios, especialistas de enfermeras Jefes de Servicio, enfermeras especialistas que laboran en dos instituciones y enfermeras especialistas que están de licencias o de vacaciones

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica utilizada se establece la encuesta, dado que los registros se reciben a través de consultas a los expertos en enfermería que componen el patrón (Carrasco, 2009).

En cuanto al instrumento utilizado para obtener la información se convirtió en el cuestionario: “Un cuestionario consta de preguntas rápidas y difíciles sobre la variable a medir. Los contenidos de las interrogantes en un cuestionario pueden ser numerosos como los factores que mide” (Behar, 2008).

Ficha técnica del instrumento para medir la variable de la calidad de vida laboral

Nombre del instrumento : Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Autor:	C. Cabezas Peña
Adaptado:	Fernández, Santa & Casado, 2007, modificado Grimaldo y Reyes, (2014)
Lugar:	Barcelona España
Fecha de aplicación:	1998
Objetivo:	Identificar los Descripciones de la calidad de vida en enfermeros
Administrado:	Enfermeras
Forma de Administración:	Individuales o colectivos
Tiempo de Aplicación:	15 min

Observación: Instrumento que consta de 35 ítems, 3 dimensiones y 13 indicadores el cual empleo la escala de Likert 1 al 4, con la escala de respuesta «nada» «algo» «bastante» y «mucho» cuyos Descripciones son Bajo, Regular, y Alto.

Tabla 3

Baremación de la variable calidad de vida laboral

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
105-140	42-56	34-44	30-40	Adecuado
70-104	28-41	22-33	20-29	Regular
35-69	14-27	11-21	10-19	Inadecuado

Ficha técnica de la variable Engagement laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17)

Autor: Marisa Salanova

Adaptado: Wilmar B. Schaufeli y modificado Arnold B. Bakker

Lugar: España

Fecha de Aplicación: 2010

Objetivo: Determinar nivel de engegement en profesionales de la salud

Administrado: enfermeros

Forma de Administración: Individual o colectivo

Tiempo de Aplicación: 10 minutos.

Observación: consta de 17 ítems, 3 dimensiones y 6 indicadores el cual empleo la escala de Likert con cinco posiciones (desde 0 = nunca, hasta 5 = siempre). Cuyos Descripciones son Bajo, Medio y Alto.

Tabla 4

Baremos de la variable engagement laboral

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
63-85	22-30	19-25	22-30	Alto
40-62	14-21	12-18	14-21	Medio
17-39	6-13	5-11	6-13	Bajo

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Se realizó la validez de contenido, por medio de juicio de expertos conformado por maestros y/o doctores quienes evaluaron la validez del instrumento de medición de la variable Calidad de vida laboral y la variable Engagement laboral base a los criterios de claridad, pertinencia y de relevancia. (Anexo 3).

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de evaluación

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Mg.	Daniel Ángel Córdova Sotomayor	Aplicable Aplicable
2	Mg.	Janeth Moscoso Becerra	

Confiabilidad

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos de evaluación

	Fiabilidad	N de elementos
Cuestionario de calidad de vida laboral	0,911	35
Cuestionario de engagement laboral	0,903	17

Se determino la confiabilidad del instrumento de la variable calidad de vida laboral, mediante el alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0,911, valor que considera al instrumento de alta confiabilidad. (Anexo 4).

Se determino la confiabilidad del instrumento de la variable engagement laboral, mediante

el alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0,903, valor que considera al instrumento de alta confiabilidad. (Anexo 5).

Tabla 7

Niveles de Confiabilidad

Valores	Niveles
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,90 a 1,00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

2.5 Procedimiento

Para llevar a cabo esta investigación se coordinará con la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada César Vallejo, para que proporcione la carta de presentación, luego de obtener la carta de presentación se entregará por mesa de partes a la Oficina de Investigación del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Después, dicha institución solicitará los requisitos, el cual se cumplirá, después el comité de investigación revisará y aprobará el trabajo de investigación. Luego se dará inicio a la etapa de recolecta de data, a través la aplicación de las encuestas: Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y Cuestionario Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), que se realizara en el auditorio de capacitación, en forma individualizada, por un espacio de 25 minutos aproximadamente en forma anónima, antes de la aplicación de las encuestas se realizara el consentimiento informado a cada uno de los participantes en forma libre y voluntaria.

2.6 Métodos de análisis de datos

En cuanto al análisis estadístico se usó el estadístico SPSS 24. Los resultados que se

obtuvieron fueron presentaron en tablas y gráficos, para luego analizar e interpretar. Se procedió en la aplicación y análisis de la data para dar respuesta a las interrogantes de estudio.

Estadística descriptiva. En cuanto al análisis descriptivo, se tomará en cuenta la realización de frecuencias absolutas (N) y relativas (%). Los resultados se presentaron en tablas simples y gráficos de barras.

Estadística inferencial / Prueba de hipótesis

Para realizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, puesto que la data a obtener son de tipo ordinal. Con un nivel de confianza al 95% y un nivel de significancia de 0,05.

Tabla 8

Interpretación del Coeficientes de Correlación

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández y Baptista

Formulación de la hipótesis estadística

Ho: (Formular la hipótesis nula) $r=0$

H1: (Formular la hipótesis alterna) $r \neq 0$

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Nivel de confianza del 95%

Estadístico de prueba

Coefficiente de Correlación Spearman

Regla de decisión:

Si el nivel de significación es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula.

Si el nivel de significación es mayor que 0,05 entonces no se rechaza la hipótesis nula

2.7 Aspectos éticos

En relación al estudio se tomó en cuenta los aspectos éticos que son importantes puesto a que se consideró a personas como participantes de la investigación y su participa requieren la respectiva autorización; razón por el cual se procederá a aplicar el respectivo

consentimientos informados. Los encuestados accederán de manera libre en la participación del estudio. También, se asegurará mantienen anonimato de participantes; así como el respeto hacia ellos. Los instrumentos fueron utilizados de manera correcta.

III Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 9

Descripciones de la variable Calidad de vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	4	5,7
	Regular	44	62,9
	Adecuado	22	31,4
	Total	70	100,0

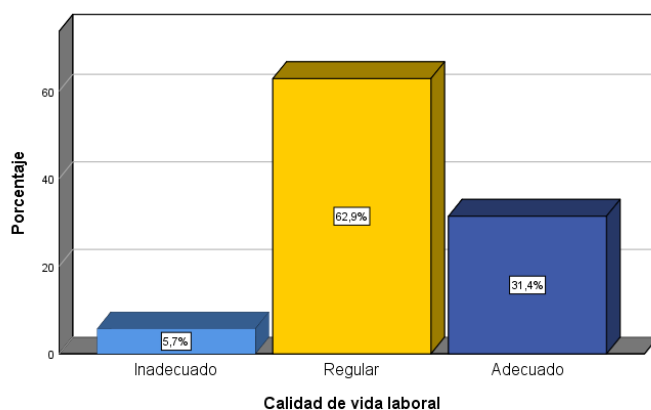


Figura 1. Descripciones de la variable Calidad de vida laboral

En la tabla 9 y figura 1, los encuestados percibieron el 5.7% nivel inadecuado, el 62.9% presentaron nivel regular y el 31.4% presentó un nivel adecuado de la variable calidad de vida.

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de calidad de vida

Niveles	Apoyo directivo		Carga de trabajo		Motivación intrínseca	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	4	5,7	3	4,3	5	7,1
Regular	47	67,1	41	58,6	44	62,9
Adecuado	19	27,1	26	37,1	21	30,0
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0

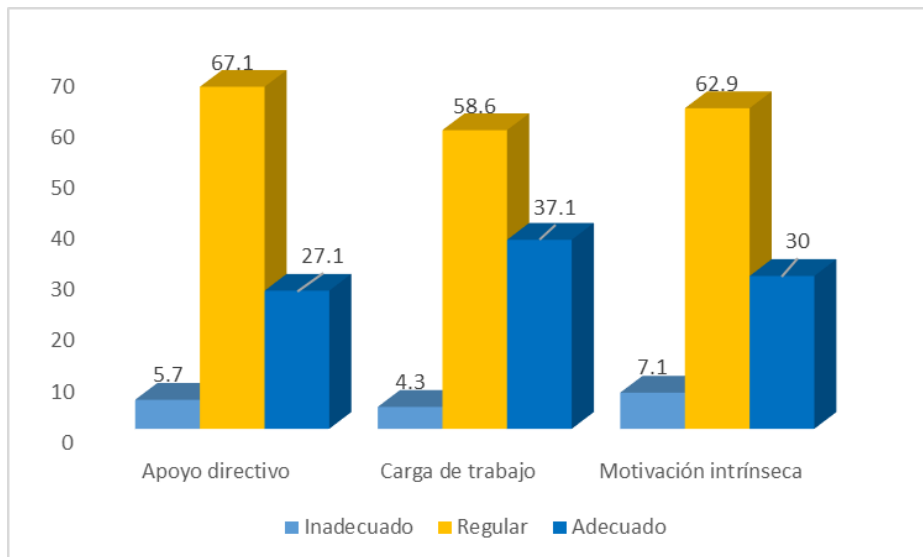


Figura 2. Descripciones de las dimensiones de calidad de vida

En la tabla 10 y figura 2, la dimensión apoyo directivo muestra el 5.7% de nivel inadecuado, el 67.1% presentaron nivel regular y el 27.1% es de nivel adecuado; en cuanto a la dimensión carga de trabajo el 4.3% presentaron nivel inadecuado, el 58.6% presentaron nivel regular y el 37.1% presentaron nivel adecuado y en cuanto a la dimensión motivación intrínseca el 7.1% presentaron nivel inadecuado, el 62.9% presentaron nivel, regular y el 30% presentaron nivel adecuado.

Tabla 11

Descripciones de la variable engagement laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	32,9
	Medio	44	62,9
	Alto	3	4,3
	Total	70	100,0

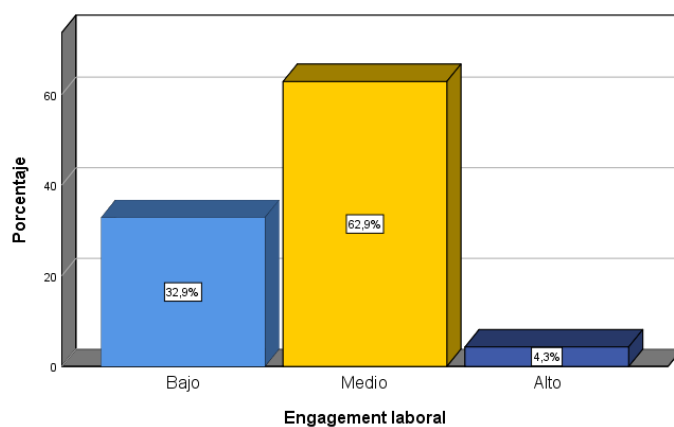


Figura 3. Descripciones de la variable engagement laboral

En la tabla 11 y figura 3, se encontró que el 32.9% presentó nivel bajo, el 62.9% presentó nivel medio y el 4.3% presentó nivel alto de engagement laboral.

Tabla 12

Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de engagement laboral

Descripciones	Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	23	32,9	14	20,0	20	28,6
Medio	40	57,1	55	78,6	45	64,3
Alto	7	10,0	1	1,4	5	7,1
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0

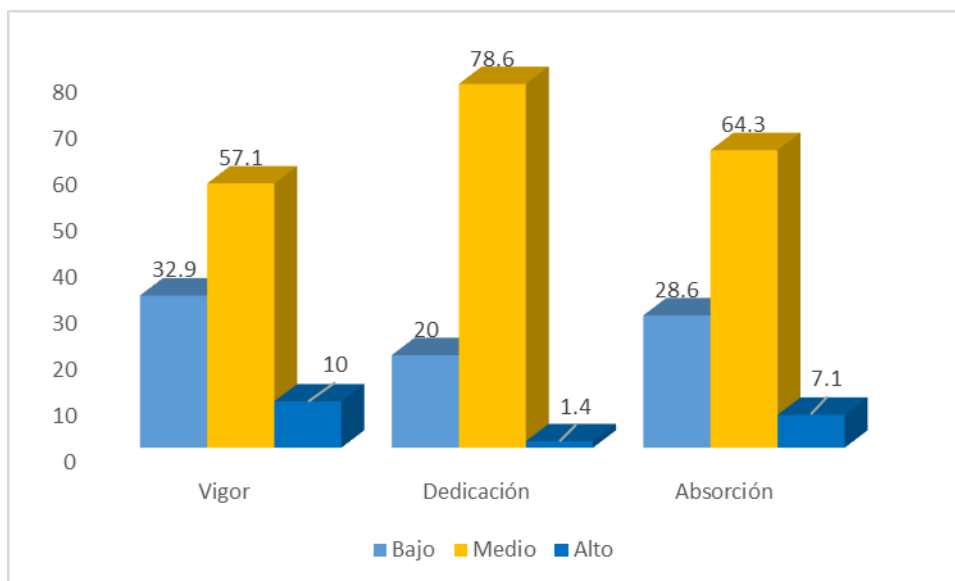


Figura 4. Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de engagement laboral

