



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Calidad de vida en el trabajo y engagement del personal asistencial
en un centro de salud de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Suárez Ballarta, Gladys Vima (orcid.org/0000-0001-8530-2515)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

CO-ASESOR:

Mtro. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios porque todo lo bueno viene de Él
A mi hijo Kenneth por toda su ayuda material y espiritual, por alentarme y creer en mí.

A mi esposo Horacio porque juntos siempre logramos nuestras metas, por su apoyo permanente y quien me inspiró a nunca rendirme.

A mi madre Vicenta, quien me inculcó a tener un pensamiento crítico y propio.

A mis hermanos Liz y Edy por su invaluable apoyo y consejos.

Agradecimiento

A Elva Medina por todo el apoyo y recomendaciones.

Al personal que participó en este estudio.

Colegas, amigos y trabajadores que apoyaron este estudio.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de calidad de vida en el trabajo, según sus dimensiones	26
Tabla 2	Nivel de Engagement, según sus Dimensiones	27
Tabla 3	Correlación entre la calidad de vida en el trabajo y engagement	29
Tabla 4	Correlación entre soporte institucional para el trabajo y engagement	30
Tabla 5	Correlación entre seguridad en el trabajo y engagement	31
Tabla 6	Correlación entre integración al puesto de trabajo y engagement	32
Tabla 7	Correlación entre satisfacción por el trabajo y engagement	33
Tabla 8	Correlación entre bienestar logrado a través del trabajo y engagement	34
Tabla 9	Correlación entre desarrollo personal y engagement	35
Tabla 10	Correlación entre Administración del Tiempo Libre y Engagement	36

Resumen

Este trabajo fue realizado con el propósito de determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el engagement del personal asistencial en un centro de salud de Lima. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico, de diseño no experimental, transversal, correlacional, no causal, en una población conformada por 161 trabajadores de salud. Se usó como técnica el cuestionario y se aplicó los instrumentos: “CVT-GOHISALO” y la UWES – Utrecht y Work Engagement Scale. Se observó que casi la mitad de los encuestados (50,3%) manifiesta un nivel medio respecto a la calidad de vida en el trabajo y que 50,3% de los encuestados tiene un nivel medio de engagement. Se aprecia una mayor preeminencia en los niveles medios en todas las dimensiones. Los resultados evidenciaron que existe una relación estadísticamente significativa positiva entre las variables calidad de vida en el trabajo y engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima. Asimismo, que las dimensiones de soporte institucional, seguridad, integración al puesto, satisfacción por el trabajo, bienestar, desarrollo personal y administración del tiempo se relacionan directa y significativamente con el engagement. Se concluyó que la calidad de vida laboral se relaciona directa y significativamente con el engagement en el personal de un centro de salud de Lima.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo, engagement, personal asistencial.

Abstract

His work was carried out with the purpose of determining the relationship between the quality of life at work and the engagement of healthcare personnel in a health center in Lima. The research had a quantitative approach, basic type, non-experimental, cross-sectional, correlational, non-causal design, in a population made up of 161 health workers. The questionnaire was used as a technique and the instruments were applied: "CVT-GOHISALO" and the UWES - Utrecht and Work Engagement Scale. It was observed that almost half of the respondents (50.3%) manifest a medium level regarding the quality of life at work and that 50.3% of the respondents have a medium level of engagement. There is a greater preeminence in the average levels in all dimensions. The results showed that there is a statistically significant positive relationship between the variables quality of life at work and engagement of the care staff of a health center in Lima. Likewise, that the dimensions of institutional support, security, job integration, job satisfaction, well-being, personal development and time management are directly and significantly related to engagement. It was concluded that the quality of work life is directly and significantly related to the engagement of the staff of a health center in Lima.

Keywords: Quality of life at work, engagement, personal care.

I. INTRODUCCIÓN

Se ha considerado al personal de salud como un pilar fundamental para la respuesta de la atención sanitaria, lo que ha sido patente ante la pandemia por la COVID -19, (OPS, 2020), por lo tanto los gestores de salud deben analizar las transformaciones de los paradigmas del mundo laboral que se orientan hacia favorecer un entorno laboral de calidad y también al sostenimiento de niveles altos de compromiso bajo el concepto de engagement. Considerando que las dos variables tienen un impacto en los indicadores organizacionales, es preciso estudiar la relación entre sus dimensiones en una entidad de salud (Toscano et al., 2020).

Al respecto se ha planteado que las acciones desarrolladas por las organizaciones para que sus trabajadores mejoren condiciones de calidad laboral han logrado un efecto positivo en el engagement del trabajador (Toscano et al., 2020). En países de latinoamericanos como Colombia, Chile y México, se han evidenciado contextos de baja calidad laboral en el personal (Caicedo, 2019), pero no encontrándose muchos estudios que revelen los factores que estarían relacionados al engagement en estos trabajadores; asimismo, en una investigación realizada en Chile y en Argentina se observaron una fuerte correlación entre la calidad de vida laboral y el engagement (Acuña et al., 2021; Lupano & Waisman, 2019; Ossa & Jiménez, 2021) pero no se conoce como se comporta en contextos relacionados a la salud.

En el Perú, no se ha estudiado suficientemente la percepción de la calidad de vida en el trabajo en el personal sanitario y su relación con el engagement, así de acuerdo a Peña citada por Caicedo (2019) se observó como principal problema de calidad laboral la inconformidad por parte del personal en relación a los aspectos contractuales y a la limitada disponibilidad de materiales y equipos en un Hospital de Lima (Caicedo, 2019), pero no se desconoce con qué factores se relacionaría. En cuanto al engagement se han realizado publicaciones de este constructo referidas a trabajadores de entidades públicas (Charry & Solórzano, 2021), y del ámbito privado en la que se determinó la presencia de una correlación entre la conformidad por los beneficios otorgados por la organización, pero no se ha establecido como se relacionaría con otras variables que afectan la vida laboral

como el engagement (Agurto et al., 2020).

En ese contexto, en el sector salud se conoce muy poco sobre cómo el personal asistencial percibe sus condiciones laborales, considerando que en la mayoría de establecimientos públicos las actividades se desarrollan en una situación en la que los servicios se encuentran saturados y hay muy poca disponibilidad de personal que se traduce en mayor carga laboral (Castro & Villena, 2021), este entorno incide en su calidad laboral y asumiendo que en la atención sanitaria se requiere disponer de trabajadores con alto engagement por la naturaleza del servicio, es importante establecer ésta relación.

