



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Engagement y calidad de vida laboral del personal en los centros
de salud de la provincia de Calca. Cusco, 2022**

AUTOR:

Aquepucho Bellota, Rudyard Wilhelm (ORCID: 0000-0002-5853-3331)

ASESORA:

Mg. Miluska Rosario, Vega Guevara (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a mi familia, en especial a mi esposa Aline que estuvo presente apoyándome en todo, a mis 2 hijas Araceli y Lucero que están ahí para alegrar mis días. También a mi mamita Nancy que me enseñó que debo ser persistente en lo que empiece a hacer, hasta terminarlo

Agradecimiento

A Dios padre nuestro por brindarme la vida y salud en estos tiempos difíciles, por darme oportunidad de seguir avanzando en mi formación profesional. A todo el personal de salud que participó en la investigación, gracias por el apoyo brindado y por su tiempo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Baremación del engagement	20
Tabla 2 Baremación de la calidad de vida laboral	21
Tabla 3 Nivel de engagement según las dimensiones	24
Tabla 4 Nivel de calidad de vida laboral según dimensiones	25
Tabla 5 Correlación entre el engagement y la calidad de vida laboral	26
Tabla 6 Correlación entre el vigor y la calidad de vida laboral	27
Tabla 7 Correlación entre la dedicación y la calidad de vida laboral	27
Tabla 8 Correlación entre la absorción y la calidad de vida laboral	28

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el engagement y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022. Se caracterizó por ser cuantitativo, de tipo básica, enmarcado dentro de un diseño no experimental transversal y correlacional; contando con la participación de un total de 120 profesionales de la salud; para medir el engagement se utilizó la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17) y la calidad de vida laboral se midió a través del instrumento de Calidad de vida laboral (QWL). Los datos recabados, dieron como resultado, mediante el análisis descriptivo que, del total de trabajadores, el 68,3% tiene un nivel regular de engagement, así como en sus diferentes dimensiones; correspondiente a la calidad de vida laboral, el 72,5% de los trabajadores tienen un nivel regular. Demostrando el análisis inferencial, el engagement se correlacionó moderada y positivamente con la calidad de vida laboral, $\rho = ,679$ y estadísticamente fue significativo $p < 0,05$. Se puede concluir que existe evidencia de que las dos variables están relacionadas, es decir, que la evidencia apoya la hipótesis alterna y que el personal con un elevado engagement tiende a mostrar una mejor calidad de vida laboral.

Palabras clave: Engagement, calidad de vida laboral, personal de salud.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between engagement and the quality of work life of staff in health centers in the province of Calca, 2022. It was characterized by being quantitative, of a basic type, framed within a design not cross-sectional and correlational experimental; with the participation of a total of 120 health professionals; To measure engagement, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) was used, and quality of work life was measured through the Quality of Work Life (QWL) instrument. The data collected, gave as a result, through the descriptive analysis that, of the total number of workers, 68.3% have a regular level of engagement, as well as in its different dimensions; Corresponding to the quality of working life, 72.5% of workers have a regular level. Demonstrating the inferential analysis, engagement was moderately and positively correlated with quality of work life, $\rho = .679$ and statistically significant $p < 0.05$. It can be concluded that there is evidence that the two variables are related, that is, that the evidence supports the alternative hypothesis and that staff with high engagement tend to show a better quality of work life.

Keywords: Engagement, quality of work life, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos el engagement y la calidad de vida laboral han sido aspectos claves que interfieren en el desempeño laboral y poseen un efecto positivo en la productividad y la competitividad de la entidad. Se tiene en conocimiento que las entidades afrontan diversos cambios, ya sea en la gestión del talento humano como en el ámbito laboral, por lo que practicar una buena gestión debe contribuir a mejorar la productividad y el bienestar de los colaboradores (Toscano, et al., 2020).

Schaufeli et al. (2006) definen el engagement es un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo, puesto que la persona presenta un sentido de conexión enérgica y vigorosa para afrontar las actividades que realiza. Mientras que Brook y Clarke (2010) mencionaron que la calidad de vida laboral (QWL) es un proceso mediante el cual los empleados y las partes interesadas de las organizaciones obtienen una idea de cómo trabajar mejor juntos para mejorar tanto la calidad de vida del personal como la eficacia organizacional simultáneamente.

Una alta calidad de vida laboral ha sido y es un tema crucial para que los establecimientos de salud cuenten con empleados calificados, dedicados e inspirados. Entre las diferentes especialidades en entornos de atención de la salud, las enfermeras tienen una participación importante entre otros proveedores de atención de la salud, sin embargo, aún se evidencia insatisfacción con su calidad de vida laboral debido a que el ingreso mensual, la unidad de trabajo y el ambiente de trabajo son fuertes predictores de esta variable (Kelbiso et al., 2017).

Así mismo, al ocupar un gran espacio de tiempo en la vida cotidiana de las personas, el trabajo puede impactar profundamente en sus vidas, tanto positiva como negativamente, en eficacia, resolución y productividad, además de contribuir al bienestar personal. El engagement en el trabajo está directamente relacionado con la motivación de los trabajadores dentro de la institución, por lo tanto, el individuo logra este fenómeno cuando se encuentra en buenas condiciones físicas, psíquicas y emocionales en el ambiente en el que trabaja (Sousa, et al., 2021).

Debido a las condiciones de trabajo, muchas veces precarias, los trabajadores del sector salud presentaron altos índices de ausentismo debido a cambios psicológicos como ansiedad, depresión y sentimientos de desvalorización que comprometen la calidad de vida laboral, el bienestar, el engagement con el

trabajo, la satisfacción personal y profesional perjudicando el rendimiento laboral. Más aún con la pandemia del Covid-19 la preocupación por la salud física y mental de estos profesionales se vio reflejado por la sobrecarga de trabajo y el riesgo de escasez de equipos de seguridad (Moitinho, et al., 2022).

En el ámbito nacional Amanqui y Sarmiento (2018) mencionaron que no solo es fundamental conocer los problemas que tiene una organización sino verificar el funcionamiento adecuado de las personas dentro de la organización, generalmente el personal de salud es sometido a hacer su labor rutinaria más no son motivadas y tampoco se encuentran conectadas afectivamente con su labor realizada.

De acuerdo a lo mencionado, se observa que los trabajadores no siempre presentan una buena calidad de vida laboral y por ende el engagement en el personal tampoco es buena, es así que surge la motivación de realizar un estudio al personal de los Centros de Salud de la provincia de Calca, que como toda organización de salud pública siempre existen múltiples problemáticas, una de ellas asociadas a la calidad de vida en el trabajo, si bien es cierto el empleo proporciona beneficios al ser humano sin embargo la falta de condiciones adecuadas para efectuar dicha labor trae consigo aspectos negativos que a su vez generaría niveles bajos de calidad de vida laboral, así mismo los conflictos dentro de los centros de salud entre los profesionales, la sobrecarga laboral y la limitación para disponer de equipos y materiales muchas veces generan estrés en el trabajo y no le encuentran sentido y crecimiento personal en dicha área.

Estos bajos niveles de calidad de vida laboral son generados por una debilidad del engagement en el personal ya que lo profesionales de los centros de salud tienden a no poder afrontar el estrés, sintomatologías ansiosas, presentan desánimo, abatimiento, fatiga, pesimismo, irritación, entre otros, por lo que se les hace muy difícil adaptarse a estos tiempos complejos en el que vivimos (Argomedo, 2020).

Por lo expuesto es importante indagar sobre el nivel de engagement que presenta el trabajador y establecer su vinculación con la calidad de vida en el trabajo. Dado que, en los centros de salud, los profesionales son un pilar fundamental por las diferentes funciones que realizan, es por ello que es importante

que dichos profesionales se encuentren altamente motivados y con energía para afrontar el trabajo.

A partir de ello, se formuló el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el engagement y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022?; y como problemas específicos se presentaron los siguientes: a) ¿Qué relación existe entre el vigor y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022?, b) ¿Qué relación existe entre la dedicación y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022?, c) ¿Qué relación existe entre la absorción y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022?

Justificación teórica: La investigación se preocupa por analizar y examinar los antecedentes con la finalidad de comprender el marco teórico y en función a ello avanzar con nuevos hallazgos teóricos sobre el engagement y la calidad de vida laboral en trabajadores de la salud. Se hace necesario conocer la realidad de la calidad de vida laboral y el nivel de engagement de los trabajadores en el sentido de brindar medios para mejorar el desempeño profesional. La justificación es práctica, porque identificar los vínculos que los trabajadores tienen con su centro de salud puede contribuir a que se fomenten políticas y prácticas de gestión congruentes con el fortalecimiento de vínculos que promuevan consecuencias positivas, aumentando el engagement del equipo, asegurando un desempeño sostenible garantizando la calidad laboral, inversiones en capacitaciones para el logro de resultados. La justificación es metodológica porque el objetivo principal de este estudio es determinar si se relaciona el engagement con la calidad de vida laboral del personal de salud, un estudio correlacional que será necesario para comprender el comportamiento de las variables mediante el uso de instrumentos validados y reconocidos a nivel mundial.

Como objetivo general se precisó: Determinar la relación que existe entre el engagement y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022; y como objetivos específicos se presentaron los siguientes: a) Establecer la relación que existe entre el vigor y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022; b)

Establecer la relación que existe entre la dedicación y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022; c) Establecer la relación que existe entre la absorción y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022.

En las hipótesis, se precisó la hipótesis general: El engagement se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022; y como hipótesis específicas se presentaron los siguientes: a) El vigor se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022; b) La dedicación se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022; c) La absorción se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se aborda la fundamentación teórica sobre el engagement y la calidad de vida laboral. Secuencialmente se presentarán de manera conjunta con base en estudios internacionales y estudios nacionales. La revisión de literatura a nivel nacional son los siguientes:

Valle (2021) determinó la vinculación entre el engagement y la apreciación de la calidad de vida profesional en Chiclayo, por lo que encontró una correspondencia significativa pero baja entre las variables, indicando que un nivel alto de engagement no necesariamente implica una buena percepción de calidad de vida profesional, en ese sentido concluyeron que el engagement en el personal presentó niveles promedio, mientras que la calidad de vida profesional presentó niveles buenos. Esta investigación permite afirmar que a pesar de las situaciones adversas que atraviesan los profesionales de la salud, algunos de ellos continúan con una alta motivación a su trabajo y la organización sin afectar su calidad de vida laboral.