En la tabla 12 y figura 6, se encontró que la dimensión apoyo directivo que el 32.9% tienen nivel bajo, el 57.1% presentaron nivel medio y el 10% presentaron nivel alto; en cuanto a la dimensión carga de trabajo, el 20% presentaron nivel bajo, el 78.6% presentaron nivel medio y el 1.4% presentaron nivel alto y en cuanto a la dimensión motivación intrínseca el 28.6% presentaron nivel bajo, el 64.3% presentaron nivel medio y el 7.1% presentaron nivel alto.

3.2 Contratación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe correlación significativa con Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.

H_a : Existe correlación significativa con la Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 13

Correlación entre la Calidad de vida laboral y el engagement laboral

		Correlaciones		
			Calidad de vida laboral	Engagement laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Engagement laboral	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13, se presentaron los resultados para contrastar la hipótesis general: se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.569** interpretándose como moderada relación positiva con las variables, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); rechazándose la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe correlación significativa con el Apoyo directivo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020

Ha: Existe correlación significativa con el apoyo directivo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020

Tabla 14

Correlación entre el apoyo directivo y el engagement laboral

		Correlaciones		
			Apoyo directivo	Engagement laboral
Rho de Spearman	Apoyo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Engagement laboral	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, se presentaron la contrastación de la primera hipótesis específica: se encontró coeficientes de correlación de Rho de Spearman = 0.514** interpretándose como moderada relación positiva con las variables, con $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazándose la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe correlación significativa con la carga de trabajo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020

Ha: Existe correlación significativa con la carga de trabajo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020

Tabla 15

Correlación entre la carga de trabajo y el engagement laboral

Correlaciones				
			Carga de trabajo	Engagement laboral
Rho de Spearman	Carga de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Engagement laboral	Coefficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, se presentaron resultados para la contratación de la segunda hipótesis específica: se encontró un coeficientes de correlación de Rho de Spearman = 0.539** interpretando se como moderada correlación positiva con las variables, con $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazando la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe correlación significativa con la motivación intrínseca y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.

Ha: Existe correlación significativa con la motivación intrínseca y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.

Tabla 16

Correlación entre la motivación intrínseca y el engagement laboral

Correlaciones				
			Motivación intrínseca	Engagement laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Engagement laboral	Coefficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16, se presentaron resultados para la contratación de la tercera hipótesis específica: se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.559** interpretándose como moderada relación positiva con las variables, con $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazándose la hipótesis nula.

IV Discusión

La investigación tuvo como título Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020 y se estableció la siguiente discusión.

En correlación a la hipótesis general se obtuvo que hay relación sig con la Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020, se encontró una relación de Rho de Spearman = 0.569** interpretándose como moderada relación positiva con las variables, con $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$). Coincidiendo con Endayani, Musadieg y Afrianty (2018) encontraron que la calidad de la vida laboral es el fundamento que determina el nivel de satisfacción y compromiso en una institución.

Los resultados corroboran que la calidad de vida laboral de las enfermeras asistenciales se ha visto influenciada por situaciones difíciles como sobrecargas laborales, faltas de motivación, escasos recursos, salarios precoces por parte de las autoridades pertinentes, esto trae como consecuencia rompimiento del equilibrio de bienestar físico psíquico en relación con su quehacer del profesional de enfermería.

Sin embargo, aun cuando las condiciones les son desfavorables algunas enfermeras han demostrado gran motivación hacia su trabajo, por ende, muestran un gran compromiso hacia la institución, aumentando así la productividad, muchas veces lo hacen por vocación de servicio a la que fueron formadas.

Así mismo, Azevedo, Nery, Cardoso (2017) mostraron que, entre los trabajadores de enfermería, el 27,9% tenía un trabajo de baja tensión, el 19,2% de trabajo pasivo, el 32,1% de trabajo activo y el 20,8% de trabajo de alta tensión. El 51,9% de los trabajadores percibió una baja ayuda social de los supervisores y compañeros de trabajo. Este estudio demostró que el personal de enfermería enfrenta más angustia psicológica que la población en general, y están expuestos a una variedad de elementos que generan desgaste. Por esta razón, su calidad de vida correlacionada con el trabajo percibido es un tema que recientemente ha despertado creciente interés, en vista de la importancia de los factores personales, ambientales y organizacionales involucrados en el contexto laboral. Además, la carga de trabajo de los trabajadores representaron una barrera para la práctica de este

empoderamiento ya que, debido a la falta de tiempo en la práctica diaria del personal de enfermería, la atención directa al paciente termina siendo priorizada sobre las iniciativas y proyectos de cambio organizacional, inevitablemente conlleva una influencia negativa en la situación de los trabajadores, favoreciendo aún más las demandas y la sobrecarga de trabajo, y en consecuencia afectando la calidad de vida relacionada con el trabajo.

Del mismo modo, Silveira, Da Penha, Aline, Teixeira y Da Silva (2017) sobre Calidad de vida laboral, el dolor en el trabajo es el principal problema que enfrenta el personal, principalmente en el puesto que desempeñan. De los 109 empleados encuestados, 34.9% enfermeros, 53.2% técnicos de enfermería y 11.9% auxiliares de enfermería; El 89.9% tenía una agenda de trabajo en la semana de 30 hrs y el 39.4% tenía otras responsabilidades en la enfermería. El grado de alta calidad de vida en el trabajo mostró que el 39%, cinco% están molestos y el 60.5% están contentos, destaca que hubo mayores insatisfacciones con la multa de la vida entre los especialistas en enfermería. Muchos de los profesionales de enfermería del hospital público trabajan en dos instituciones, para aumentar sus ingresos económicos, duplicándose así las horas de jornada laboral, trayendo consecuencias negativas para su salud física, mental y emocional.