La atención sanitaria en los primeros niveles, deben afrontar los requerimientos de salud manteniendo la continuidad de los servicios de consulta externa, internamiento cuando le corresponde y las intervenciones de promoción y prevención, además de brindar resolución a cuadros leves o moderados de COVID-19 (OPS, 2020, Wauters et al., 2022) para lo cual se requiere de un personal asistencial comprometido con la prestación de salud (Antonietti, 2020). En el establecimiento de estudio, no se conoce que se hayan implementado acciones

En ese sentido, no existen publicaciones respecto a la relación entre estas variables en el personal asistencial en un centro de salud de Lima que presta atención primaria. En tal sentido los gestores no cuentan con una información que les permita identificar está relación lo cual favorecería al proceso de realizar una mejor evaluación de alternativas para establecer políticas, estrategias o planes que favorezcan la calidad laboral y que se consiga un mejor nivel de engagement y se alcancen finalmente los objetivos sanitarios y de gestión.

Para estudiar cómo se configuran estas relaciones se necesita analizar la percepción que tienen los servidores sanitarios de una entidad prestadora de salud de Lima respecto los niveles de calidad laboral y engagement. En este contexto, se planteó como problema principal: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima?, para establecer los problemas específicos se consideraron cuáles son las relaciones entre sus dimensiones: 1. Soporte institucional; 2. Seguridad; 3. Integración, 4. Satisfacción, 5. Bienestar, 6. Desarrollo y 7. Administración del tiempo, con la variable engagement.

La presente investigación posee una relevancia teórica, al proponer aclarar

aspectos que constituyen vacíos de conocimiento sobre la relación entre la situación de las condiciones de calidad en el trabajo y el engagement del personal sanitario de una entidad prestadora de salud de Lima. Configura un aporte desde el ámbito teórico, al permitir determinar cómo se relacionan las dimensiones que conforman el constructo calidad de vida en el trabajo con el engagement. Es fundamental porque no se ha identificado en las fuentes teóricas la relación entre estas dos variables en una institución prestadora de salud de atención primaria que permita comprender las relaciones entre sus dimensiones y los niveles de engagement en el personal asistencial. Presenta así también una justificación práctica, porque los datos empíricos mostrados conforman una exploración que ofrecerá a los gestores la oportunidad de contar con un antecedente como fundamento para elaborar intervenciones. De la misma manera, se pretende que sea de utilidad para el desarrollo de estrategias y planes de mejora del talento humano. Es apreciablemente significativo porque este estudio apoyará con datos reales y argumentados en la conducción y organización, consiguiendo el logro de los indicadores de la entidad de salud. Por último, está justificada metodológicamente pues se van utilizar instrumentos válidamente confiables los que merecerán ser aplicados en posteriores estudios vinculados a la gestión sanitaria.

Por lo expuesto, el objetivo general de esta investigación fue: Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima. Los objetivos específicos se orientaron a determinar la relación entre sus dimensiones: 1. Soporte, 2. Seguridad; 3. Integración; 4. Satisfacción; 5. Bienestar; 6. Desarrollo; 7. Administración del tiempo, con la variable engagement.

Se planteó como hipótesis general demostrar que la calidad de vida en el trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima. Las hipótesis específicas se condujeron a demostrar que sus dimensiones: 1. Soporte institucional; 2. Seguridad; 3. Integración al puesto; 4. Seguridad; 5. Bienestar; 6. Desarrollo; 7. Administración del tiempo, se relacionan directa y significativamente con el engagement.

II. MARCO TEÓRICO

La bibliografía encontrada en la literatura científica en la perspectiva de establecer los aspectos que caracterizan los constructos estudiados, existentes a nivel internacional como nacional, nos permitieron acercarnos a las características descritas por los diversos autores accediendo a un conjunto de informaciones, datos, descripción de resultados y otros aportes vinculados a las temáticas de estudio.

En el ámbito internacional, Gonzáles & López (2020) al determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo en las enfermeras de un establecimiento de tercer nivel ubicado en la jurisdicción de la Ciudad de México, reportaron que ninguna de las siete dimensiones analizadas se presentaron en un nivel alto, solo tres mostraron niveles medios: soporte, seguridad para el trabajo, y desarrollo profesional; el restante de las dimensiones presentó un nivel bajo, siendo la condición más baja, administración del tiempo libre.

Asimismo, Lumbreras et al., (2020) al evaluar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño organizacional en personal asistencial de nosocomios públicos en México, encontraron que los participantes manifestaron tener una elevada calidad de vida en el trabajo y dos tercios de estos trabajadores presentó un adecuado desempeño organizacional. Por otra parte, Quiroz et al., (2021) cuando analizaron el nivel de calidad de vida laboral del capital humano, de acuerdo a la percepción del personal asistencial que labora en un hospital que pertenece al ámbito privado en México, encontraron que se presentó predominantemente en un nivel medio (86 %).

Adicionalmente, González y Dardo (2018), estudiaron la calidad de vida en el trabajo de médicos especialistas que se desempeñaban en un Hospital en Paraguay, encontrando que de acuerdo a su autopercepción se situaban en una escala media, requiriendo mejorar el soporte y seguridad en el trabajo, así como el manejo de su tiempo fuera del ambiente laboral. Similarmente, Hashempour (2021) observo en un Hospital iraní que las enfermeras mantenían una apreciación de su

calidad de vida laboral en una clasificación media en un 89% que fue el rango más alto.

Por otra parte, Carrillo (2020) estudió el engagement en los profesionales asistenciales de la Provincia de Santa Elena ubicada en Ecuador encontrando que el 81% de profesionales presentaron un nivel de engagement alto, como también lo encontró Cordiolo et. al (2019) en personal de atención primaria en Brasil en el que todas las dimensiones tuvieron un nivel alto y Navarro et al (2018) analizaron los niveles y la relación entre el engagement, resiliencia y empatía, en una muestra que incluyó ciento veintiocho auxiliares de enfermería perteneciente a instituciones asistenciales de la actividad privada en Huelva en España, el nivel de engagement del 85%, en Japón en las parteras fue bajo con una puntuación promedio de 3.5 se explicó que el compromiso de este personal se relaciona a los factores organizacionales y algunos aspectos personales individuales (Kawachi et al., 2017).

Asimismo, en un estudio en personal sanitario que labora en prestadoras de pertenecientes a un nivel asistencial de atención primaria en España durante la pandemia por el COVID-19, se encontró una puntuación media en el nivel de su estado de engagement (5,04), siendo la dimensión Vigor la más baja con una puntuación de 3.61 y Dedicación la más alta con 4.31, en todos los casos esas puntuaciones corresponden a un nivel medio de engagement (Gómez, 2021).