Amez (2022) estableció si la calidad de vida laboral se relaciona con el engagement, la muestra estuvo conformada por 45 colaboradores administrativos de un centro hospitalario del Callao. Dando como resultado que no existe una relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, concluyéndose que no existe una conexión de las variables calidad de vida laboral y el engagement, pero si hay una estrecha relación entre nivel de remuneración que es la dimensión perteneciente a la variable calidad de vida laboral con el engagement en los colaboradores administrativos. En ese sentido, es fundamental que la organización motive a los profesionales de la salud brindando recursos monetarios adicionales, debido a que los trabajadores muchas veces se encuentran sobrexigidos, percibiendo niveles altos de estrés laboral.

Argomedo (2020) identificó si el engagement se relaciona con el desempeño laboral del profesional de un Centro Médico de Ascope, donde se evidencia que el 87% del personal presenta niveles óptimos de engagement, mientras que el 100% de los encuestados presentan un desempeño regular, concluyéndose que existe una relación directa entre las variables, con un valor de spearman de 0,489, así como también las dimensiones del engagement presentan una relación positiva con

el desempeño, concluyéndose que mientras mejor sea el engagement entre el personal, existirá un buen desempeño de los mismos. De acuerdo al autor, se afirma que una actitud positiva frente al trabajo, capaces de manejar los sucesos que afectan su vida y desarrollando emociones positivas permite dedicar mayor energía y desempeño a las actividades programadas.

Amanqui y Sarmiento (2018) determinaron la relación existente entre la motivación laboral y el engagement en profesionales de enfermería de un Centro Quirúrgico en Arequipa, la población de estudio estuvo conformado por 45 enfermeras de diferentes turnos como son el turno mañana, tarde y noche. Los resultados evidenciaron que hay una relación muy alta entre engagement laboral y motivación laboral con un valor de 82.2%, así como también muestra el test del chi cuadrado ($p < 0.01$) que determina que a tener un engagement bajo, la motivación laboral también es bajo. Concluyéndose que los niveles de engagement laboral determinan un 84.4% de engagement baja en los trabajadores de enfermería del centro antes mencionado. Esta investigación permite afirmar que las personas presentan distintos niveles de engagement a lo largo del tiempo, por lo que es necesario una buena preparación profesional donde desarrolle sus capacidades para lograr sus objetivos tanto laborales como personales, de esa manera estarían adecuadamente motivados.

Cruz (2020) determinó la calidad de vida laboral del personal de la salud durante el periodo de pandemia COVID-19 de la unidad de emergencia de un hospital de Piura, la muestra en este estudio estuvo conformada por 60 trabajadores. Consecuentemente se obtuvo como resultado que el 60% califica la calidad de vida laboral como regular a consecuencia de que un 70% menciona que el soporte institucional se encuentra en un nivel muy malo, así como el 81,7% señala que no existe seguridad laboral. Por lo que se concluyó que la calidad de vida laboral es regular y mala reflejada en el 60% y 36.7% respectivamente y que los niveles más bajos de satisfacción fueron el soporte institucional y la seguridad en el trabajo. De lo señalado se comprueba de que no existe una calidad de vida laboral buena debido a la falta de ciertos mecanismos que ayuden a mejorar en la seguridad y bienestar del personal de salud de dicho hospital.

Dentro de la literatura se han encontrado antecedentes a nivel internacional como:

Moitinho (2022) investigó la correlación entre el engagement y la calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería, del estado de São Paulo, Brasil, mostrando que los profesionales de enfermería presentaron puntajes altos en la dimensión absorción (4,9), puntajes muy altos para vigor (5,2), dedicación (5,6) y un puntaje general (5,2) para engagement. La mayoría de los profesionales de enfermería puntuaron niveles intermedios para compensación justa y adecuada (51,9%), niveles satisfactorios para los demás dominios, y alcanzaron los más altos para relevancia social (76,5%) en cuanto a calidad de vida, concluyendo que los profesionales con niveles satisfactorios de calidad de vida tendieron a tener mayores niveles de compromiso en el trabajo ya que los profesionales estaban fuertemente comprometidos y satisfechos con su calidad de vida en el trabajo al inicio de la pandemia.

Simarmata et al. (2020) analizaron la vinculación entre el engagement y la calidad de vida laboral con el desempeño del personal en los servicios de hospitalización de Makassar, en el cual existe relación entre el engagement a partir de la dimensión vigor, dedicación, absorción y el desempeño del enfermero, así mismo existe una relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño de las enfermeras, concluyendo que es importante que la dirección del hospital siga prestando atención al engagement, especialmente a la dimensión vigor para aumentar la moral de los enfermeros. Concluyéndose que los líderes necesitan saber qué necesitan sus empleados para que puedan trabajar de acuerdo con las expectativas de la organización, una de las cuales es motivarlos. Por lo tanto, esta investigación permite afirmar que es necesario implementar una cultura de salud en el ambiente de trabajo para crear un ambiente de trabajo seguro, desarrollar planes de carrera para las enfermeras e interiorizar los valores de una buena cultura de trabajo para mantener un sentido de orgullo en la institución.

Cuartero et al. (2021) exploraron la calidad de vida laboral, el engagement y el autocuidado de los trabajadores de la salud en Ecuador, donde se logró evidenciar que los trabajadores tienen una calidad de vida media con niveles altos de satisfacción por compasión y niveles promedio de fatiga y agotamiento por

compasión, los datos también indican que la muestra participaba con frecuencia en prácticas de autocuidado y tenía altos niveles de engagement, concluyendo que estos resultados deben tomarse en cuenta en la programación de políticas y acciones de intervención preventiva para promover el bienestar de los profesionales.

Setyaningrum (2020) determinaron el efecto que tiene el liderazgo de servicio, la calidad de vida laboral y el engagement en el desempeño de los empleados de Indonesia, resultando que la variable mediadora QWL, Work Engagement, afecta el desempeño, concluyendo que la proporción entre la vida laboral y personal parece jugar un rol intermediario en la influencia del liderazgo de servicio y tiene un efecto fuerte y consistente en las dimensiones del engagement. Esta investigación aporta al estudio, porque tanto el engagement como la calidad de vida laboral son elementos claves en toda organización, ya que permite un buen desempeño en sus actividades laborales.

Gómez et al (2021) describieron el nivel de engagement de los profesionales de la salud y su relación con el malestar psicológico según la categoría profesional, donde el malestar psicológico fue informado por el 80,6% de los profesionales de la salud y el engagement tuvo una puntuación media total de 5,04, concluyendo que los profesionales angustiados mostraron niveles significativamente más bajos de engagement, puesto que la mayoría de las variables incluidas en el estudio revelaron una relación significativa con el malestar psicológico y el engagement. En efecto y más aún con la pandemia del Covid-19, el personal de salud ha contraído más niveles de estrés y sintomatologías ansiosas desequilibrando su estado mental, lo cual ha generado variaciones significativas en los niveles de engagement.

La revisión de literatura sobre el engagement está estructurada de la siguiente manera: enfoques conceptuales y fundamentación teórica.

Desde la perspectiva de Peró (2017) el engagement significa energía, implicación y eficacia profesional, bajos resultados en agotamiento emocional, poca deshumanización y altos resultados en eficiencia profesional, siendo algo positivo, relacionado con el bienestar o la satisfacción del empleado y una fuerte identificación con su propio trabajo.

El engagement en el trabajo fue definido como una fuente de desarrollo personal positiva y significativamente asociada con el empoderamiento psicológico, el trabajo y la satisfacción con la vida, y negativamente correlacionada con la fatiga, la ansiedad y la depresión. El concepto predice un buen desempeño laboral y satisfacción del cliente, y la resiliencia y los recursos ocupacionales pueden facilitar el compromiso en el trabajo, lo que puede modular los efectos de los recursos organizacionales en el desempeño laboral, el bienestar y la calidad de vida (Fontes, et al., 2019).

El engagement es un estado siempre positivo e intenso, más fuertemente relacionado con la forma en que los profesionales realizan su trabajo que con los objetivos organizacionales, las tareas de trabajo o los tipos de organización en que están insertos. Sin embargo, comprende un proceso dinámico que, aunque estable en el tiempo, puede ser alterado por las condiciones de trabajo y, cuando esto se detecta de forma negativa, se observa que se evidencian varios aspectos que perjudican la salud de los trabajadores (Cardin, et al., 2019).

Se define el engagement de los empleados como el nivel de compromiso e involucramiento de los empleados hacia su organización. La capacidad de un empleado para aplicarse física, emocional y cognitivamente determinará sus niveles de compromiso dentro de la organización. La motivación de los empleados comprometidos se correlaciona directamente con sus niveles de rendimiento en el trabajo (Makoni, 2019).

Para Schaufeli et al. (2006) considerados como autores base de esta investigación, definen el engagement como un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo, puesto que la persona presenta un sentido de conexión enérgica y vigorosa para afrontar las actividades que realiza.

Con base en la idea de Kuok y Taormina (2017) de que el engagement en el trabajo es multidimensional, propuso que el engagement laboral involucra los estados cognitivos, emocionales y físicos de uno, siendo la tricotomía estándar que se puede utilizar para la mayoría de los constructos psicológicos.

El engagement laboral emocional se basa en la idea del trabajo emocional en el trabajo, que es el proceso de regular los sentimientos de uno en el trabajo. En general, las personas que están emocionalmente comprometidas con el trabajo se

sentirían bien o felices con su trabajo, y experimentar tal afecto positivo les daría sentimientos agradables sobre su trabajo. Por lo tanto, el engagement emocional se define como el apego voluntario a las tareas, objetivos o actividades organizacionales que se caracteriza por tener sentimientos positivos, como orgullo, entusiasmo y emoción, acerca de ejecutar y completar activamente esas tareas, objetivos o actividades. Y el engagement de trabajo físico se basa en la idea de la participación corporal en cualquier tipo de ocupación. Las personas ejercen esfuerzo físico/energía para completar las tareas (Kuok y Taormina, 2017).