Coincidiendo con las teorías relacionadas al tema de Vela, et al., (2008) y Pérez, Campos, Negro y Caballero (2011) indicaron que los profesionales de la salud, se ubican los enfermeros, son lo que presentaron alto peligro de tener una mala calidad de vida profesional, debido a la exposición a diversas condiciones laborales adversas lo que no solo afecta su bienestar sino también a su compromiso laboral o engagement laboral.

Así mismo, Eren y Hisar (2016) señalaron como la calidad de vida laboral tiene un efecto en la obligación de los trabajadores en cualquier organización independientemente del área o profesión que se tenga, En dicho caso, también se determinó que la calidad de vida laboral de las enfermeras y su responsabilidad organizacional se encuentran en Descripciones medios. En la investigación se determinó que la calidad de vida laboral de las enfermeras y su compromiso organizacional se encuentran en Descripciones medios. También se determinó que existe una relación positiva y estadísticamente importante con la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

Estos resultados pueden ayudar al hospital y a los jefes del departamento de enfermería a desarrollar e implementar estrategias para disminuir las demandas excesivas y la sobrecarga de trabajo y aumentar el apoyo en cuanto a recursos materiales,

infraestructura y aumento salarial entre el personal de enfermería. en consecuencia, podría brindar una mejor atención satisfactoria a sus pacientes.

En relación a la calidad de vida y el desempeño de labores, Moreno (2016) manifestó que los resultados registran que no hay una alta significancia entre las variables Calidad de vida y Rendimiento laboral, tampoco hay una datación extensa entre las variables de primera clase de vida y el desempeño laboral general (organizacional, contextual, proyecto). Los resultados que se obtuvieron de Spearman han sido: $Rho = 0.210$ y $P = 0.145$.

Debido a diversos factores, puesto que mientras la calidad de vida tiene Descripciones moderados, el rendimiento laboral presentaron Descripciones bajos de acuerdo al contexto en que se desarrolló la investigación.

Se debe considerar la calidad del trabajo o el estilo de vida profesional como lo llama Cabezas (1998), puesto que se asocian con la estimación realizada por el empleado sobre las demandas del trabajo y la capacidad que percibe que deben enfrentar ellos, para que en su vida se desarrollen óptimamente en un círculos profesionales, familiares y personales. En general, los factores asociados con la experiencia satisfactoria de los expertos logran para la institución diversos instrumentos que ofrecen la capacidad de elaborar activos adecuados de gratificación durante el engagement.

En las instituciones de salud se debe garantizar que la calidad de la vida laboral se ve con la percepción de que los empleados están seguros, muy satisfechos y pueden crecer y desarrollarse como seres humanos

En cuanto a la calidad de vida laboral para Baitul (2012) y Quintana (2014) está basada en la percepción de los colaboradores de una institución acerca del nivel de satisfacción en relación al ambiente o contexto que laboran, resultando una evaluación del bienestar y desarrollo de recursos humanos, la cual impacta en las funciones de la institución.

Esta satisfacción se basa principalmente en el énfasis en la conexión entre los excelentes estilos de vida y la atención a las necesidades disponibles de los empleados.

Para Rodríguez y Chávez (2018) y Klein, Pereira, Breno y Pereira (2019) la calidad de la vida laboral (QWL) El desarrollo de las organizaciones depende de las personas involucradas para alcanzar su misión, objetivos y resultados. El hecho es que las nuevas tecnologías, las innovaciones en los procesos productivos y las facilidades obtenidas para

el intercambio de conocimiento generaron una mayor competitividad entre las empresas y, con ello, se hizo necesaria una reestructuración de los procesos productivos, enfatizando la búsqueda de una mayor productividad. Sin embargo, el entorno productivo no pudo absorber estos cambios sin generar impactos negativos en sus empleados. Así mismo, (Liliy, et al., 2015). Los empleados son los "engranajes" de las organizaciones con sus habilidades, técnicas, conocimientos y trabajo para lograr el bien o servicio que permite a las organizaciones alcanzar sus objetivos con la sociedad y sobrevivir, y mantener una buena vida laboral es la base para un mejor engagement.

El desarrollo de las organizaciones depende de las personas involucradas para alcanzar su misión, objetivos y resultados. El hecho es que las nuevas tecnologías, las innovaciones en los procesos productivos y las facilidades obtenidas para el intercambio de conocimiento generaron una mayor competitividad entre las empresas y, con ello, se hizo necesaria una reestructuración de los procesos productivos, enfatizando la búsqueda de una mayor productividad. Sin embargo, el entorno productivo no pudo absorber estos cambios sin generar impactos negativos en sus empleados.

Para la primera hipótesis específica, se obtuvo que Existe correlación importantes con el apoyo directivo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020, se encontró una relación de Rho de Spearman = 0.514** con interpretación moderada correlación con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); coincidiendo con respecto a la ayuda institucional para Delgado, et al. (2013) mencionó que el trabajo, los asistentes no visualizan las posibilidades de desarrollo en el rol o función que desempeñan; dentro del tamaño de protección en el trabajo, perciben la injusticia en las oportunidades de promoción dentro del grupo; dentro de la medición de integración al proceso, están motivados para conquistar situaciones exigentes y realmente dispuestos a ser líderes, generalmente se dedican a la misión del grupo; dentro de la dimensión del bienestar realizado a través del trabajo, observen el peligro en el estado físico y mental; dentro del tamaño de la mejora personal, son constructivos y agradables.

Coincidiendo con Loli, Danielli, Navarro y Cerón (2018) llegó a la conclusión de que los hallazgos sugieren que existe una insatisfacción en un porcentaje excesivo de profesionales con respecto tanto a la vida laboral de primera clase como al apoyo institucional para las labores; así como hay una asociación de interdependencia entre cada variable.

Esto se fundamenta con la teoría de Cabezas (1998) quien considera algunos aspectos como la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, el reconocimiento del esfuerzo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes y compañeros. Asimismo, se incluye la recepción de la información de los resultados del trabajo, la autonomía o libertad de decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos.