Es importante mencionar que Alharbi et al (2019) al examinar la existencia de la relación entre la situación de los niveles de engagement y las condiciones de calidad laboral de enfermeras en los hospitales de la provincia oriental de Arabia Saudita, observó que hay una correlación positiva entre las variables citadas, mientras que Alsadah (2017) encontró una correlación significativa directa y elevada de los tres elementos del engagement con cada uno de los componentes de las condiciones de calidad laboral en una investigación que ejecutó en este mismo país. Otro estudio en un centro hospitalario en Egipto aplicado en enfermeras, determinó que la calidad de vida laboral si se encuentra en relación positiva desde una observación estadística con el engagement y en un nivel medio con una puntuación de 5.8 que es considerado alto (Fakher et al., 2021).

A nivel nacional, Trigozo et al (2022) cuando se evaluó el engagement y su correlación con el clima laboral en los asistenciales de un hospital del sistema público de la ciudad de Tarapoto, encontró un nivel de engagement regular en un 56.1 % del personal; siendo que la dimensión vigor fue identificada como regular por un 53.9%, la dedicación en un 57.2% y la absorción por el 63.3% del personal de salud del referido hospital.

En otro escenario, Álvarez et al (2020), al estudiar los niveles de engagement y burnout bajo la situación de la COVID-19 e incorporar en su muestra a 400 médicos de diferentes entidades de salud del ámbito de Lima y el Callao, identificaron que el 80% de los médicos registraron muy altos niveles de engagement.

Con respecto a la situación de la calidad laboral estudiada, Ortega (2019) determinó la influencia de esta variable en la calidad del cuidado en el servicio de emergencia del hospital de segundo nivel en un distrito del cono norte de Lima, encontrando que el 94% de los enfermeros participantes manifestaron presentar un nivel de calidad de vida laboral medio.

Asimismo, Vilca (2018) al estudiar el nivel de las condiciones de calidad de vida como resultado de las relaciones laborales del personal de salud de un establecimiento público de salud en Lima encontró que el 57,2% considera que tiene una baja calidad de vida en el trabajo y el 33,3% un nivel medio.

En ese sentido Velazco (2020) al analizar la relación entre la percepción de la calidad laboral y el engagement de las profesionales de enfermería de un hospital peruano, encontró que frente a la calidad de vida como resultado de un vínculo laboral el 62.9% manifestó tener un nivel regular y para el engagement laboral un 62.9% presentó un nivel medio, asimismo se ha observado la presencia de una correlación descrita como directa con una valoración significativa y de calificación elevada, entre las mencionadas variables.

La calidad de vida en el trabajo es un objeto conceptual que se ha estado contemplando desde fines del siglo pasado ante la necesidad de realizar innovaciones y reformas en el contexto laboral de los trabajadores como respuesta en torno a los conflictos y demandas laborales que preocupaban a las organizaciones e impulsaron el desarrollo de conocimientos e intervenciones en este t pico. Así, se ha explorado que es un constructo analizado desde diferentes perspectivas, por lo cual se han establecido distintas concepciones, desde la satisfacción del trabajador en los aspectos personales y laborales, así como el producto resultante de los requerimientos del trabajador y sus recursos personales, la orientación hacia el bienestar en el trabajo y desde la perspectiva de las organizaciones. (Patlan, 2020).

Las primeras definiciones se enfocan en el bienestar que alcanzan los trabajadores en el despliegue de sus actividades laborales generando adecuadas interrelaciones entre los miembros de la organización para conseguir un óptimo desempeño (Davis,1966), (Walton,1975). En esas décadas también se plantearon conceptualizaciones que se centraron en el grado de satisfacción percibido por el trabajador en relación a sus necesidades como persona y empleado (Dyer y Hoffenbeg,1975) y en la manera como los trabajadores ven satisfechas sus necesidades en el trabajo cuando las condiciones otorgadas por la organización permiten satisfacer sus expectativas (Hackman y Oldham,1976).

Posteriormente, se ha planteado que sus componentes implican una relación que comprende aspectos económicos, sociales y psicológicos en la que se encuentran vinculados la entidad y sus trabajadores para lograr su bienestar, considerando las características del trabajo (Maarvon y Lawler, 1984). Asimismo, se ha concebido como la oportunidad para que los empleados puedan intervenir en las cuestiones que afectan los procesos del ambiente laboral logrando satisfacción, realización personal y mejora de autoestima (Mateu,1984).

Así también, se ha determinado que es el nivel en el que los trabajadores alcanzan satisfacción respecto a sus necesidades en el contexto de la organización, incluyendo aspectos del ambiente físico, ambiental y psicológico, que impactan en

la productividad (Chiavenato, 1995), Esta definición es similar a lo planteado por Fernandes (1996) quien también la vincula al grado de satisfacción determinado por la gestión, las condiciones laborales, el logro y el desarrollo personal y del equipo.

Posteriormente, se ha señalado que se trata de un concepto multidimensional, en el que se relacionan elementos vinculados a la satisfacción laboral a través de recursos y actividades, la promoción y el cumplimiento de objetivos organizacionales (Casas et al, 2002); además, se encuentra relacionado a elementos objetivos como son el medioambiente y las condiciones laborales y elementos subjetivos como las experiencias vividas por el trabajador, de manera que integra perspectivas desde la calidad del ambiente de trabajo y la calidad psicológica de acuerdo a Segurado y Agullò (2002) coincidiendo con Blanch (2005). La valoración objetiva y subjetiva comprende dimensiones tales como el soporte institucional, la seguridad, el desarrollo individual y la libertad para administrar su tiempo desligándose de las actividades de trabajo (Gonzalez et al., 2007).

Desde la perspectiva de las organizaciones, es un proceso que permite atender las necesidades de los trabajadores para conseguir el incremento de su progreso individual profesional con la finalidad de mejorar la eficiencia de la entidad (Molina et al, 2018). Mientras que también se ha descrito como las acciones para conseguir el mantenimiento de la salud mental y adecuado estado físico de los servidores como resultado de los recursos a los que puede acceder en virtud de las compensaciones y mediante la intervención de la organización y de los trabajadores para lograr el bienestar del personal y logros en la entidad (Klein et al, 2019).

En un estudio derivado de la metodología explicada como teoría fundamentada se explicó esta variable desde distintos enfoques. Uno de ellos es el que se deriva desde lo apreciado por el trabajador en el que se reconoce como principal lo sentido por el trabajador como necesidad que demanda para ser atendida y comprende los aspectos individuales, mentales, profesionales y demandas económicas, así como el reconocimiento, promoción y la participación en las decisiones que comprometan su trabajo. Estas necesidades se vinculan con otros elementos que comprenden las intervenciones para satisfacerlas como es la mejora de la calidad de los ambientes laborales, de los estilos de liderazgo, de

condiciones de las compensaciones, los estímulos, promociones en el marco de políticas y prácticas de las organizaciones frente a estas demandas del personal.