Por su parte Huang et al. (2022) hizo énfasis en estos estados del engagement, definiendo el compromiso cognitivo como un nivel de enfoque, concentración, absorción e intensidad enfocada para un trabajo. El compromiso emocional se define como alegría por un trabajo, (es decir, afecto central). Mientras que el compromiso físico se define como la intensidad del trabajo (densidad de energía consumida por el trabajo).

Más tarde Boccoli et al. (2022) definió que el engagement es la suma de dos formas: trabajo y engagement organizacional. El engagement en el trabajo está más asociado al individuo y se enfoca en las características del trabajo y de la persona. En cambio, el engagement organizacional está más estrechamente relacionado con el contexto y la estructura organizacional donde se ejerce el compromiso.

El resultado más importante de un alto nivel de compromiso es una mejora en el bienestar: el compromiso influye en el crecimiento de la satisfacción con la vida de los empleados, un sentimiento más frecuente de emociones positivas y aumenta la autoestima y el sentido de significado. Además, los empleados comprometidos disfrutaban de una mejor salud física y mental: tienen un riesgo reducido de enfermedades cardiovasculares, rara vez sufren dolores de cabeza o problemas con el sistema gástrico, la mitad de las veces sufren depresión (Figurska, 2015).

Es así que el engagement es beneficioso tanto para los empleados como para las organizaciones porque se espera que los empleados comprometidos muestren un mejor desempeño laboral. Obtienen más placer de su trabajo, tienen un sentido de realización de su potencial, sienten que están haciendo algo

importante para ellos y el medio ambiente, realizan sus ideas y ambiciones profesionales, van más allá de los procedimientos rutinarios y asumen desafíos, mejoran el trabajo métodos y mejorar la organización, así como moldear activamente el entorno de trabajo (Yongxing et al., 2017).

Esta nueva forma de analizar a los individuos a través del engagement en el trabajo surgió para caracterizar a las personas que realizan su actividad profesional con placer, sin enfrentarla como una carga, es decir, logran mantener el equilibrio de su salud física y psicológica de manera positiva. con tu trabajo (Luz et al., 2020).

La fundamentación teórica del engagement fue propuesta bajo uno de los modelos más prominentes: La teoría de demandas y recursos laborales (DRL) de Schaufeli et al. (2006), esta teoría permite comprender y explicar el bienestar y rendimiento de los trabajadores a partir de sus elementos representativos: demandas, recursos laborales y recursos personales. Las demandas laborales se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos y organizacionales del trabajo que precisan de un esfuerzo continuo. Mientras que los recursos personales es un complemento para expresar que los recursos laborales se manifiestan en engagement, posibilitando a las entidades contar con el personal apto, para la realización de las actividades y el logro de los objetivos de la organización.

Tal como lo mencionó Miawati et al. (2021) el modelo de demandas y recursos laborales supone dos procesos psicológicos subyacentes distintos. Estos son el transcurso de deterioro de la salud que se centra en las demandas laborales como predictoras de resultados psicológicos adversos y un proceso motivacional que se ocupa de los recursos laborales y personales y su impacto en la motivación. La teoría JD-R muestra una estrecha relación entre las demandas laborales y los recursos laborales, que se clasifican en dos categorías que incluyen recursos internos (factores psicológicos) y recursos externos (aspectos organizativos). Los recursos laborales suficientes pueden equilibrar de manera efectiva varios requisitos laborales y mantener una buena condición de trabajo. Conduce a un alto compromiso laboral.

Schaufeli et al. (2006) propusieron que el engagement se desenvuelve en base a tres dimensiones: vigor dedicación y absorción, adaptado por Gómez et al. (2019) así mismo, utilizado por Cardin et al. (2019) en trabajadores de la salud.

La dimensión vigor se describe como niveles altos de energía y resiliencia, la voluntad de transformar esfuerzos, no fatigarse fácilmente y perdurar ante las dificultades. Aquellos que presentan puntuaciones altas de vigor suelen tener mucha energía al trabajar, a diferencia de aquellos con puntuaciones bajas en esta dimensión (Gómez et al., 2019).

La dimensión dedicación está relacionada con un sentido del significado del trabajo, el sentimiento de entusiasmo y orgullo en el trabajo, que inspira y desafía. Además, suelen sentirse ilusionados y orgullosos de su trabajo (Gómez et al., 2019).

La dimensión absorción se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo y tener dificultades para dejarlo ir; el tiempo pasa rápido y el profesional se olvida de todo lo que le rodea. Presentar altos índices de absorción implica sentirse involucrado y concentrado durante el trabajo. En consecuencia, todo a su alrededor se olvida y el tiempo parece volar (Gómez et al., 2019).

La calidad de vida laboral como variable de interés, es fundamental para el equilibrio de la salud física y psicológica del personal de salud y consecuentemente para que alcance un buen desempeño. Esta variable aborda enfoques conceptuales desde la mirada de diferentes autores:

El origen del término calidad de vida laboral se le atribuye a Eric Trist y sus Colaboradores, en 1950, pues fueron ellos quienes desarrollaron el concepto que aborda los aspectos sociales y técnicos del trabajo organización del trabajo, agrupando tres aspectos: el individuo, el trabajo y la organización. Estos aspectos se basan en el análisis y la reestructuración de la tarea, buscando mejorar la productividad, reducir los conflictos y la posibilidad de hacer menos dolorosa la vida de los trabajadores (Alcantara et al., 2017).

La calidad de vida laboral, se entiende como la medida en que un empleado está satisfecho con las necesidades personales y laborales a través de su participación en el lugar de trabajo mientras logra los objetivos de la organización (Saygili, et al., 2020).

Para Raeissi et al. (2019) la calidad de vida en el trabajo (CVT) es una variable multifacética que muestra el sentimiento de un trabajador en varias dimensiones con respecto a su trabajo. Estos incluyen el contenido del trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, la remuneración suficiente y justa, las oportunidades de ascenso en el trabajo, la discrecionalidad de los deberes, la participación en los procesos de toma de decisiones, la seguridad en el trabajo, el estrés laboral, la seguridad organizacional en el empleo y las relaciones individuales, y la estabilidad en la vida laboral.

Fakhri et al. (2020) definieron la calidad de vida laboral (QWL) como aquellos entornos y contextos favorables de un lugar de trabajo que apoyan y originan la satisfacción del personal al proporcionarles distinciones, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo.

Una visión holística de la calidad de vida laboral es presentada por Serrao (2019) para quienes la calidad de vida en el trabajo significa la suma total de valores, materiales y no materiales, alcanzados por un trabajador a lo largo de su vida profesional. Esto incluye aspectos de la vida laboral, como salarios y beneficios, ambiente agradable, perspectivas de carrera y relaciones humanas proporcionadas por el trabajo, que posiblemente sean relevantes para la satisfacción y motivación de los trabajadores

Brook y Clarke (2010), uno de los autores más influyentes de la calidad de vida laboral y representantes de este estudio, lo definieron como un proceso mediante el cual los empleados y las partes interesadas de las organizaciones obtienen una idea de cómo trabajar mejor juntos para mejorar tanto la calidad de vida del personal como la eficacia organizacional simultáneamente.

La evidencia muestra que diferentes factores afectan negativamente la calidad de vida laboral del personal de salud. Estos factores incluyen: seguridad, satisfacción laboral, desarrollo de competencias, conciliación de la vida laboral, control sobre la carga de trabajo, estilos de liderazgo de enfermería, falta de autonomía, retroalimentación del desempeño laboral, oportunidades de progreso, ambiente de trabajo, bajo nivel educativo y la unidad de trabajo (Biresaw et al., 2020).

Para los profesionales de la salud, la calidad de vida se ve influenciada por los bajos salarios y también está asociada a la condición de trabajo de estos trabajadores que están expuestos a riesgos biológicos, físicos, químicos, ergonómicos y de accidentes. La exposición diaria a eventos estresantes puede contribuir al desarrollo de enfermedades así como situaciones relacionadas con el estrés y la fatiga que comprometen la salud (Reis et al., 2021).

Un buen nivel de calidad de vida laboral para las enfermeras se logra cuando pueden satisfacer sus necesidades a través del trabajo en el sistema de salud y al mismo tiempo ser capaces de lograr los objetivos organizacionales. La calidad de vida laboral no solo afecta la satisfacción laboral, sino que también influye en otros aspectos de la vida, incluida la familia y las relaciones sociales (Somayeh et al., 2021).

Para Suwandi y Tentama (2020) existen seis dimensiones para reflejar la calidad de vida laboral: satisfacción laboral y profesional, bienestar general, interfaz con la tarea, estrés en el trabajo, control en el trabajo y condiciones de trabajo. La satisfacción laboral y profesional se refiere a la satisfacción de un individuo con su trabajo y la oportunidad de desarrollar su carrera laboral. El bienestar general se relaciona con el bienestar general que evalúa el grado en que una persona se siente bien o está satisfecha con su vida en general, ya sea que afecte o esté influenciada por el trabajo.

La interfaz de tarea explica hasta qué punto las organizaciones pueden comprender y tratar de ayudar a los empleados a lidiar con las presiones fuera del trabajo. El estrés en el trabajo es el grado en que un individuo experimenta estrés o presión excesiva en el trabajo. Una definición de estrés laboral es la respuesta física y emocional que ocurre cuando la carga de trabajo no coincide con las habilidades, los recursos o las necesidades de los empleados. El control en el trabajo se relaciona con la conciencia, el control sobre las decisiones en el trabajo, cómo las personas se sienten involucradas en las decisiones que afectan el lugar de trabajo, incluidas las oportunidades para contribuir a la toma de decisiones. Finalmente, las condiciones de trabajo están relacionadas con el ambiente físico de trabajo de los individuos caracterizado por; sentimientos individuales de placer en

las condiciones de trabajo, la medida en que los empleados están satisfechos con los recursos fundamentales (Suwandi y Tentama, 2020).