Según los resultados obtenidos existe una correlación positiva con el apoyo directivo y el engagement laboral, esto se debe a que en el hospital público el apoyo al personal de salud, en especial al personal de enfermería es regular, pese a que es el personal que brinda mayor cuidado desde la etapa prenatal hasta el fin del existir del ser humano, a la institución poco lo interesa, esto se ve demostrado en la actualidad, muchos vienen laborando bajo regímenes de terceros, los no cuentan con vacaciones, ni seguros y sus salarios son percibidos irregularmente después de tres meses de trabajo. Por otro aspecto no valoran el esfuerzo que el personal de enfermería nombrado ni contratado bajo el régimen cas, tanto por parte de la institución, ni por el departamento de enfermería, no hay ningún tipo a incentivo económico, académico, o de reconocimiento a la actividad que realiza, a comparación con otras instituciones que les proporcionan bonos alimenticios, capacitaciones a nivel nacional e internacional, siempre escusándose que no hay presupuesto, pero casi siempre el personal de enfermería esta dispuesto a brindar el cuidado al usuario quien hace uso de su servicio, mostrando un actitud positiva frente a la adversidad.

En relación a la segunda hipótesis específica, se obtuvo que Existe correlación significativa con la carga de trabajo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020 se encontró relación de Rho de Spearman = 0.539** interpreta de moderada relación positiva con las variables, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); coincidiendo con Delgado, Aguilera, Delgado, Cano y Ramírez (2013) encontró que la circunstancia de correr riesgos de postura, que trata de aparatos y equipos quirúrgicos, ofrece una posibilidad cercana de fatiga. Los asistentes del área muestran una serie de apreciación subjetiva que reproducen un hecho de los alrededores de sus labores, lo que debe inducir al liderazgo en la selección que mejorará las técnicas de empleos y, por esta razón, disminuirá los elementos de oportunidad que pueden ser obvios en esta observación, que podrían razonar enfermedad corporal e intelectual si no se corrige a tiempo. . La medición carga trabajo o demanda en el trabajo, se define cómo la percepción que el empleador tiene de la

carga laboral en el centro de trabajo, consiste en indicadores de: la cantidad de trabajo, el empuje y la presión, el estrés adquirido con la ayuda de la cantidad de trabajo o para preservar la primera clase. De la misma manera, conflictos con diferentes humanos en las labores, pérdida de tiempo para estilos de vida privados, dolor físico en el trabajo, la carga del deber e interrupciones preocupantes, entre otros factores (Cabezas, 1998).

Con respecto a los resultados obtenidos, existe una correlación significativa con la carga de trabajo y el engagement laboral, esto se puede fundamentar con la realidad que vive el personal de enfermería en un hospital público, hay exceso de trabajo, muchas veces se brinda atención a pacientes más de lo que estipula la norma ya sea por falta de recursos humano o por alta demanda de atención. En la actualidad además de la atención brindada a los usuarios, el enfermero debe llenar una serie de formatos engorrosos, que evidencia dicha atención, haciendo más agotador el trabajo, no solo lidia con el enfermo y su entorno sino con la familia, y con los mismos compañeros de trabajo, aumentando el estrés laboral.

Sin embargo, casi la mayoría del personal de enfermería, pese a las precarias condiciones de infraestructura, a la escasez de recursos biomédicos, a la falta de recursos humanos, se dedica a la misión a la que fue formada, brindar cuidado integral al usuario que requiere su atención, esto encierra el engagement laboral, la actitud positiva frente a todo lo antes mencionado.

La carga de trabajo puede ocasionar algunos conflictos por lo que es importante considerar reorganizar los horarios de trabajo y analizar desde una perspectiva crítica de gestión de recursos humanos para garantizar mejores jornadas de trabajo.

En relación a la tercera hipótesis específica, se convirtió en recibido que existe una enorme correlación con la motivación intrínseca y el compromiso laboral de las enfermeras de una clínica pública, 2020, un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.559^{**} cambiado a encontrado, interpretándolo como un agradable leve cortejar con las variables, con $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); coincidiendo con Rojas y Pintado (2014), mencionaron que durante la relación con las tres dimensiones evaluadas de la Calidad de Vida Profesional, el 60% declaró que tenían asistencia administrativa "suficiente". El 3% tenía suficiente demanda de trabajo y el 51.1% tenía "carga suficiente". Motivación intrínseca, con respecto al síndrome de Burnout, descubrieron que el 80% de los empleados de acondicionamiento físico presentaron un bajo grado de agotamiento emocional, el 64.4% ofrece un bajo nivel de despersonalización y el 100% da un bajo grado de éxito personal. La dimensión de la motivación intrínseca se define de esta

manera a las fuentes internas promovidas por la empresa en las que el profesional desarrolla su creatividad, limpiando sus objetivos y características para llevar a cabo, lo que podría llevarlo a ofrecer un medio adicional a las obligaciones. , se siente orgulloso, identificado y valorado por su trabajo no público en colaboración con amigos. Esto se fortalece a través de la escolarización proporcionada con la ayuda del grupo (Cabezas, 1998).

Según los resultados obtenidos del estudio, se observa que existe una correlación positiva entre la motivación intrínseca y el engagement laboral, esto se ve reflejado en el profesional de enfermería que labora en el hospital público que cuenta con una motivación intrínseca, esto conlleva a que este segura, confiada y motivada, el cual le permite ser más eficiente y tener una mayor capacidad para soportar cualquier situación desfavorable o traumática que enfrenta día a día en la jornada laboral.

Su participación con una aptitud motivada dentro de la institución, le permitirá resolver las dificultades que surgen a lo largo de su actividad característica y ampliará las virtudes de la motivación intrínseca. A partir de la correlación significativa con la motivación intrínseca y el engagement laboral, el trabajador tendrá la posibilidad de expandir su creatividad, expresar sus evaluaciones, tener autonomía y que su opinión sea escuchada y aplicada.

La desventaja que se encontró en la ejecución de la tesis, fue en el momento de recolección de datos, por la pandemia que nos tocó vivir, el aislamiento social fue una limitante para la captación masiva del profesional de enfermería en el hospital público. Otra desventaja que se presentó es que el escenario que vivió la enfermera en el momento de la ejecución de la encuesta es muy diferente a la realidad que estaba acostumbrada, estuvo cargada de estrés por la pandemia.

V Conclusiones

Primera

Existe correlación significativa entre la Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.

Segunda

Existe relación significativa entre el apoyo directivo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.

Tercera

Existe relación significativa entre la carga de trabajo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.

Cuarta

Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.