En esa misma ruta se presenta el enfoque centrado en un balance entre las demandas del trabajador y los recursos generados por el trabajo, es decir, en toda acción laboral se concentran aquellas exigencias físicas, mentales, sociales, que pueden resultar muy intensas y demandantes y por otro lado se encuentran las características con las que cuenta el trabajador para hacerles frente, caracterizadas por sus conocimientos, su formación, sus habilidades, pero que para lograr un equilibrio que resulte en el éxito y logro de objetivos la entidad proporciona condiciones organizativas para alcanzarlo y mantener la motivación y el rendimiento y satisfacción laboral.

Desde otra perspectiva se establecen definiciones centradas en los recursos que la organización proporciona a sus empleados para sostener un buen ambiente laboral que impacte en el equilibrio del estado anímico y físico del trabajador frente al desafío que se presente en el entorno laboral. Desde la perspectiva empresarial, se puede analizar la calidad de vida laboral como una estrategia en la que el objetivo se perfila en conseguir un entorno laboral propicio que genere experiencias positivas, seguridad, buenas condiciones y oportunidades logrando a través de ello desarrollo laboral, respeto a la dignidad del trabajador, mejora de habilidades, equilibrio trabajo familia, transformación de los procesos de gestión para mejorar la motivación, incrementar la productividad y la eficacia..

En esa línea también se la ha analizado que es la consecuencia de procesos técnicos, factores organizacionales y elementos sociales que confluyen en el entorno de las actividades y espacios laborales que procuran un estado de bienestar al trabajador que incluyen humanización de los ambientes laborales, sin que ello signifique renunciar al logro de objetivos individuales. Se trata de que los procesos y técnicas organizacionales persigan ambos objetivos. Los organizacionales que mayor competitividad y eficacia y los individuales que implican satisfacción, desarrollo personal y laboral.

Desde la perspectiva de la multidimensionalidad del concepto se ha propuesto la concurrencia de componentes objetivos y subjetivos. Los objetivos son componentes que se encuentran en el ambiente físico, productivo, contractual del entorno laboral, tanto en el ambiente físico como las condiciones de seguridad, de

empleo, contractuales y organizacionales y, el componente subjetivo comprende la satisfacción de las necesidades, el desarrollo de habilidades, compensaciones, equilibrio con la familia, posibilidad de desarrollo.

En la investigación se considera la definición propuesta por Gonzalez et al (2010), estos investigadores definieron a la calidad de vida en el trabajo como la percepción del bienestar logrado en el desarrollo de la actividad laboral calificado objetiva y subjetivamente por el trabajador.

Esta propuesta teórica sigue vigente, actualizada por Gonzalez y López (2021) quienes además proponen que la calidad de vida en el trabajo se relaciona con una mejor eficiencia y Loli (2018) quien coincide con las dimensiones propuestas y observa que la CVT es fundamental y posiblemente influya en otras variables de la gestión laboral como el rendimiento de los profesionales de la salud.

Son variados los modelos teóricos propuestos para explicar el proceso que involucra la calidad de vida en el trabajo y determinar las dimensiones que permitan medirla. En función del análisis de estas definiciones se ha identificado el predominio de la propuesta que establece que este constructo involucra a componentes objetivos y subjetivos. Los componentes objetivos comprenden factores relacionados al entorno laboral, contractual, de seguridad, ambiente laboral, entre otros. Los componentes subjetivos se circinscriben a la percepciones, las satisfacción de las necesidades del trabajador, compensaciones, oportunidades de desarrollo (Patlan, 2020).

El modelo propuesto por González se apoya en lo descrito por Maslow en su planteamiento sobre la motivación, fundamentando que es a través de la satisfacción de aquellas situaciones que la persona identifica como necesidades las cuales incorporan la autovaloración, realización y pertinencia, elementos que se observan perfectamente en un escenario laboral (González et al., 2010); según el estudioso, existen distintos niveles de necesidades prioridades y jerarquizadas cuyas posiciones fueron simplificadas perfilando una pirámide. Primero, existen las más básicas para el ser humano: las relacionadas con la supervivencia que constituyen la base de la pirámide, que podrían estar relacionados a los salarios y recursos fijos, luego un ambiente laboral que le proporcione seguridad, seguido de la integración con el grupo de trabajo lo cual le otorga afiliación al sentirse parte de él. Una vez alcanzadas las básicas se procura el reconocimiento para ascender y

desarrollar necesidades más elevadas. Finalmente, la autorrealización es el máximo objetivo a alcanzar que corresponde a la cúspide de la pirámide (Maslow, 1991; Castro, 2018). De este modo la calidad de vida en el trabajo es alcanzable cuando se ven satisfechas las necesidades de seguridad, pertenencia y realización mediante el trabajo (González et al, 2010, Loli 2018, Gonzales & López 2019).

En la presente investigación se consideran los conceptos propuestos por Gonzalez et al (2010) sobre la calidad de vida en el trabajo, en ellos se identifican componentes referidos a los factores objetivos que corresponden a las características del entorno laboral y factores subjetivos que están referidos a la calidad de vida en el trabajo desde una óptica psicológica. De este modo se ha establecido que cada uno de ellos se mide en torno a siete dimensiones que se enumeran a continuación: 1) Soporte institucional para el trabajo; 2) Seguridad en el trabajo; 3) Integración al puesto de trabajo; 4) Satisfacción por el trabajo; 5) Bienestar logrado a través del trabajo; 6) Desarrollo personal y 7) Administración del tiempo libre (Gonzalez et al, 2010).

El soporte institucional para el trabajo, está expresado en la satisfacción respecto a la supervisión de su trabajo, el trato de los jefes, las indicaciones claras en función a las tareas, la retroalimentación de la evaluación de su labor, las oportunidades de ascenso y la libertad para opinar sobre los aspectos que atañen a su trabajo (Gonzalez et al, 2010).

La seguridad en el trabajo, se describe como la satisfacción en relación a los procedimientos que la entidad está implementando para ejecutar las tareas, la satisfacción con las remuneraciones, con las condiciones físicas del espacio en el que realiza su trabajo, la capacitación que se le ofrece y la posibilidad de disponer con los insumos suficientes y proporcionados por la organización (Gonzalez et al., 2010).

La Integración al puesto de trabajo, se relaciona a la conformidad con el trato recibido de los compañeros de trabajo, con el respeto que la entidad mantiene sobre los derechos laborales y se le facilita los mecanismos para afrontar los obstáculos y dificultades que surgen en los procesos determinados para la práctica de sus actividades laborales (Gonzalez et al., 2010).