Por su parte Klein et al. (2019) indicaron que existe cinco dimensiones que conforman la calidad de vida laboral: Organización del trabajo: estas variables miden la adecuación del tiempo, el proceso y la división del trabajo, así como la gestión del trabajo y las normas de conducta que se refieren a la supervisión e inspección, las habilidades de higiene y la vestimenta. Relaciones sociolaborales de trabajo: medir cuestiones de relaciones jerárquicas, con pares y con el público externo. Reconocimiento y crecimiento profesional: abarca la evaluación del trabajo reconocimiento, compromiso, dedicación y crecimiento profesional, uso de la creatividad, desarrollo de habilidades, capacitación, incentivos y planes de carrera. Vínculo social vida-trabajo: medir percepciones sobre placer y bienestar en el trabajo, apreciación del tiempo vivido en la organización, utilidad social, importancia del empleador, significado personal y profesional, vida social, relación trabajo-hogar, relación trabajo-familia, trabajo -relación de amigos, y relación trabajo-ocio.

La calidad de vida laboral expresada por Brook y Clarke (2010), sustentada bajo la teoría de los sistemas socio técnicos de Emery y Trist. Apuntan que esta teoría se centró en identificar oportunidades para que el personal mejore en su trabajo y su entorno laboral mientras logran los objetivos de la organización. La teoría también trata sobre los aspectos sociales de las personas y la sociedad, y los aspectos técnicos de las organizaciones y los procesos, por lo que uno debe cooptimizar los subsistemas sociales (personas) y técnicos (equipos, medio ambiente) no solo para mejorar la vida laboral, sino también para mejorar la productividad. Como es de saber la calidad de vida laboral (QWL) tiene fuertes fundamentos teóricos que se remontan a la teoría de los sistemas sociotécnicos.

Según este modelo, Brook y Clarke (2010), dimensionan la calidad de vida laboral en cuatro elementos, lo cual fue adaptado por Kelbiso et al. (2017), así mismo por autores como Suleiman et al. (2019) y Essa et al. (2021), es así que se tiene las siguientes dimensiones:

Vida laboral/vida hogareña se define como la interfaz entre el trabajo del personal de salud y la vida hogareña. La dimensión del diseño del trabajo es la composición del trabajo del personal de salud y describe el trabajo real que realizan los mismos.

La dimensión del contexto laboral incluye los entornos de práctica en los que trabajan los profesionales de la salud y exploran el impacto del entorno laboral en los sistemas de trabajadores y pacientes. Finalmente, la dimensión del mundo laboral se define como los efectos de las amplias influencias y cambios sociales que modifican la práctica del personal de salud (Kelbiso et al., 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación se caracterizó por ser cuantitativo, pues las variables son susceptibles de medición numérica porque contienen niveles de medición propios de esta metodología, lo cual recurre a la estadística para el análisis de datos (Sánchez, et al., 2018).

La investigación fue de tipo básica, o conocida como pura, debido a que no resuelven ningún problema, sin embargo, servirá como base teórica para otros estudios (Arias, 2020). En efecto esta investigación sirve para comprender el engagement del profesional de salud así como la calidad de vida laboral que presentan, utilizando la estadística para hacer dichos análisis, a su vez esta investigación producirá un aporte para la sociedad incrementando nuevas conclusiones respecto al sector salud, tal como lo precisa Gallardo (2017) este tipo de investigación permite incrementar los postulados teóricos en una determinada área o ciencia.

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación se enmarca dentro de un diseño no experimental, transversal y correlacional, debido a que el estudio no involucra la manipulación de variables, solo se miden tal como ocurren naturalmente sin ninguna otra manipulación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La investigación ha sido transversal porque se realizó en un momento en específico donde se confrontaron los hechos para analizar las variables (Neill y Cortez, 2018). Consecuentemente ha sido correlacional porque se midieron las variables para determinar el comportamiento y predecir si existe vinculación entre las mismas (Sánchez et al., 2018).

Por lo tanto, se precisa que esta investigación se realizó en los establecimientos de Calca, aplicando los instrumentos en un tiempo determinado, así mismo fue correlacional porque al analizar los datos con la estadística se obtuvo conclusiones sobre el comportamiento del engagement y de la calidad de vida laboral y si estos se relaciona o no se relacionan.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Engagement

Definición conceptual

Para Schaufeli et al. (2006) considerados como autores base de esta investigación, definen el engagement como un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo, puesto que la persona presenta un sentido de conexión enérgica y vigorosa para afrontar las actividades que realiza. La teoría de Schaufeli et al., son vigentes en la actualidad y ha sido utilizado en diversos estudios a nivel internacional y nacional, así como Gómez et al. (2019) quién adaptó el instrumento en su trabajo sobre la evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay. En Chiclayo, Valle (2021) validó también el instrumento en el personal de un centro de salud.

Definición operacional

Para medir el Engagement se utilizó la Escala Utrech de engagement en el trabajo (UWES-17) de Schaufeli et al. (2006), adaptado por Gómez et al. (2019) en trabajadores de la salud de Uruguay. Esta escala presenta 17 ítems que se dividen en tres dimensiones: La dimensión vigor con 3 indicadores y 6 reactivos; la dimensión dedicación con 5 indicadores y 5 reactivos; y la dimensión absorción con dos dimensiones y 6 reactivos. Los ítems que se presentan en un cuestionario se caracteriza por utilizar una escala de Likert ordinal, con 5 alternativas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. Ello se demuestra en la sección de anexos

Variable 2. Calidad de vida laboral

Definición conceptual

Brook y Clarke (2010) definen la calidad de vida laboral (QWL) como un proceso mediante el cual los empleados y las partes interesadas de las organizaciones obtienen una idea de cómo trabajar mejor juntos para mejorar tanto la calidad de vida del personal como la eficacia organizacional simultáneamente. Este instrumento de Brook y Clarke ha sido adaptado y utilizado en su forma natural por diferentes investigaciones ya sea nacionales e internacionales como Kelbiso et

al. (2017). En Arabia Saudita, Kaddourah et al. (2018) evaluó la calidad de vida laboral de 364 trabajadores de enfermería, lo cual adaptó el instrumento.

Definición operacional

La calidad de vida laboral se midió a través del instrumento de Calidad de vida laboral (QWL) diseñado por Brook y Clarke (2010), adaptado por Kelbiso et al. (2017) con el objetivo de medir la calidad de vida laboral en enfermeras. Este instrumento cuenta con 31 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: La dimensión de la vida laboral/doméstica con 4 indicadores y 4 reactivos; la dimensión diseño de trabajo con 5 indicadores y 6 reactivos; la dimensión contexto de trabajo con 11 indicadores y 17 reactivos; y la dimensión mundo laboral con 2 indicadores y 4 reactivos. Los ítems representados en un cuestionario se caracterizan por utilizar una escala de Likert ordinal, con 5 opciones donde: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo. Ello se observa en la sección de anexos.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población estuvo constituida por el personal de salud de los establecimientos de la provincia de Calca, conformada por 120 trabajadores

- **Criterios de inclusión:** Se incluyó al personal que presta servicios en el establecimiento.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyó al personal de limpieza, seguridad y administrativo.

3.3.2 Muestra

La muestra es el conjunto de elementos elegidos de una población conforme a un plan de acción establecido, es decir al muestreo utilizado, para obtener conclusiones que puedan ser extensivas hacia toda la población (Salazar y Del Castillo, 2018).

Este estudio contó con la participación de toda la población equivalente a 120 profesionales de la salud.

3.3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis y de observación para este estudio fue el personal de salud perteneciente al centro de salud de la provincia de Calca.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Como técnica se utilizó la encuesta, tal como lo menciona Sá et al. (2021) es un proceso en investigación que tiene como objetivo obtener respuestas expresadas por los participantes en el estudio ya sea escritas u orales, las cuales pueden implementarse a través de cuestionarios.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento, se utilizó el cuestionario, que según Sá et al. (2021) es una herramienta fundamental para recopilar datos cuantitativos. Un cuestionario permite obtener datos cuantitativos recopilados de forma estandarizada para que los datos sean internamente consistente y coherente para el análisis.

Ficha técnica del instrumento engagement

Nombre:	Escala para medir el engagement: Escala Utrech de engagement en el trabajo (UWES-17)
Autor (s):	Schaufeli et al. (2006)
Adaptado por:	Gómez et al. (2019)
Dimensiones:	Vigor, dedicación absorción

Tabla 1

Baremación del engagement

Variable y dimensiones	Bajo	Regular	Alto
Engagement	17-39	40-62	63-85
Vigor	6-13	14-21	22-30
Dedicación	5-11	12-18	19-25
Absorción	6-13	14-21	22-30

Ficha técnica del instrumento calidad de vida laboral

Nombre:	Instrumento de Calidad de vida laboral (QWL)
Autor (s):	Brook y Clarke (2010)
Adaptado por:	Kelbiso et al. (2017)
Dimensiones:	Dimensión de la vida laboral/doméstica, Dimensión diseño de trabajo, Dimensión contexto de trabajo, Dimensión mundo laboral

Tabla 2

Baremación de la calidad de vida laboral

Variable y dimensiones	Bajo	Regular	Alto
Calidad de vida laboral	31-71	72-112	113-155
Dimensión de la vida laboral/doméstica	4-8	9-13	14-20
Dimensión diseño de trabajo	6-13	14-21	22-30
Dimensión contexto de trabajo	17-39	40-62	63-85
Dimensión mundo laboral	4-8	9-13	14-20

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validación y confiabilidad del instrumento engagement

Los teóricos, Schaufeli et al. (2006) efectuaron la validez factorial de su instrumento UWES – 17, indicando que el modelo de tres factores que incluye el vigor, la dedicación y la absorción se ajusta razonablemente acercándose a ,890, esto explica que los factores tuvieron una estimación alta.

Gómez et al. (2019) en su trabajo sobre la evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay, validó el instrumento UWES-17 a partir de un análisis factorial, la estructura factorial facilita evidencia de validez vinculada con el constructo, donde las cargas factoriales en todos los ítems fueron significativas al nivel de 0.01 con una magnitud de 0.4 a 0.85, en ese sentido, las correlaciones entre los tres factores fueron altas, superiores a .90. En Chiclayo, Valle (2021) validó el instrumento en el personal de un centro de salud, mediante el análisis

factorial confirmatorio logrando un nivel (grado) de libertad de 256 y significancia de .000.

La confiabilidad del instrumento de engagement UWES-17, realizado por los teóricos, Schaufeli et al. (2006) se basó en la consistencia interna, el alfa de cronbach de la escala total resultó = ,920.