VI Recomendaciones

Con los resultados obtenidos y siendo analizados en la presente investigación se exhorta lo siguiente:

Primera

Se recomienda al Director del hospital público realizar talleres de coaching de desarrollo de compromiso laboral y se desarrollen temas de vigor para mejorar los Descripciones de energía y resiliencia, además de temas de dedicación y la absorción como parte del compromiso laboral y mejoren los Descripciones de inmersión en el trabajo y la concentración.

Segunda

Se recomienda al Director del hospital público realizar el apoyo directivo y se garantice la satisfacción en el trabajo, reconocimiento de los profesionales, promover la creatividad y desarrollar la autonomía de los enfermeros, debido a los bajos Descripciones encontrados en la presente investigación.

Tercera

Se recomienda al Director del hospital público revisar la carga de trabajo laboral de los enfermeros y así evitar el estrés y presión originada por el trabajo, debido a los bajos Descripciones encontrados en la presente investigación.

Cuarta

Se recomienda al Director del hospital público realizar taller de motivación al trabajo para mejorar la motivación intrínseca y se mejore la seguridad, el afrontamiento, la confianza y la eficiencia de los enfermeros debido a los bajos Descripciones encontrados en la investigación.

Referencias

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of Quality of Work Life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73–82. <https://doi.org/10.1177/0971685812470345>
- Alqarni, S. (2016). *Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University*. Recuperado de http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_6_No_8_August_2016/14.pdf
- Azevedo, B, Nery, A, & Cardoso, J. (2017). Occupational stress and dissatisfaction with quality of work life in nursing. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 26(1), Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18).
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n3/v26n3a02.pdf>
- Brummelhuis, LL., Bakker, A., Hetland, J., y Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement?. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4929/pdf>
- Campos, N. M. (2016). *Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos do Instituto Federal Sul Rio Grandense lotado em Pelotas* (Master's thesis). Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, RS.
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 491-492
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, Quality of Work Life and Profits*. 7th Edition Burr Ridge: Irwin McGraw-Hill.

- Christian, M., Garza, A.S., y Slaughter, J. (2011), Work Engagement. A Quantitative Review and Test of its Relation with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136.
- Delbridge, R., and Keenoy, T. (2010), Beyond Managerialism? The International *Journal of Human Resource Management*, 21, 799–817.
- Delgado, Diemen, Aguilera, M., Delgado, F., Cano, I., & Ramírez, Ó. (2013). Calidad de Vida en el Trabajo y Condiciones de Trabajo, en Auxiliares de Esterilización. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 148-151. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300007>
- Domínguez Bolaños, R. E., e Ibarra Cruz, E. (2017). La psicología positiva: un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>
- Endayani, F., Musadieg, M. y Afrianty, T. (2018). *The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable*. doi10.18551/rjoas.2018-02.12
- Eren, H., &Hisar, F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 1123-1132. Retrieved from <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/3440>
- Ferreira, M. C. (2016). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores* (3rd ed.). Brasília, DF: Paralelo 15.
- Gallup Consulting. (2010). *Employee engagement: what's your engagement ratio?* Recuperado de http://mvnederland.nl/system/files/media/gallup_2008_pdf.pdf
- Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209-221. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Grimaldo, M. y Reyes, M. (2014). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 50-57.

- Hakanen, J.J., and Schaufeli, W.B. (2012), 'Do Burnout and Work Engagement Predict Depressive Symptoms and Life Satisfaction? A Three-Wave Seven-Year Prospective Study,' *Journal of Affective Disorders*, 141, 415–424.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley
- Kanten, S. y Saldullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62(24); 360-366. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812034982>
- Klein, Leander L., Pereira, Breno A. D., & Lemos, Ricardo B. (2019). Quality of working life: parameters and evaluation in the public service. RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3), eRAMG190134. Epub June 27, 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190134>
- Kelbiso, L. Belay, A y Woldie, M (2017) Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A *Cross-Sectional Study*.doi: 10.1155/2017/5181676
- Loli P., A., Danielli R., J., Navarro V., V., & Cerón V., F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista De Investigación En Psicología*, 21(1), 27-50. Recuperado de <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- Lopez, I. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).
- Mateus X., Wayan G., Gusti, A., Desak, K. y Ratajczak-Mrozek, A. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business & Management* 6(1).

- Moreno, E. (2016). *Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud Pro Lima. Lima-Perú, 2016.* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pachas, M. (2016). *Estrés laboral del personal de enfermería y el engagement profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa. 2016* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú
- Pérez, T., Campos, A., Negro, A., & Caballero, F. (2011). Professional Burnout and Work Satisfaction In Spanish Allergists: Analysis of Working Conditions in the Specialty. *J. Investing Allergol. Clin. Immunol.* 21(1), 13-21.
- Pérez, J. y Pedraza, X. (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Investigación en sistemas de gestión*, 11(1). Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4929>
- Quintana, M. O. (2014). *Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de salud pública, Hermosillo-México.* (Tesis doctoral). Chile: Universidad de Concepción.
- Rodríguez, L., y Chávez, Y. (2018). *Calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora, en la clínica privada Jesús del Norte, Lima 2018.* (Tesis). Lima, Perú: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Rojas, J. y Pintado, J (2015) *Calidad de Vida Profesional y Síndrome de Burnout del persona de salud del Servicio de cuidado crítico Neonatal del Hospital San Bartolomé, Lima – 2014.* (Tesis para optar el grado académico de magíster en gestión de los servicios de Salud. Universidad César Vallejo. Perú).
- Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research* 13(2) 285–300. Recuperado de <http://oaji.net/articles/2019/452-1559580767.pdf>

- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza.
- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2010). The Conceptualization and Measurement of Work Engagement. En A. B. Bakker y M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
Recuperadode
http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_206.pdf
- Shantz, A. Arevshatian, L. Alfes, K. Bailey, C. (2016) The effect of HRM attributions on emotional exhaustion and the mediating roles of job involvement and work overload. *Human Resource Management Journal* 26(2); 172-191.
- Silveira, G. , Da Penha, R. , Aline, V. , Teixeira, J. Y Da Silva, I. (2017). *Qualidade de vida no trabalho e perfil demográfico-ocupacional da enfermagem em unidade de pronto atendimento*. *Enferm. glob.* vol.18 no.55 Murcia jul. 2019 Epub 21-Oct-2019
Recuperado de <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.340861>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life. (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3).241-302 Recuperado de <http://oaji.net/articles/2019/452-1559580767.pdf>
- Siqueira, M., & Mendes, A. (2014). Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público*, 60(3), 201-219
- Soane, E.C. (2013), 'Leadership and Employee Engagement,' in *Employee Engagement in Theory and Practice*, eds. C.Truss, K.Alfes, R.Delbridge, A.Shantz, and E.C.Soane, London: Routledge.
- Toledo, A. Merino, J, & Cruz, M. (2010). Validez constructiva de la escala q- labors 56 en enfermeros/as chilenos/as. *Ciencia y enfermería*, 16(3), 41-47. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532010000300006>
- Valderrama S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Ed.San Marcos.
- Vela, A., Moreno, B., Rodríguez, A., Olavarriera, S., Fernández, J., De la Cruz, J. (2008).