La satisfacción por el trabajo, a la que se vincula esta dimensión se describe por el contexto que significa el tipo de contrato, el contento por trabajar en la entidad

y no en otra, satisfacción con las funciones asignadas, la utilización de potenciales personales y profesionales, el reconocimiento por el trabajo y la satisfacción por el desempeño (Gonzalez et al., 2010).

El bienestar logrado a través del trabajo, está vinculado a la satisfacción con la posibilidad que le brinda el trabajo al acceso a una vivienda de calidad, a percibir que el trabajo desempeñado es útil para los demás, la satisfacción porque tiene la posibilidad de sostener una integridad física, mental y social para realizar sus actividades laborales mediante la sostenibilidad de sus necesidades básicas como vestido, transporte, alimentación, así como el acceso al consumo de alimentos de calidad para el trabajador y su familia, además la manera como su trabajo contribuye a la imagen de la entidad y el grado que contribuye al logro de objetivos organizacionales (Gonzalez et al., 2010).

El desarrollo personal, se refiere a los logros del trabajador vinculados a la entidad, la mejora del potencial personal por haber laborado en la institución y la integridad de capacidades personales como resultado de las intervenciones debidamente planificadas por la organización con el propósito de generar esas capacidades en el trabajador (Gonzalez et al., 2010).

La administración del tiempo libre, está relacionado a la forma como el trabajador puede desarrollar las actividades personales planificadas cuando ya no está en los horarios y el espacio laboral y la posibilidad de disponer del tiempo para cuidar a la familia y hacer uso de su tiempo en acciones desligadas de las actividades laborales (González et al., 2010).

Se ha elegido esta propuesta debido a su carácter multidimensional que permite aplicarse en forma integral en los escenarios con un predominio de la incidencia de los determinantes culturales y sociales, como son las organizaciones de salud, además porque contemplan componentes objetivos del ambiente y dinámica laboral y y subjetivos relacionados a la percepción de los trabajadores y permite integrar los factores y dimensiones que son parte de este constructo (Quiñones, 2021; Patlan 2020).

Es importante apreciar lo mencioando por Parra et al., (2022) cuando señala que la calidad de vid en el trabajo está integrada por las condiciones laborales, fuertemente aunada a la forma de percepción del trabajador, los aspectos cotidianos que coresponden al ambiente y las relaciones entre pares y superiores

y como sus necesidades relacionadas tanto a los aspectos laborales como a los personales son respetados por su organización.

Se puede considerar que la calidad de vida en el trabajo corresponde a la satisfacción del trabajador cuando percibe que han sido alcanzadas a ser cubiertas sus necesidades personales mediante el ejercicio de su actividad laboral, cuando en una entidad los trabajadores despliegan todas sus capacidades para que se concreten los objetivos de una organización considerando que son las personas los pilares en los que se sustentan los procesos que se desarrollan para que las entidades puedan lograr su propósito, además es fundamental que se encuentren en un buen estado de bienestar laboral integrados de manera que desarrollen todas sus capacidades personales para el beneficio del propio trabajador, su familia, la empresa y la sociedad. Este tipo de conceptualización teórica es primordial en el campo de la salud en el cual la actividad desarrollada por todo el equipo de personal asistencial contribuye a que los ciudadanos puedan disponer de una atención acorde a sus demandas.

Es preciso mencionar que en estudios realizados en países de Latinoamérica se ha usado el instrumento de González et al (2010) para medir la Calidad de Vida en el Trabajo el cual fue validado por consulta de expertos y la aplicación de las encuestas para verificar la validez lingüística. Los expertos dieron una calificación en conjunto mayor del 70% a todos los ítems. La confiabilidad se midió con el coeficiente de Alpha de Cronbach (0.952). La población fue de 322 profesionales prestadores de salud en México. Posteriormente, debido a la extensión del cuestionario se validó una versión acotada que comprendió 31 ítems aplicada en 5350 trabajadores de salud en México, por los mismos autores (González et al., 2010), el cual fue también validada para su aplicación en trabajadores ecuatorianos en la que se obtuvo una fiabilidad excelente al ascender el coeficiente de Alpha de Cronbach a 0.911 (Pando, 2018).

En Chile también se hizo un estudio respecto a la fiabilidad y validez del instrumento "CVT-Gohisalo" aplicado en entidades prestadoras que pertenecen al primer nivel de atención, cuya confiabilidad mediante Alpha de Cronbach fue calificado como muy alto (0.96) concluyéndose que el cuestionario es confiable. En el Perú se administró el cuestionario a 638 profesionales, obteniéndose en el análisis factorial exploratorio según coeficiente Alpha de Cronbach el valor de

0.968, con lo cual se determinó su confiabilidad. La validez se consiguió a través del análisis de cargas factoriales para las respectivas dimensiones ($Pr = < 0.05$) demostrando ser significativas y con lo cual se observaron valores ligeramente mayores a los del original mexicano (Loli, et al., 2018).

Respecto al constructo teórico de engagement, inicialmente fue analizado por organizaciones fuera del ámbito académico como la Organización Gallup la cual fue una de las primeras en estudiarla con la finalidad de mejorar los procesos de sus organizaciones y en forma similar otras empresas también desarrollaron consultorías para definirla, sin embargo, no tuvieron el rigor del método científico, según lo refieren López & Chiclana, (2017).

En el ámbito académico se definió al engagement como la forma en que los empleados aprovechan sus roles en la organización para realizar su trabajo, considerando que las personas se expresan a través de sus roles (Kahn, 1990).

Posteriormente a partir de lo propuesto por Kahn se estructuró un cuestionario para medir el estado mental “engaged” en los trabajadores. En la que se incorporó las tres dimensiones del concepto definido por Kahn que considera lo cognitivo, emocional y físico (López y Chiclana, 2017).

Este concepto se ha estado analizando en la perspectiva de diseñar un constructo contrario al burnout caracterizando a sus dimensiones energía, participación y eficacia como opuestos a las tres dimensiones del burnout (Maslach et al., 2001).

El burnout que tiene como dimensiones el agotamiento, por el cual el trabajador experimenta fatiga y no puede responder a las demandas de trabajo, la despersonalización descrita por conductas negativas y distantes hacia el trabajo y la falta de realización representadas por sensación negativa y de ineficiencia. Los estudios establecen que el agotamiento y el cinismo son dimensiones que manifiesta una correlación negativa con el engagement y la falta de realización configura una relación positiva.

Se ha manifestado que mientras el engagement se vincula a un estado de energía para realizar su trabajo el burnout implicaría que no se tenga esa energía para sentirse apasionado, entusiasmado y realizado, en oposición a un trabajador con burnout que siente cargante y demandante su trabajo.