Gómez et al. (2019) en su trabajo sobre la evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay, en el cual estimó la confiabilidad por consistencia interna e homogeneidad utilizando el Alpha de Cronbach dando como resultado un valor de ,910 lo que indica que es altamente confiable. En Chiclayo, Valle (2021) determinó la consistencia interna del instrumento en el personal de un centro de salud, donde el Alpha de Cronbach resultó un valor de .80.

Validación y confiabilidad del instrumento calidad de vida laboral

Respecto a la validez del instrumento de calidad de vida laboral, Kaddourah et al. (2018) validó el instrumento mediante la validez de constructo, dando como resultado un valor de ,890. Así mismo Kelbiso et al. (2017) validó el instrumento mediante juicio de expertos, considerando los criterios de pertinencia y claridad, dando como resultado una validez adecuada para su aplicación.

Así también, la confiabilidad del instrumento de Calidad de vida laboral (QWL) fue determinada por Kelbiso et al. (2017), donde realizó la consistencia interna del instrumento medida por el Alpha de Cronbach, dando un valor de ,860. En Arabia Saudita, Kaddourah et al. (2018) evaluó la calidad de vida laboral de 364 trabajadores de enfermería, lo cual al adaptar el instrumento de Brook y Clarke, determinó la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de .900.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos para llevar a cabo el desarrollo adecuado de esta investigación se caracterizaron por las coordinaciones previas con los encargados de los establecimientos de salud sobre la finalidad que tiene este estudio y cuán importante es la colaboración del personal para la realización de este estudio.

Seguidamente se solicitó el consentimiento informado del subconjunto de la población para aplicar los instrumentos. Una vez realizada este proceso, se

procedió a informar a los participantes sobre la encuesta y la finalidad de la misma, los instrumentos han sido aplicados en un plazo de tres semanas. Luego se procedió a realizar el análisis de datos, presentando los resultados y en base a ello se efectuó la discusión contrastando con los antecedentes de estudio, lo que permitió generar las conclusiones y finalmente las recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos han sido analizados mediante la estadística descriptiva, debido a que se presentaron los resultados en tablas de distribución de frecuencias, dando a conocer las características propias de cada variable y sus dimensiones. También se aplicó la estadística inferencial para contrastar las hipótesis e identificar qué estadístico utilizar para la correlación se determinó si las variables presentan distribución normal o no normal. Para dicho análisis se empleó el Software SPSS, donde se tomó en cuenta el nivel de significancia y la regla de decisión.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se realizó de acuerdo a la Guía de elaboración de trabajos de investigación y Tesis y al código de ética de investigación proporcionados por la Escuela de Posgrado. Los postulados teóricos establecidos en el marco teórico han sido citados conforme al APA Setima edición, respetando los derechos de autor de cada investigador. Se respetó el principio de autonomía porque se obtuvo el consentimiento de los participantes del estudio. La confidencialidad y la privacidad se mantuvieron omitiendo el nombre y los identificadores de los encuestados durante el procedimiento de recopilación de datos.

IV. RESULTADOS

Los resultados se analizaron con la ayuda de la versión SPSS 25., tanto el análisis descriptivo y el análisis de correlación. Para el análisis descriptivo se codificaron los datos mediante la valoración de la escala de Likert. En la variable engagement se tuvo las siguientes puntuaciones: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. Del mismo modo, la variable calidad de vida laboral se puntuó utilizando 5 opciones, donde: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo. Sin embargo, se redujo las variables a categorías, utilizando la tabla de frecuencias con sus porcentajes.

4.1 Análisis descriptivo

De la tabla 3 se interpreta a nivel global que el 68,3% de los trabajadores de los establecimientos de la provincia de Calca consideran un nivel de engagement regular; seguido del 15,0% que consideran como bajo. En lo que se refiere a las 3 dimensiones, estas predominan en un nivel regular, así se puede observar que la dimensión vigor es considerada en un 58,3% por los trabajadores como regular, seguido del 20,8% de trabajadores que consideran esta dimensión como bajo y alto. En la dimensión dedicación el 53,3% de los trabajadores lo consideran en un nivel regular, seguido del 22,5% con un nivel alto. Los datos encontrados por parte de los trabajadores, indican que la dimensión absorción es regular en los establecimientos de salud con un porcentaje de 64,2%, seguido del 15,0% que consideran la absorción en un nivel alto

Tabla 3

Nivel de engagement según las dimensiones

	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	18	15,0%	25	20,8%	29	24,2%	25	20,8%
Regular	82	68,3%	70	58,3%	64	53,3%	77	64,2%
Alto	20	16,7%	25	20,8%	27	22,5%	18	15,0%
Total	120	100.0%	120	100.0%	120	100.0%	120	100.0%

En la tabla 4 se observa la percepción de los trabajadores sobre su nivel de calidad de vida laboral y sus diferentes componentes; el 72,5% sostiene que su calidad de vida laboral es regular, seguido del 12,5% de trabajadores con un nivel alto, mientras que en la categoría bajo, se encuentra el 15,0% de trabajadores. Los resultados de la dimensión vida laboral/doméstica se percibe un nivel regular con un valor de 60,8%, seguido del 14,2% quienes perciben su nivel de vida laboral/doméstica como alto. Tanto en el diseño de trabajo, como en el contexto de trabajo, el 11,7% de los trabajadores lo perciben como un nivel alto, sin embargo, el contexto de trabajo tiende a tener un mayor porcentaje en el nivel regular con un valor de 70,8% a comparación del diseño de trabajo con un valor de 58,3%. El 52,5% de los trabajadores percibieron su mundo laboral como regular, seguido del 15,8% quienes consideran esta dimensión en un nivel alto.

Tabla 4

Nivel de calidad de vida laboral según dimensiones

	Bajo		Regular		Alto		Total	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Calidad de vida laboral	18	15,0%	87	72,5%	15	12,5%	120	100,0%
Vida laboral/ doméstica	30	25,0%	73	60,8%	17	14,2%	120	100,0%
Diseño de trabajo	36	30,0%	70	58,3%	14	11,7%	120	100,0%
Contexto de trabajo	21	17,5%	85	70,8%	14	11,7%	120	100,0%
Mundo laboral	38	31,7%	63	52,5%	19	15,8%	120	100,0%

4.2 Contrastación de hipótesis

La aplicación del coeficiente rho de Spearman como test no paramétrico cumplió como requisito la prueba de normalidad, utilizando la prueba Kolmogorov Smirnov (K-S) para muestras mayores a 30 unidades (Saldaña, 2016), se halló una distribución no normal de la muestra.

Para contrastar las hipótesis se procedió a estudiar la correlación entre los valores observados, utilizando una significancia al 95% con un $p < 0,05$. Para ello, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman y la respectiva prueba de significación.

4.2.1 Contrastación de hipótesis general

Del análisis de la tabla 5 se puede decir que el engagement se correlacionó moderada y positivamente con la calidad de vida laboral, $\rho = ,679$ y estadísticamente fue significativo $p < 0,05$. Se puede concluir que existe evidencia de que las dos variables están relacionadas, es decir, que la evidencia apoya la hipótesis alterna y que el personal con un elevado engagement tiende a mostrar una mejor calidad de vida laboral.

Tabla 5

Correlación entre el engagement y la calidad de vida laboral

		Engagement	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Engagement	1,000	,679**
		Sig.	.
		N	120

4.2.2 Contrastación de hipótesis específica 1

A partir de la tabla 6 es posible identificar que el rho de spearman fue de ,529 indicando una correlación positiva significativa ($p < 0,05$), lo que demuestra que el vigor y la calidad de vida laboral están relacionadas, es decir, la evidencia apoya la que el personal mientras tenga un nivel alto de vigor dentro de los establecimientos, mejor será su calidad de vida laboral

Tabla 6

Correlación entre el vigor y la calidad de vida laboral

			Vigor	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig.	.	,000
		N	120	120

4.2.3 Contrastación de hipótesis específica 2

De acuerdo con los resultados de la tabla 7 se puede observar que cuando se correlaciona la dedicación y la calidad de vida laboral, es posible identificar una rho = 0,615 lo que indica que existe una asociación significativa ($p < 0,05$). Por tanto, se concluye que cuanto mayor sea el nivel de dedicación, mayor será el nivel de calidad de vida laboral del personal.

Tabla 7

Correlación entre la dedicación y la calidad de vida laboral

			Dedicación	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig.	.	,000
		N	120	120

4.2.4 Contratación de hipótesis específica 3

De acuerdo a la tabla 5 se puede decir que la absorción se correlacionó moderada y positivamente con la calidad de vida laboral, $\rho = ,468$ y estadísticamente fue significativo $p < 0,05$. Se puede concluir que existe evidencia de que las dos variables están relacionadas, es decir, que mientras el personal demuestre un nivel bueno de absorción en el establecimiento, tenderá a mostrar una mejor calidad de vida laboral.

Tabla 8

Correlación entre la absorción y la calidad de vida laboral

		Absorción	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Absorción	1,000	,468**
		Sig.	,000
		N	120

V. DISCUSIÓN

Este estudio se realizó con el objetivo de investigar, en un contexto correlacional, determinar el comportamiento del engagement y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022, en una muestra de 120 trabajadores, Esto es importante porque los centros de salud necesitan de personal calificado para realizar sus funciones eficientemente, más aún en un mundo complejo en el que vivimos.

Con base en los resultados del objetivo general del estudio, se rechazó la hipótesis nula afirmando que el engagement tiene una relación con la calidad de vida laboral del personal de los centros de salud de la provincia de Calca, con un valor de $p < 0,05$. El engagement es un estado mental positivo psicológico y satisfactorio frente al trabajo puesto que la persona presenta un sentido de conexión enérgica y vigorosa para afrontar las actividades que realiza (Schaufeli et al., 2006); esto genera que las partes interesadas de las organizaciones obtengan una idea de cómo trabajar mejor juntos para mejorar tanto la calidad de vida del personal como la eficacia organizacional simultáneamente (Brook y Clarke, 2010). Esto suma el total de valores, materiales y no materiales, alcanzados por un trabajador a lo largo de su vida profesional. Incluyendo aspectos, como salarios y beneficios, ambiente agradable, perspectivas de carrera y relaciones humanas proporcionadas por el trabajo, que posiblemente sean relevantes para la satisfacción y motivación de los trabajadores (Serrao, 2019).