Insomnio y calidad del sueño entre los médicos de atención primaria con altos y bajos niveles de burnout...*Journal Psychosom*, 64,435–642.

Vilca, J. (2018). *Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales*, Lima 2018. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it?.*Sloan Management Review*, 15(1), 11-22. Recuperado de <http://oaji.net/articles/2019/452-1559580767.pdf>

Welch, M. (2011). The evolution of the employee en-gagement concept: communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328-346

Anexos

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Título: Calidad de vida laboral y el Engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020

Autora: Br. Dilma Giuliana Velazco Vilcapoma

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES EJECUCION PRESUPUESTAL				
Problema General ¿Cuál es la relación entre la Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020?	Objetivo General Determinar la relación entre la Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.	Hipótesis General Existe relación significativa entre la Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020.	Variable 1: Calidad de vida laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valores	Nivel Rango
			Apoyo directivo	- Satisfacción en el trabajo - Sueldo - Reconocimiento profesional - Creatividad - Autonomía	1 – 14	Escala Ordinal tipo Likert: “Nada” “Algo” “Bastante” “Mucho”	Inadecuado Regular adecuado
			Carga de trabajo	- Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés	15 –25		
Motivación intrínseca	- Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento	26–35					
Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre el Apoyo directivo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020?	Objetivos Específicos Determinar la relación entre el Apoyo directivo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020	Hipótesis Específicas Existe relación significativa entre el Apoyo directivo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020	Variable 2: Engagement				
¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020?	Determinar la relación entre la carga de trabajo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020	Existe relación significativa entre la carga de trabajo y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020?	Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020	Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020	Vigor	Energía y resiliencia	1,2,3,4,5,6	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Alto Medio bajo
			Dedicación	Inspiración, y desafío	7,8,9,10,11		
			Absorción	Inmersión y concentración	12,13,14,15,16,17		

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p><u>Tipo de Investigación:</u></p> <p>El método empleado fue hipotético deductivo porque “A través de observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema, a través de un razonamiento deductivo intenta validar la hipótesis empírica”. (Pérez, 2017, p.5). El estudio asume un enfoque cuantitativo porque “usa la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza además, los métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de las hipótesis”. (Valderrama, 2013, p.106). Según su finalidad fue básica, porque “busca aumentar la teoría, por lo tanto se relaciona con nuevos conocimientos”. (Pérez, 2017, p.5). Según el numero de mediciones fue transversal, ya que se estudia “hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2009, p.72).</p>	<p>Población:</p> <p>La población objeto de estudio estuvo conformada por todos los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Lima, durante el mes de julio del 2020.</p> <p>Muestra:</p> <p>La determinación de la muestra fue no probabilística. La muestra estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería de un Hospital Público de Lima durante el mes de julio del 2020.</p> <p>Muestreo:</p> <p>Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Cuestionario Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 (35 ítems).</p> <hr/> <p>Variable 2:</p> <p>Cuestionario Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17)</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas y frecuencias</p> <p>Tablas de contingencias</p> <p>Figuras de barras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para determinar la correlación de las variables se aplicará Spearman</p>

<p>Según el tiempo de ocurrencia, fue prospectivo porque “son aquellos en los cuales la información se va registrando en la medida que va ocurriendo el fenómeno ó los hechos programados para observar” (Pineda, 1994, p.81). El diseño de estudio es no experimental, porque “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se describen los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 152). El nivel fue correlacional, porque permite al investigador “analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables)” (Carrasco, 2009, p. 73).</p>			
--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de calidad de vida laboral

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida laboral. Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Mucho [4]

Bastante [3]

Algo [2]

Nada [1]

N°		1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO				
1	Satisfacción con el tipo de trabajo				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Reconocimiento de mi esfuerzo				
5	Apoyo de mis jefes				
6	Apoyo de mis compañeros				
7	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
8	Posibilidad de ser creativo				
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
11	Tengo autonomía o libertad de decisión				
12	Variedad en mi trabajo				
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
14	Calidad de vida de mi trabajo				
	DIMENSION 2: CARGA DE TRABAJO				
15	Cantidad de trabajo que tengo				
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				

19	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
20	Falta de tiempo para mi vida personal				
21	Incomodidad física en el trabajo				
22	Carga de responsabilidad				
23	Interrupciones molestas				
24	Estrés (esfuerzo emocional)				
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
	DIMENSION 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA				
26	Motivación (ganas de esforzarme)				
27	Posibilidad de ser creativo				
28	Ganas de ser creativo				
29	Desconectado al acabar la jornada laboral				
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
33	Lo que tengo que hacer queda claro				
34	Me siento orgulloso de mi trabajo				
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)				

Instrumento para medir el engagement laboral

A continuación encontraras unas preguntas que se refieren a engagement, y en el margen derecho podrás marcar:

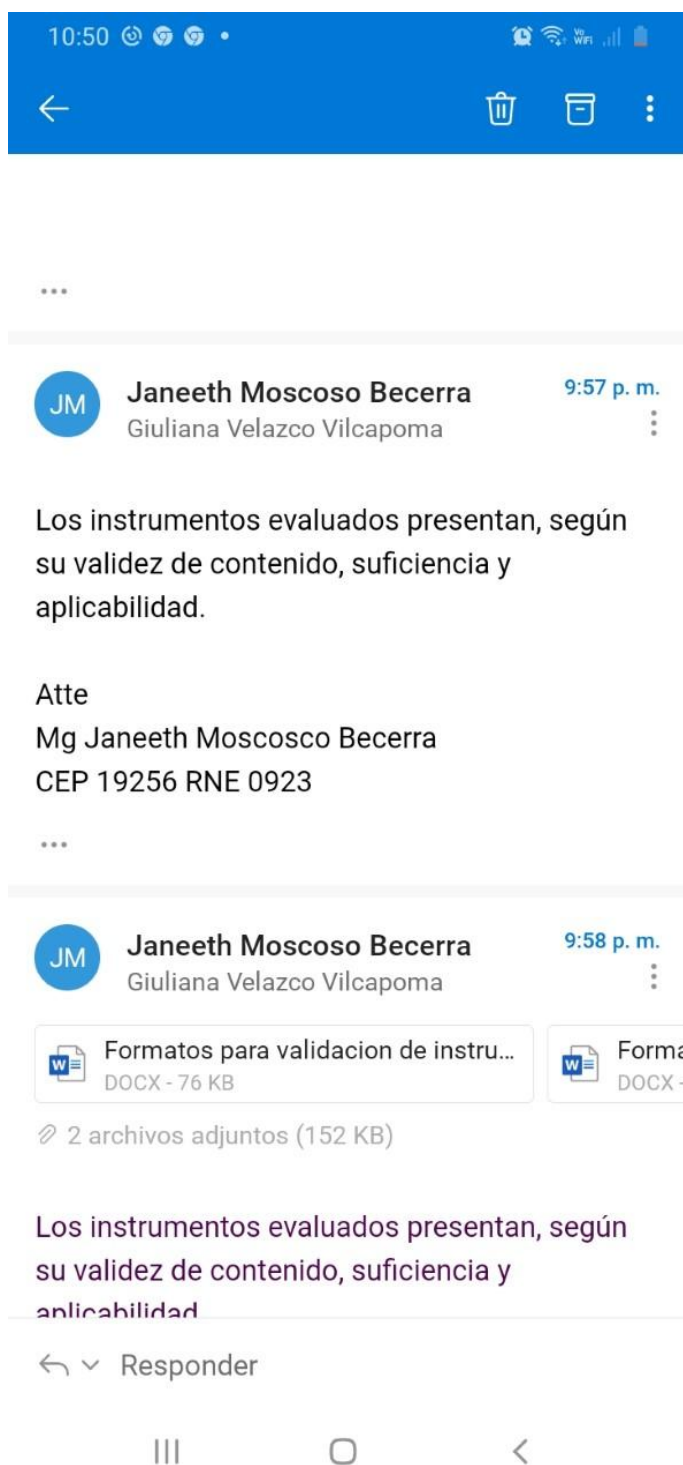
1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Responda a todas las preguntas **CON SINCERIDAD**, pues no son difíciles ni hay nada malo en ellas. Si no ha comprendido algo, puede preguntar ahora.

Ítems		1	2	3	4	5
Vigor						
1	En mi trabajo, siempre estoy con mucha energía					
2	Encuentro en el trabajo un completo significado y propósito					
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
4	En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso					
5	Soy entusiasta respecto a mi trabajo					
6	Cuando estoy trabajando, olvido lo que ocurre a mi alrededor					
Dedicación						
7	Mi trabajo me inspira					
8	Al empezar el día siento que voy al trabajo					
9	Me siento contento cuando estoy trabajando intensamente					
10	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo					
11	Estoy inmerso en mi trabajo					
Absorción						

12	Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo					
13	Para mí, el trabajo es un reto					
14	Obtengo lo que quiero cuando estoy trabajando					
15	En mi trabajo mentalmente soy muy resiliente (flexible)					
16	La dificultad la separo de mí mismo en el trabajo					
17	En mi trabajo siempre persevero cuando algo no va bien					

Anexo 3: Validez de los instrumentos




20 Jul 2020 04:20:06.6176
(UTC)
X-MS-Exchange-CrossTenant-fromentityheader:
Internet
X-MS-Exchange-CrossTenant-id: 84df9e7f-e9f6-
40af-b435-aaaaaaaaaaaa
X-MS-Exchange-Transport-
CrossTenantHeadersStamped: BN8NAM11HT075

 DANIEL ANGEL CORDOVA SOT... 9:05 p. m.
Giuliana Velazco Vilcapoma

Los instrumentos evaluados presentan, según su validez de contenido, suficiencia y aplicabilidad.

Atte
Mg Daniel Cordova

...

 Giuliana Velazco Vilcapoma 9:47 p. m.
janeethmoscoso18@gmail.com

...

Anexo 4: Matriz de datos

Confiabilidad de la variable Calidad de vida laboral

N°	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	
1	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	3	
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	
3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
5	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	
6	4	4	1	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	
8	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
9	3	3	3	2	4	1	2	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	
10	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
11	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
14	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	
15	4	1	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	
16	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
17	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	
18	1	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	
19	3	3	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	2	
20	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
23	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
26	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
27	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3
28	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
29	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2
30	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	35

Anexo 5: Matriz de datos

Confiabilidad de la variable engagement laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	4	3	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	1	4	2	2	5
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3
4	1	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3
5	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2
7	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3
8	2	1	3	2	2	3	2	4	1	3	2	2	3	2	2	1	3
9	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2
10	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
11	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
12	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	3	4	4
13	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
14	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3
16	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
19	2	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3
20	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3
21	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
22	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
23	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3
24	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
28	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
29	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	4	4	4	5	3	5
30	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	17

Anexo 6: Autorización

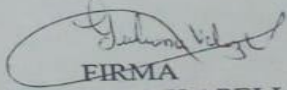
SOLICITUD: solicito la autorización para la revisión, ejecución de encuestas y aprobación de proyecto de investigación, formato de encuesta y consentimiento informado

JESUS MARIO CARRION CHAMBILLA
Director de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación

Yo **DILMA GIULIANA VELAZCO VILCAPOMA**, identificada con DNI 42377477, domiciliada Calle Los Crisantemos 196 Comas, teléfono 962671407, correo Giuliana_velazco4@hotmail.com, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:
Que solicito ejecutar un proyecto de investigación titulado **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL PUBLICO 2020**, para esto necesito la aprobación de mi proyecto y de las encuestas por el comité de investigación del hospital.
Adjunto:

- CARTA DE COMPROMISO DEL INVESTIGADOR
- Carta de conviniencia y factibilidad del servicio
- Nomina del equipo de investigación
- Declaración jurada del investigador

Lima 06 de agosto del 2020


FIRMA
NOMBRES Y APELLIDOS
Dilma Giuliana Velazco Vilcapoma
DNI N°42377477

010295