Así también se ha establecido que el engagement se posiciona como un estado mental el cual está relacionado al trabajo y se caracteriza por que es satisfactorio y positivo, además en este estado intervienen factores cognitivos y afectivos de manera que son persistentes en el trabajador (Schaufeli et al., 2002; Salanova & Schaufeli, 2009; Salanova et al 2019).

En la presente investigación se considera al engagement como una situación positiva relacionada al área mental en el que se encuentra una persona que trabaja, la cual está caracterizada por un despliegue de energía, vigor, dedicación a sus labores, involucramiento y absorción en la realización de sus tareas, según Schaufeli et al., (2002).

Es cada vez más frecuente el propiciar estados mentales positivos en los trabajadores, convirtiéndose en un elemento cada vez más usado en los espacios de conducción de personas. En este caso el engagement produce un impacto en el bienestar de los empleados al fomentar en la organización experiencias positivas que redundan en beneficios de mejora en los indicadores económicos y sociales de las instituciones.

Esta descripción continúa vigente, explicándose además que se distingue principalmente porque el trabajador se encuentra con altos niveles de energía, muy identificado e inmerso en sus tareas (Salanova y Schaufeli, 2004, 2009), Castro et al (2022), Prieto et al (2021), McKenna y Jeske (2020), se plantea además que el constructo engagement se define como una relación del trabajador con la organización en función de vínculos cognitivos y emocionales (Patiño, 2022).

En relación a los modelos teóricos propuestos para explicar el engagement, se ha considerado el de demandas y recursos laborales. Las demandas laborales están referidas a los condicionantes de índole físico, psicológico, del ámbito organizacional o social vinculado a lo laboral que van a requerir un esfuerzo permanente por parte del trabajador y derivan en desgaste fisiológico y psicológico. Esta situación puede observarse cuando existe una presión o exigencia por parte de los jefes o los usuarios, produciéndose una circunstancia en la que el trabajador tiene que sobrellevar un gran esfuerzo con el consecuente agotamiento (Salanova & Schaufeli, 2009). Asimismo, los recursos laborales que se refieren, el apoyo social, realizar una variedad de las tareas, a ejercer una autonomía laboral y tener facilidades para participar en acciones formativas, se constituyen en vigorizantes

representando una reducción del desgaste y exigencia, promoviendo el crecimiento y desarrollo personal, permitiendo el bienestar psicológico, social y organizacional del trabajador (Schaufeli, et al 2004, Bakker, 2013, Schaufeli, 2017).

Bajo el modelo de demandas y recursos el engagement puede ser medido a partir de tres dimensiones: (a) Vigor, (b) dedicación y (c) absorción implica un compromiso físico-energético, un elemento emocional y un componente cognitivo (Schaufeli, et al., 2004, Schaufeli, 2017).

El vigor está referido a un compromiso físico afectivo un sentimiento de gran energía vigor y fortaleza, caracterizándose por muchas ganas de ir a trabajar, hacerlo sin pausa y la persistencia en el trabajo y continuar realizando el trabajo sin reparar en la dificultad (Schaufeli, et al., 2004, Schaufeli, 2017).

La dedicación está referida al compromiso emocional del trabajador para conseguir el objetivo, entusiasmarse en el trabajo, percibir que el trabajo es inspirador, sentir orgullo por lo que hace, sentir que su trabajo es desafiante. (Schaufeli, et al 2004, Schaufeli, 2017).

Finalmente, la absorción, es considerada como el componente cognitivo en el cual el trabajador mantiene el foco de atención en el trabajo, está satisfecho por la absorción al trabajo, feliz de estar inmerso en el trabajo, siente que su trabajo es manejable y se encuentra en conexión permanente con el trabajo (Schaufeli, et al., 2004, Schaufeli, 2017).

Respecto al trabajador engaged es el que se encuentra vital, con energía, demuestra profunda dedicación, motivación y plenamente inmerso en su labor. Estas características son las que necesitan las organizaciones para lograr el cumplimiento de sus correspondientes propósitos considerando además que el engagement también beneficia al trabajador e indirectamente al público o ciudadano que indirectamente es receptor de sus servicios o productos. Sin embargo, debemos considerar que el engagement tiene factores y circunstancias que lo generan por lo cual es importante también que las organizaciones contemplen desarrollar y reforzar los elementos relacionados al ambiente y espacio del ámbito laboral y contribuir a plasmar intervenciones para que los factores inherentes al personal se fortalezcan.

Se ha seleccionado este modelo porque sus postulados han sido desarrollados y probados a través de diversas investigaciones, siendo un aspecto

importante a relevar su característica flexible que le admite ser aplicado en diversas situaciones, además constituye un marco conceptual que permite mensurar y monitorear los niveles de engagement para prevenir el agotamiento en una organización, conceptualmente integra en su enfoque los aspectos positivos como negativos referidos a las situaciones que pueden llevar tanto al engagement como a la fatiga, porque incluye las características psicológicas, físicas, organizacionales y sociales del trabajo, por otra parte tiene la propiedad de poder adaptarse a cualquier tipo de organización; también puede comportarse como una instrumento de comunicación para todas las partes involucradas, por último no incluye aspectos delimitados a un determinado puesto laboral y no se encuentra predefinida para una organización en particular (Schaufeli, 2017).

El instrumento más conocido para mensurar el engagement es la Utrecht Work Engagement Scale siendo originalmente comprendida por 17 ítems, luego apareció la versión con 9 ítems (UWES-9) y ambas versiones fueron ampliamente aceptadas en cuanto a su confiabilidad y validez (Schaufeli et al, 2009). Actualmente se viene aplicando una versión reducida compuesta por 3 ítems (UWES-3) validada en diferentes países Observándose similares niveles de confiabilidad (Schaufeli et al, 2017). En el Perú se ha realizado un estudio para validar este instrumento en docentes en el que se concluyó que el instrumento UWES reúne parcialmente los requisitos de consistencia interna y validez estructural (Flores et al, 2015). Posteriormente, se ha realizado una validación con trabajadores peruanos en al que se encontró una carga factorial con un predominio alto entre las tres dimensiones; obtuvo también una alta confiabilidad, concluyéndose que este instrumento puede considerarse satisfactorio lo cual es similar al original (Calderón et al., 2022); sin embargo, es necesario contar con la validación en trabajadores asistenciales en el Perú.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio se efectuó dentro del enfoque cuantitativo considerando que se pretendió valorar medidas o dimensiones para que de este modo se consiga demostrar las hipótesis, con el fin de explicar y establecer las relaciones entre los elementos de estudio (Hernández y Mendoza, 2018) y se configuró como una investigación de connotación básica, porque tuvo como propósito principal obtener nuevos conocimientos sin confrontarlos con un contexto o situación real, pudiendo luego servir como base para otras investigaciones aplicadas (Ñaupas et al, 2018). Asimismo, es relacional porque se deseó verificar la hipótesis con el propósito de generar explicaciones e interpretar las relaciones de las dimensiones estudiadas (Ñaupas et al, 2018). La presente investigación se orientó a dilucidar aspectos correspondientes a la calidad de vida en el trabajo y el engagement en el personal de salud.