Estos resultados son consistentes con otros estudios del ámbito internacional como el de Simarmata et al. (2020) afirman que el engagement a partir de la dimensión vigor, dedicación, absorción y la calidad de vida laboral se relacionan con el desempeño del personal de salud, es importante que la dirección del hospital siga prestando atención al engagement, especialmente a la dimensión vigor para aumentar la moral de los enfermeros. A su vez destaca Moitinho et al. (2022) quien mostró puntajes altos en el engagement (5,2) de profesionales de la salud. La mayoría de los profesionales puntuaron niveles intermedios en cuanto a calidad de vida, concluyendo que los profesionales con niveles satisfactorios de calidad de vida tendieron a tener mayores niveles de compromiso en el trabajo ya que los profesionales estaban fuertemente comprometidos y satisfechos con su

calidad de vida en el trabajo al inicio de la pandemia. Considerando estas posibilidades, los líderes necesitan saber qué necesitan sus empleados para que puedan trabajar de acuerdo con las expectativas de la organización, una de las cuales es motivarlos. implementando una cultura de salud en el ambiente de trabajo para crear un ambiente de trabajo seguro, desarrollar planes de carrera para los trabajadores e interiorizar los valores de una buena cultura de trabajo para mantener un sentido de orgullo en la institución.

Se verifica resultados nacionales que apoyan los hallazgos anteriores, se encontró una correspondencia significativa pero baja entre las variables, indicando que un nivel alto de engagement, implica una buena percepción de calidad de vida profesional, en ese sentido el engagement en el personal presentó niveles promedio, mientras que la calidad de vida profesional presentó niveles buenos (Valle, 2021). Sin embargo, otro informe realizado por Amez (2022) difiere de lo mencionado asumiendo que no existe una relación entre la calidad de vida laboral y el engagement. Es fundamental que la organización motive a los profesionales de la salud brindando recursos monetarios adicionales, debido a que los trabajadores muchas veces se encuentran sobrecargados, percibiendo niveles altos de estrés laboral.

Otro aspecto a ser mencionado con relación a los hallazgos de este estudio, está en que los coeficientes de correlación de las hipótesis específicas fueron positivas y significativas en diferentes grados. Se ha demostrado que el nivel de vigor, dedicación y absorción se relacionan directamente con la calidad de vida laboral del personal de salud de la provincia de Calca. El vigor se describe como niveles altos de energía y resiliencia, la voluntad de transformar esfuerzos, no fatigarse fácilmente y perdurar ante las dificultades, con un sentido del significado del trabajo, el sentimiento de entusiasmo que inspira y desafía y a su vez sentirse involucrado y concentrado durante el trabajo (Gómez et al., 2019); son componentes que crean entornos y contextos favorables de un lugar de trabajo, que apoyan y originan la satisfacción del personal al proporcionarles distinciones, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo (Fakhri et al., 2020).

Similar a estos hallazgos Simarmata et al. (2020) explica que el vigor, la dedicación y absorción parecen ser un motivador más importante para el bienestar general de los trabajadores lo que en cierta medida les permite tener una calidad de vida laboral placentera como fue mencionado por Kelbiso et al. (2017) en los diferentes aspectos como en la vida laboral/vida hogareña, el diseño del trabajo, el contexto laboral y el mundo laboral.

Figurska (2015) indicó que el resultado más importante de un alto nivel de engagement es una mejora en el bienestar: el engagement influye en el crecimiento de la satisfacción con la vida de los empleados, un sentimiento más frecuente de emociones positivas y aumenta la autoestima y el sentido de significado. Además, los empleados comprometidos disfrutaban de una mejor salud física y mental: tienen un riesgo reducido de enfermedades cardiovasculares, rara vez sufren dolores de cabeza o problemas con el sistema gástrico, la mitad de las veces sufren depresión. Al igual sucede con la calidad de vida, según Somayeh et al. (2021), un buen nivel de calidad de vida laboral para las enfermeras se logra cuando pueden satisfacer sus necesidades a través del trabajo en el sistema de salud y al mismo tiempo ser capaces de lograr los objetivos organizacionales. La calidad de vida laboral no solo afecta la satisfacción laboral, sino que también influye en otros aspectos de la vida, incluida la familia y las relaciones sociales.

Autores internacionales como Setyaningrum (2020) determinaron que la calidad de vida laboral y el engagement afectan el desempeño; la proporción entre la vida laboral y personal parece jugar un rol intermediario y tiene un efecto fuerte y consistente en las dimensiones del engagement. Esta investigación aporta al estudio, porque tanto el engagement como la calidad de vida laboral son elementos claves en toda organización, ya que permite un buen desempeño en sus actividades laborales. Siguiendo el entendimiento de Argomedo (2020) en el ámbito nacional, identificó que el 87% del personal presentó niveles óptimos de engagement, mientras que el 100% de los encuestados presentaron un desempeño regular, concluyéndose que existe una relación directa entre las variables, con un valor de spearman de 0,489, así como también las dimensiones del engagement presentan una relación positiva con el desempeño. mientras mejor sea el engagement entre el personal, existirá un buen desempeño de los mismos. En

efecto, una actitud positiva frente al trabajo, con la capacidad de manejar los sucesos que afectan su vida y desarrollando emociones positivas permite dedicar mayor energía y desempeño a las actividades programadas.

También se explica el porcentaje descriptivo de evaluación de los encuestados sobre las variables de investigación, Los resultados en los centros de salud de la provincia de Calca muestran que el 68,3% tuvo un nivel de engagement regular, al igual que en sus dimensiones, el nivel de vigor resultó ser un 58,3%, la dedicación presentó un nivel regular igual a 53,3% y los niveles de absorción se encontró en un 64,2%. Caso que también se aprecia en la calidad de vida de los trabajadores, el 72,5% se encontró en un nivel regular, sus dimensiones como vida laboral/ domestica, diseño de trabajo, contexto de trabajo y mundo laboral se hallaron en un nivel regular con tendencia a ser bajos. Amarqui y Sarmiento (2018) afirmó en su estudio que el engagement laboral en trabajadores de un centro de salud fue bajo con un 84.4%.

Ya que las personas presentan distintos niveles de engagement a lo largo del tiempo, es necesario una buena preparación profesional donde desarrolle sus capacidades para lograr sus objetivos tanto laborales como personales, de esa manera estarían adecuadamente motivados. De acuerdo a Pérez et al. (2022), los predictores organizacionales más importantes del engagement laboral muchas veces son la carga de trabajo, los valores y la comunidad. Donde, la calidad de la atención al paciente y el bienestar general de la organización podrían verse afectados por el nivel de engagement laboral.

En el contenido de Cruz (2020) se obtiene hallazgos similares al estudio realizado, porque el 60% califica la calidad de vida laboral como regular a consecuencia de que un 70% menciona que el soporte institucional se encuentra en un nivel muy malo, así como el 81,7% señala que no existe seguridad laboral. Por lo que se concluyó que la calidad de vida laboral es regular y mala reflejada en el 60% y 36.7%. Es fundamental darle un mayor énfasis a la calidad de vida laboral para el equilibrio de la salud física y psicológica del personal de salud y consecuentemente para que alcance un buen desempeño.

Estudios internacionales como Cuartero et al. (2021) arriban que los trabajadores tienen una calidad de vida media con niveles altos de satisfacción por compasión y niveles promedio de fatiga y agotamiento por compasión, sin embargo, también se reflejó altos niveles de engagement. Similar a estos hallazgos Gómez et al (2021) describieron que el nivel de engagement tiene puntuaciones medias, con malestares psicológicos en un 80,6%, donde los profesionales angustiados mostraron niveles significativamente más bajos de engagement.

En efecto y más aún con la pandemia del Covid-19, el personal de salud ha contraído más niveles de estrés y sintomatologías ansiosas desequilibrando su estado mental, lo cual ha generado variaciones significativas en los niveles de engagement y por ende variaciones en su calidad de vida como el contenido del trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, la remuneración suficiente y justa, las oportunidades de ascenso en el trabajo, la discrecionalidad de los deberes, la participación en los procesos de toma de decisiones, la seguridad en el trabajo, el estrés laboral, la seguridad organizacional en el empleo y las relaciones individuales, y la estabilidad en la vida laboral fueron componentes que afectaron al personal (Raeissi et al., 2019). Por otro lado, Ferreira et al. (2021) hicieron mención de que los profesionales administrativos generalmente revelan un mayor nivel de malestar en el trabajo, principalmente relacionado con el crecimiento profesional, debido a que posiblemente se sientan en ocupaciones por debajo de su potencial o que el hecho de que la atención a la salud sea la actividad principal de la institución tenga un impacto motivacional negativo, llevándolos a creer que los logros administrativos están en un segundo plano.

La evidencia mostró también, que diferentes factores afectan negativamente la calidad de vida laboral del personal de salud. Estos factores afectan: la seguridad, satisfacción laboral, desarrollo de competencias, conciliación de la vida laboral, control sobre la carga de trabajo, estilos de liderazgo de enfermería, falta de autonomía, retroalimentación del desempeño laboral, oportunidades de progreso, ambiente de trabajo, bajo nivel educativo y la unidad de trabajo (Biresaw et al., 2020).

En la investigación de Reis et al. (2021) la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud, se ve influenciada por los bajos salarios y también está asociada a la condición de trabajo de estos trabajadores que están expuestos a riesgos biológicos, físicos, químicos, ergonómicos y de accidentes. La exposición diaria a eventos estresantes puede contribuir al desarrollo de enfermedades así como situaciones relacionadas con el estrés y la fatiga que comprometen la salud (Reis et al., 2021). En este contexto, es saludable que en la política de Calidad de vida laboral se contemplen oportunidades de crecimiento profesional, así como la posibilidad de que los trabajadores participen en los procesos de toma de decisiones, independientemente de su área de actuación, lo que redundará en mejor reconocimiento y mayor satisfacción de los trabajadores de la organización.

La principal limitación de este estudio está relacionada con el diseño transversal, que no permite establecer relaciones de causa y efecto. Sin embargo, estos resultados hacen un gran aporte al presentar el diagnóstico de la relación entre engagement y calidad de vida laboral en profesionales de la salud. Así, el conocimiento producido servirá de apoyo a futuros análisis y discusiones que se realicen en esta área.

En este siglo XXI donde los esfuerzos tienen por finalidad mejorar la salud pública, también es necesario mejorar la productividad y alcanzar fácilmente los objetivos de la organización, pero no se pueden lograr todos esos objetivos teniendo trabajadores con un nivel bajo de calidad de vida laboral, por esta razón es importante aumentar el engagement. Incrementar la afinidad emocional en los empleados e involucrarlos más con los objetivos de la organización, mejorar las redes de comunicación social, hacer participar en la toma de decisiones y evaluar el desempeño para generar retroalimentación laboral aumentaría el engagement y, posteriormente, mejoraría la calidad de vida laboral. Por ello, los directivos de las organizaciones deben prestar especial atención a la calidad de vida laboral de sus empleados y prever mecanismos que potencien su capacidad para aumentar el nivel de engagement y apego.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que el engagement se correlacionó moderada y positivamente con la calidad de vida laboral, $\rho = ,679$ y estadísticamente fue significativo $p < 0,05$, es decir, que la evidencia apoya la hipótesis alterna y que el personal con un elevado engagement tiende a mostrar una mejor calidad de vida laboral.

Segunda. Se identificó que el rho de spearman fue de ,529 indicando una correlación positiva significativa ($p < 0,05$), lo que demuestra que el vigor y la calidad de vida laboral están relacionadas, es decir, la evidencia apoya que el personal mientras tenga un nivel alto de vigor dentro de los establecimientos, mejor será su calidad de vida laboral.

Tercera. Se identificó una correlación $\rho = 0,615$ entre la dedicación y la calidad de vida laboral, lo que indica que existe una asociación significativa ($p < 0,05$). Por ende, cuanto mayor sea el nivel de dedicación, mayor será el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de la provincia de Calca.

Cuarta. Se identificó que la absorción se correlacionó moderada y positivamente con la calidad de vida laboral, $\rho = ,468$ y estadísticamente fue significativo $p < 0,05$, es decir, que mientras el personal demuestre un nivel bueno de absorción en el establecimiento, tenderá a mostrar una mejor calidad de vida laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda que la gestión de los centros de salud de la provincia de Calca preste atención al engagement laboral, para aumentar la moral de los trabajadores. Los líderes deben saber qué necesitan los empleados para que puedan trabajar de acuerdo con las expectativas de la organización, una de las cuales es motivarlos, implementar una cultura de salud en el entorno laboral para crear un ambiente de trabajo seguro, desarrollar planes de carrera para las enfermeras e internalizar los valores de una buena cultura laboral para mantener un sentido de orgullo en la institución y puedan elevar sus niveles de calidad de vida laboral

Segunda. Existe una necesidad de dar una mayor atención y apoyo a los profesionales de la salud para que mantengan sus niveles de vigor alto y se pueda ver reflejado en la resistencia y energía cuando trabaja. Se recomienda a los jefes de los centros de salud mejorar la calidad de la vida laboral mediante disposiciones como brindar oportunidades para el crecimiento y desarrollo de las habilidades del personal, brindar condiciones para una mayor participación de los empleados, promover el trabajo en equipo, planificar un pago justo y equitativo.

Tercera. Se sugiere idear estrategias como el reconocimiento y valorización del trabajo que eleven la calidad de vida y enfocándonos en uno de los componentes del engagement, como la dedicación, donde los trabajadores tengan el interés por el trabajo que realizan y se sientan a gusto con el trabajo en general

Cuarta. Se recomienda organizar talleres para que el personal pueda adquirir habilidades de concentración total en el trabajo, sin distracciones y enfocándose en las funciones que realiza, es importante que los trabajadores tengan un estado psicológico positivo para que su calidad de vida laboral mejore.

REFERENCIAS

- Alcantara, J., Carvalho, J., y Dias, C. (2017). Quality of life in work in hospital: study of perception of nursing technicians in the public network. *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde*, 14(2), 92-105. <https://doi.org/10.21450/rahis.v14i2.4248>
- Amanqui, R., y Sarmiento, M. (2018). *Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa Julio - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6548>
- Amez, J. (2022). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de un centro hospitalario nivel II-2 en la region Callao 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/11512>
- Argomedo, J. (2020). *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45540>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. Jose Luis Arias Gonzales. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Biresaw, H., Boru, B., y Yimer, B. (2020). Quality of nursing work life and associated factors in Amhara Region Referral Hospitals, Northwest Ethiopia: A cross sectional study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13(1), 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100214>
- Boccoli, G., Gastaldi, L., y Corso, M. (2022). The evolution of employee engagement: Towards a social and contextual construct for balancing individual performance and wellbeing dynamically. *International Journal of Management Reviews*, 1-24. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12304>
- Brook, B., y Clarke, P. (2010). Quality of nursing worklife: Conceptual clarity for the future. *Nursing Science Quarterl*, 23(4), 301-305. <https://doi.org/10.1177/0894318410380268>
- Cardin, D., Cordioli, J., Gazetta, C., Silva, A., y Lourencao, L. (2019). Occupational stress and engagement in primary health care workers. *Rev Bras Enferm*, 72(6), 1580-1587. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0681>
- Cruz, C. (2020). *Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51560>

- Cuartero, M., Hidalgo, P., y Cañas, A. (2021). Professional Quality of Life, Engagement, and Self-Care in Healthcare Professionals in Ecuador during the COVID-19 Pandemic. *Healthcare*, 9(515), 1-14. <https://doi.org/10.3390/healthcare9050515>
- Essa, M., Abood, S., y Thabet, M. (2021). Relation between Quality of Nursing Work Life and Organizational Commitment. *Minia Scientific Nursing Journal*, 10(4), 27-34. <https://doi.org/10.21608/msnj.2021.195576>
- Fakhri, M., Nurnida, I., Winarno, A., Kurnia, B., y Suryana, D. (2020). Characteristics of Quality of Work Life on Employees at Consultant Company in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(1), 1105-111. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1105>
- Ferreira, S., Silva, R., Pimentel, M., y Oliveira, J. (2021). Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(4), 1467-1476. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019>
- Figurska, I. (2015). Knowledge workers engagement in work in theory and practice. *Human Resources Management & Ergonomics*, 9, 43-59. https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2015/2015_2_04.pdf
- Fontes, L., Goncalves, A., Gomes, R., y Simaes, C. (2019). *Stress and work engagement in health professionals*. Springer. <https://hdl.handle.net/1822/59329>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- Gómez, J., Dominguez, S., Romero, M., y Romero, A. (2021). Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1016-1025. <https://doi.org/10.1111/jonm.13239>
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira, A., y Chiminelli, V. (2019). Assessment of health workers' engagement in Uruguay using the Utrecht work engagement scale (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305-316. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Huang, S., Hiang, C., y Chang, T. (2022). A New Concept of Work Engagement Theory in Cognitive Engagement, Emotional Engagement, and Physical Engagement. *Front. Psychol.*, 12, 1-5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663440>

- Kaddourah, B., Abu, A., y Tannir, M. (2018). Quality of nursing work life and turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in Riyadh: a cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 17(43), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0312-0>
- 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. *Nurs Res Pract.*, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2017/5181676>
- Klein, L., Pereira, B., y Lemos, R. (2019). Quality of working life: parameters and evaluation in the public service. *Human and Social Management*, 20(3), 1-34. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
- Kuok, A., y Taormina, R. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262-287. <https://doi.org/10.5964/psyct.v10i2.236>
- Luz, A., Fabricio, A., Caneppele, N., y Dias, L. (2020). Flowering and engagement at work: a study under the view of the Alpha hospital team Floración y compromiso en el trabajo: un estudio bajo la vista del equipo del hospital Alpha. *Research, Society and Development*, 9(7), 1-26. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4447>
- Makoni, E. (2019). *Employee Engagement Strategies That Healthcare Managers Use to Increase Organizational Performance*. [Tesis de doctorado, Walden University]. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/6730>
- Miawati, T., Tukiram, M., y Anggorodi, R. (2021). Work Engagement in Nurses during The Covid-19 Pandemic: A Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 131-137. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i2>
- Moitinho, T., García, L., Pinto, M., Pietro, R., Batista, A., Pepineli, L., . . . Ribas, A. (2022). Correlation between engagement and quality of life at work in Brazilian nursing professionals at the beginning of the Covid-19 pandemic . *Preprints*, 1, 1-13. <https://doi.org/10.20944/preprints202202.0025.v1>
- Neill, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Pérez, D., Caballero, A., Bello, H., Noriega, D., Palomar, N., Roche, A., . . . Córdova, A. (2022). Professional Quality of Life of Healthcare Workers in Hospital Emergency Departments. *Behavioral Sciences*, 12(188), 1-10. <https://doi.org/10.3390/bs12060188>
- Peró, R. (2017). *Engajamento no trabalho*. Curso de Especializacao em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/172307/001059208.pdf?sequence=1>

- Raeissi, P., Rajabi, M., Ahmadizadeh, E., Rajabkhah, K., y Kakeman, E. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 94(25). <https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
- Reis, M., Silveira, M., Alves, A., Aparecida, L., Carvalho, L., Nunes, G., y Haas, V. (2021). Quality of life of nursing professionals in teaching hospital institutions. *Brazilian Journal of Health Review*, 4(2), 8657-8672. <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n2-380>
- Sá, P., Costa, A., y Moreira, A. (2021). *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: recolha de dados*. UA Editora. <https://doi.org/10.34624/ka02-fq42>
- Salazar, C., y Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos Básicos de la Estadística*. Quito: Sin editorial. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13720>
- Saldaña, R. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043#:~:text=Las%20pruebas%20de%20bondad%20de,de%20Poisson%2C%20exponencial%2C%20etc.>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Saygili, M., Avci, K., y Sonmez, S. (2020). Quality of Work Life and Burnout in Healthcare Workers in Turkey. *Journal of Health Management*, 22(3), 317-329. <https://doi.org/10.1177/0972063420938562>
- Schaufeli, W., Bakker, A., y Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational & Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Serrao, M. (2019). *Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: Um estudo com profissionais da Estratégia Saúde da Família em Manaus*. [Teses de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/1843/31644>
- Setyaningrum, R., y Pawar, A. (2020). Quality Work Life and Employee Engagement: Does Servant Leadership Influence Employee Performance? *Solid State Technology*, 63(5), 5134-5141. https://www.researchgate.net/publication/346672066_Quality_Work_Life_and_Employee_Engagement_Does_Servant_Leadership_Influence_Employee_Performance