Diseño de investigación

Para alcanzar sus fines, en la presente investigación se juzgó pertinente emplear un diseño no experimental, con una perspectiva transversal y una óptica correlacional no causal. Se definió como no experimental porque se efectuó sin la intervención expofesa sobre las variables, de manera que no se pretendió influir en la variación de las mismas para observar sus posibles efectos, sino que se observaron los fenómenos y se mensuraron en la forma en que se mostraron naturalmente en las circunstancias en las que se desarrolló la investigación; transversal pues se estudió recolectando los datos en un solo período y correlacional no causal, porque el fin fue establecer la intensidad con la que se asocian las variables que se estudian y su grado de relación sin la necesidad de especificar la causalidad (Hernández, 2018 y Ñaupas et al., 2018).

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1. Calidad de vida en el trabajo

Tipo de variable

Es una variable atributiva porque las características del objeto de estudio son inherentes las propiedades que la caracterizan, son particulares y distintivas de las personas u objetos que las tienen, además es una variable susceptible de ser medida (Ñaupas et al., 2018), también es cuantitativa debido a que sus características son posibles de ser mensuradas y cuantificadas, caracterizándose por poseer escala continua y ordinal pues manifiestan una jerarquización de la variable en forma ordenada de acuerdo a su importancia (Ñaupas et al., 2018).

Definición conceptual

Es la percepción del bienestar alcanzado en el entorno de la actividad laboral calificada objetiva y subjetivamente a través del soporte institucional, seguridad, integración, satisfacción en el entorno de trabajo, bienestar relacionado a la actividad laboral, desarrollo personal y la posibilidad de administrar con libertad su tiempo fuera del horario de trabajo (González et al., 2010; González y López, 2021; Salas et al., 2021; Cedeño, 2021; Loli et al., 2018).

Definición operacional

Para medirla se empleó el *Instrumento: "CVT-GOHISALO"* de González et al, (2010); adaptado por Pando et al., (2018). Está comprendido operacionalmente por 31 ítems que están integrados en 7 dimensiones. Escala: ordinal, Nivel: politómica. La tabla en la que se presentan las dimensiones, así como los indicadores e ítems, la escala de medición y niveles que se emplearán para medir a la variable se muestra en el Anexo 2

3.2.2. Variable 2. Engagement

Tipo de variable.

Se define como atributiva porque las condiciones del objeto de estudio son particulares a sus características y propias de las personas u objetos que las tienen, además es una variable posible de ser medida (Ñaupas et al, 2018), también es cuantitativa debido a que por sus propiedades son susceptibles de ser ponderadas

y cuantificadas, particularizándose por poseer una escala continua y ordinal debido a que manifiestan una jerarquización de la variable en forma ordenada de acuerdo a su importancia (Ñaupas et al, 2018).

Definición conceptual.

Es el estado positivo en el que se encuentra una persona que trabaja, el cual está caracterizado por un despliegue de energía, vigor, dedicación a sus labores, involucramiento y absorción en la realización de sus tareas, según Salanova y Schaufeli (2009), McKenna y Jeske (2020), Castro et al (2022), Prieto et al (2021), Se plantea además que el constructo engagement se define como una relación del trabajador con la organización en función de vínculos cognitivos y emocionales (Patiño, 2022).

Definición operacional

La medición del engagement se usó la *UWES - Utrecht Work Engagement Scale* de Schaufeli y Bakker (2003); Schaufeli et al., (2017) Calderón et al (2022). Esta escala cuenta con 3 dimensiones y 17 ítems, que también cuenta con nueve indicadores y seis reactivos. Los ítems del cuestionario, usan las siguientes posiciones: 0 es puntuación es para nunca; el puntaje 1 para casi nunca; con el puntaje 2, algunas veces; el puntaje 3 es para regularmente; con el puntaje 4 es para bastantes veces; 5 es la puntuación para casi siempre. Los niveles se describen desde bajo, medio y alto. La tabla en la que se presentan las dimensiones, así como los indicadores e ítems, la escala de medición y niveles que se emplearán para medir a la variable se muestra en el Anexo 3.

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

La población estudiada estuvo comprendida por 161 trabajadores asistenciales de un centro de salud de Lima en el periodo 2022.

- **Criterios de inclusión.**
 - Personal de salud profesional o técnico asistencial
 - Cualquier modalidad de contrato.

- Haber firmado el consentimiento informado para la administración de los instrumentos correspondientes a las dos variables.
- **Criterios de exclusión.**
 - Personal asistencial que no se encuentre en una relación laboral.
 - Que no hayan firmado su consentimiento de participar en el estudio.

3.3.2. Muestra.

Es una parte que incorpora las características de un total por lo cual puede considerarse representativa, sin embargo, no se seleccionaron las unidades estudiadas del personal completo, el estudio fue censal (Hernández et al., 2018) y comprendió 161 trabajadores asistenciales de un centro de salud que, incluyó a diferentes grupos ocupacionales desde auxiliares, técnicos y profesionales, de diferentes cargos y profesiones de ciencias de la salud, de ambos sexos y diferentes modalidades de contrato y régimen laboral. Cumpliendo con los criterios establecidos para la inclusión.

3.3.2 Muestreo

No fue necesario diseñar un muestreo pues la población es pequeña. Se realizó una investigación exhaustiva (censal) (Hernández et al., 2018) que consistió en el total del personal que concentró a 161 trabajadores.

3.3.3 Unidad de análisis

Se ha conceptualizado que la unidad de análisis es aquella que se refiere al elemento o sujeto que comprende la población (Sucasaire, 2021) y en la presente investigación está definida por un personal de salud que labora en una institución prestadora de salud de Lima y que comprende a la población que se estudia.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.3.1. Técnicas

Está constituida por los procedimientos que se van a seguir para alcanzar el propósito de la investigación. Para conseguir la ejecución del proceso de recolección de los datos que se necesitó para el estudio, correspondió aplicar una técnica apropiada y como herramienta material para recoger datos en forma

sistemática se empleó un instrumento que contuvo preguntas redactadas en relación a los objetivos de investigación en tal sentido como técnica se contempló al cuestionario (Ñaupas, et al, 2018).