- Simarmata, R., Pasinringi, S., y Thamrin, Y. (2020). Relationship of Work Engagement and Quality of Work Life with Nurses Performance in Installations of General Regional Hospital Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 1(2), 25-32. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v1i2.33>
- Somayeh, J., Bandari, R., Heravi, M., Rejeh, N., Sharif, H., y Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(112), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
- Sousa, G., Lima, B., Nunes, V., Pires, M., Barros, V., Hipólito, U., y Almeida, M. (2021). Engagement of Family Health Strategy workers during pandemic the Covid-19. *REVISA*, 10(3), 531-541. <https://doi.org/10.36239/revisa.v10.n3.p531a541>
- Suleiman, K., Hijazi, Z., Kalaldehy, M., y Sharour, L. (2019). Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. *Journal of Occupational Health*, 61(5), 398-406. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12068>
- Suwandi, G., y Tentama, F. (2020). The Quality of Work Life Scale: A Psychometric Study and its Application for the Employee. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 50(1), 68-81. <https://www.gssrr.org/index.php/JournalOfBasicAndApplied/article/view/10767>
- Toscano, C., Vesga, J., y Avendaño, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. <https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Valle, C. (2021). *Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un Centro de Salud de la ciudad de Chiclayo 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/10052>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., y Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de psicología*, 33(3), 708-713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Engagement y calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de calca, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Engagement				
¿Qué relación existe entre el engagement y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022?	Establecer la relación que existe entre el engagement y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022.	El engagement se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022..	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Vigor	Niveles energéticos elevados. Voluntad de esforzarse. Persistencia.
¿Qué relación existe entre el vigor y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022?	Establecer la relación que existe entre el vigor y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022.	El vigor se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022.	Dedicación	Implicancia en el trabajo.	7,8,9,10,11.		
				Experiencia de entusiasmo.			
Inspiración.							
Orgullo.							
Absorción	Concentración plena.	Disfrute del trabajo.	12,13,14,15,16,17.				
Variable 2: Calidad de vida laboral							
¿Qué relación existe entre la dedicación y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022?	Establecer la relación que existe entre la dedicación y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022.	La dedicación se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Dimensión de la vida laboral/domestica.	Productividad. Equilibrio de las actividades.	1,2,3,4.	Escala tipo Likert Ordinal	31-71=Bajo 72-112=Regular 113-155=Alto

¿Qué relación existe entre la absorción y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022?	Establecer la relación que existe entre la absorción y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022.	La absorción se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022.	Política de vacaciones Horas de trabajo.			Nivel politómico 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo								
			Dimensión diseño de trabajo.	Carga laboral. Toma de decisiones. Realización de actividades. Suficiente personal. Brindar atención.	5,6,7,8,9,10.									
			Dimensión contexto de trabajo.	Reconocimiento del supervisor. Participar en las decisiones. Comunicación efectiva. Retroalimentación. Respeto. Confianza. Oportunidades laborales. Materiales adecuados. Área de descanso. Daños en el trabajo. Compromiso.	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27.									
			Dimensión mundo laboral.	Actitud hacia el trabajo.	28,29,30,31									
								Salario adecuado.						
			Diseño de investigación:					Población y Muestra:			Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
			Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental, transversal y correlacional					Población: 120 trabajadores de la salud Muestra: censal			Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Distribución de frecuencias Inferencial: Contrastación de hipótesis	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Engagement	Schaufeli et al. (2006) definen el engagement como un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción del individuo.	El concepto de engagement como constructo independiente se operacionalizó en un instrumento de auto-registro, la escala Utrecht de engagement adaptado por Gómez et al. (2019) en trabajadores de salud, dimensionándolo en tres aspectos: vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Niveles energéticos elevados	Escala tipo Likert Ordinal Nivel politómico 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Voluntad de esforzarse	
				Persistencia	
			Dedicación	Implicancia en el trabajo	
				Experiencia de entusiasmo	
				Inspiración	
				Orgullo	
			Absorción	Desafío	
				Concentración plena	
				Disfrute del trabajo	
Calidad de vida laboral	Brook y Clarke (2010) define la calidad de vida laboral (QWL) como un proceso mediante el cual los empleados y las partes interesadas de las organizaciones obtienen una idea de cómo trabajar juntos para mejorar tanto la calidad de vida del personal como la eficacia organizacional simultáneamente.	Este instrumento ha sido adaptado por Kelbiso et al. (2017) en el personal de enfermería, lo cual operacionaliza la calidad de vida laboral en: dimensión de la vida laboral/domestica, diseño de trabajo, contexto de trabajo y dimensión mundo laboral	Dimensión de la vida laboral/doméstica	Productividad	Escala tipo Likert Ordinal Nivel politómico 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
				Equilibrio de las actividades	
				Política de vacaciones	
				Horas de trabajo	
			Dimensión diseño de trabajo	Carga laboral	
				Toma de decisiones	
				Realización de actividades	
				Suficiente personal	
			Dimensión contexto de trabajo	Brindar atención	
				Reconocimiento del supervisor	
Participar en las decisiones					
Comunicación efectiva					
Retroalimentación					

				Respeto
				Confianza
				Oportunidades laborales
				Materiales adecuados
				Área de descanso
				Daños en el trabajo
				Compromiso
			Dimensión mundo laboral	Actitud hacia el trabajo
				Salario adecuado

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ENGAGEMENT

Estimado trabajador del centro de salud de la provincia de Calca, la presente forma parte de un estudio científico, con el objetivo de obtener información necesaria sobre e engagement, al mismo tiempo indicarle que la encuesta es íntegramente anónima y los resultados son de carácter confidencial.

Marque conforme a su criterio, debido a que no hay respuestas malas ni buenas, por lo que se le pide responder a todas las preguntas.

Dato general

Género: Masculino () Femenino ()

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	En mi trabajo me siento lleno de energía					
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					
5	Soy muy persistente en mi trabajo					
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
9	Mi trabajo me inspira					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
11	Mi trabajo es retador					
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi					
14	Soy feliz cuando estoy aislado en mi trabajo					
15	Estoy inmerso en mi trabajo					
16	Me dejo llevar por mi trabajo					
17	Me es difícil desconectarme de mi trabajo					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estimado trabajador del centro de salud de la provincia de Calca, la presente forma parte de un estudio científico, con el objetivo de obtener información necesaria sobre e engagement, al mismo tiempo indicarle que la encuesta es íntegramente anónima y los resultados son de carácter confidencial.

Marque conforme a su criterio, debido a que no hay respuestas malas ni buenas, por lo que se le pide responder a todas las preguntas.

Dato general

Género: Masculino () Femenino ()

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me queda suficiente energía después del trabajo.					
2	Soy capaz de equilibrar el trabajo con las necesidades de mi familia.					
3	La política de vacaciones de mi organización es apropiada para mí y para mi familia.					
4	El sistema de horas de trabajo en el centro de salud afecta negativamente mi vida.					
5	Me siento cómodo y satisfecho con mi trabajo.					
6	Mi carga de trabajo es demasiado pesada.					
7	Tengo la autonomía para tomar decisiones de atención al cliente/paciente.					
8	Realizo muchas tareas relacionadas a mi trabajo					
9	Hay suficientes enfermeras en mi entorno de trabajo.					
10	Soy capaz de brindar atención al cliente/paciente de buena calidad.					
11	Soy reconocido por mis logros por mi gerente/supervisor del Centro de Salud					
12	Puedo participar en las decisiones tomadas por mi gerente/supervisor					
13	Soy capaz de comunicarme bien con mi jefe/supervisor.					

14	Me comunico bien con los médicos en mi entorno de trabajo.					
15	Recibo retroalimentación sobre mi desempeño de parte de mi gerente/supervisora					
16	La gerencia de nivel superior tiene respeto por el personal de salud.					
17	Me siento respetado por los médicos en mi entorno laboral.					
18	Las amistades/relaciones con mis compañeros de trabajo son aceptables.					
19	Siento que hay trabajo en equipo en mi entorno de trabajo.					
20	Mi entorno de trabajo ofrece oportunidades de avance profesional.					
21	Creo que es importante tener la oportunidad de continuar mi educación sin dejar el trabajo actual.					
22	Recibo apoyo para asistir a programas de educación y capacitación continua.					
23	Las políticas y procedimientos de enfermería existentes son lo suficientemente buenos para facilitar mi trabajo.					
24	Tengo suministros y equipos adecuados para el cuidado del cliente/paciente.					
25	Es importante tener un área de descanso privada designada para el personal de salud					
26	Me siento a salvo de daños personales (físicos, emocionales o verbales) en el trabajo.					
27	Siento un sentido de pertenencia en mi lugar de trabajo.					
28	Mi trabajo impacta la vida de los pacientes, las familias y la comunidad.					
29	Creo que, en general, la sociedad tiene una imagen acertada del personal de salud					
30	Me siento bastante seguro acerca de mi trabajo.					
31	Mi salario es adecuado para mi trabajo, dadas las condiciones actuales del mercado laboral y la carga de trabajo.					

Cuestionario sobre el Engagement y calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022.

Estimado profesional del centro de salud de la provincia de Calca, la presente forma parte de un estudio científico, que tiene por finalidad obtener información necesaria sobre el Engagement y la calidad de vida laboral del personal de salud. Al participar en este estudio, usted podrá responder cada pregunta formulada, lo cual contendrá cinco alternativas.



bellotarudyard@gmail.com (no compartidos)

[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Consentimiento informado

Este estudio tiene por finalidad determinar la relación que existe entre el Engagement y la calidad de vida laboral del personal de salud en los centros de salud de la provincia de Calca.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder un cuestionario de 17 ítems sobre Engagement y otro cuestionario de 31 ítems sobre la calidad de vida laboral, o cual tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

Así mismo, indicarle que la encuesta es íntegramente anónima y los resultados son de carácter confidencial debido a que solo se utilizará la información para fines estrictamente académicos. Las respuestas serán codificadas usando un número de identificación para cada alternativa.

Si tiene alguna duda sobre las preguntas puede contactar al siguiente correo

raquepucho@ucvvirtual.edu.pe