3.4.2. Instrumentos

Se aplicó el *Instrumento “CVT-GOHISALO”* de González et al., (2010) actualizado por Pando et al., (2018) y la *UWES Utrecht Work Engagement Scale* de Schaufeli et al., (2009); actualizada por Calderón (2022).

Ficha técnica del instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo

Nombre: “CVT-GOHISALO”
Autor (s): González et al., (2010)
Adaptado por: Pando et al., (2018)
Lugar: Ecuador
Objetivo: Medir calidad de vida en el trabajo en el personal de salud
Baremo: Muy mal: [0-31], Malo: [32-62], Regular: [63-93],
Bueno: [94-124].

Ficha técnica del instrumento para medir el engagement

Nombre: *UWES – Utrecht Work Engagement Scale*
Autor (s): Schaufeli et al., (2009); Schaufeli et al., (2017)
Adaptado por: Calderón et al., (2022)
Lugar: Lima, Perú
Objetivo: Medir el engagement en trabajadores peruanos
Baremo: Muy Bajo: [0-1.77], Bajo [1.78-2.88], Medio [2.89-4.66],
Alto: [4.67-5.50], Muy Alto [5.50-6.00]

3.4.3. Validez y confiabilidad

Validez de los instrumentos

El instrumento debe caracterizarse por poseer un nivel de validez en el cual se aprecie que es plausible de valorar adecuadamente la variable que se analiza, de esta manera la validez puede describirse como la congruencia que guarda un instrumento para valorar con pertinencia lo que se propone mensurar, determina

cuán eficaz puede ser un instrumento para explicar las características o propiedades que le interesa al investigador (Hernández et al., 2018, Ñaupas et al., 2018).

Para determinar el grado en el cual los instrumentos miden, las variables que nos interesan analizar en este estudio, se evaluaron recurriendo a la opinión de tres expertos (Hernández, 2018).

Validez del instrumento para medir la Calidad de Vida Laboral: “CVT-GOHISALO”

Fue sometido a juicio de tres expertos quienes lo valoraron como aplicable luego de valorar su pertinencia, relevancia y claridad, con lo cual podemos considerar que el instrumento presentó evidencia de validez. (Anexo 5)

Validez del instrumento para medir Engagement: *UWES*

Fue sometido a la evolución de tres expertos quienes en su totalidad lo valoraron como aplicable luego de juzgar su pertinencia, relevancia y claridad, entonces se considera que el instrumento presentó evidencia de validez. (Anexo 6)

Confiabilidad de los instrumentos.

Los instrumentos determinados para la recolección de datos que se emplearon en el estudio consideraron en su estructura ítems con opciones en escala Likert. Se aplicó la prueba en un piloto que comprendió a 20 trabajadores

Confiabilidad de instrumento para medir Calidad de Vida Laboral: “CVT-GOHISALO”

El instrumento constó de 31 elementos. Se obtuvo una fiabilidad fuerte al valorarse el coeficiente Alpha de *Cronbach* en 0,952, por lo tanto, se concluyó que puede ser aplicado (Anexo 7)

Confiabilidad de instrumento para medir Engagement: *UWES*

Los elementos que comprendió este instrumento fueron de 17. El resultado de la aplicación del coeficiente Alpha de *Cronbach* fue de 0,950 demostrando una fuerte confiabilidad. en tal sentido se concluyó que puede ser aplicado (Anexo 8).

3.5. Procedimientos

3.5.1. Coordinaciones previas a la aplicación de los dos instrumentos

Para realizar la aplicación de las encuestas se efectuó la debida coordinación con la jefa de recursos humanos de la red a la que pertenece el establecimiento correspondiente. También se llevó a cabo una reunión informativa para explicar a los participantes sobre los objetivos del estudio y las características del instrumento, previamente a solicitarles la autorización informada y sus correos y números de teléfono para enviarles el aplicativo para remitirles la encuesta. Se les entregó la encuesta impresa a los que la solicitaron.

3.5.2. Aplicación del consentimiento informado

Antes de aplicar los respectivos instrumentos, se les proporcionó un formato de consentimiento informado, en este documento se explicó a los participantes sobre el objetivo de la investigación, se presentaron los datos del investigador y se les dijo que se mantendrá el anonimato de los participantes, respetando la confidencialidad de la información que proporcione. Se solicitó su firma como evidencia de que desean participar voluntariamente en la investigación.

3.5.3. Aplicación de los instrumentos

Contemplando que los instrumentos se aplicarán en forma autoadministrada para una mejor comprensión de los procedimientos, se les proporcionó un correo para que se puedan comunicar con la investigadora, pero no fue necesario en ningún caso.

La aplicación de instrumentos de este estudio, tuvo una duración aproximada de dos semanas.

3.6 Método de análisis de datos.

Los datos obtenidos fueron procesados y examinados empleando el programa de estadística denominado SPSS y los resultados derivados del análisis correspondiente a las variables se muestran en tablas, gráficos y figuras las que serán factibles de ser analizadas e interpretadas.

En relación a la estadística inferencial, apreciando que las variables son de tipo ordinal, para el contraste de las hipótesis se empleó la prueba de Rho de Spearman, el cual tiene un nivel de confianza al 95% y como nivel de significancia se estableció el 0,05.

3.7. Aspectos éticos.

El estudio se ampara en los fundamentos de las reglas y normas éticas propugnados por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Se solicitará el debido consentimiento a los participantes previa información para realizar la aplicación de los instrumentos considerados en esta investigación y realizar el procesamiento de los datos proporcionados por ellos.

Se considerará los principios de respeto a los participantes del estudio reconociendo su dignidad y su autodeterminación para participar en este estudio; asimismo el principio de bienestar al buscar no hacer daño a las personas involucradas; justicia porque el trato a todas las personas será equitativo; honestidad al permitir que el producto de esta investigación pueda servir para futuras investigaciones mediante la transparencia, además respetando los derechos de autoría de otros investigadores; de rigor científico al seguir un tratamiento riguroso de la metodología para alcanzar la evidencia científica y la responsabilidad al procurar el cumplimiento estricto de las normas, y requisitos establecidos para la ejecución de los proyectos de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 1 se observa que casi la mitad de los encuestados (50,3%) manifiesta un nivel medio respecto a la calidad de vida en el trabajo, seguido por el 25,5% que presenta un nivel alto y 24,4% un nivel bajo. Por otro lado, la dimensión satisfacción por el trabajo es la que tiene un mayor porcentaje en el nivel alto con un 34%, seguida de integración al puesto del trabajo (29,2%); mientras que la dimensión integración al puesto de trabajo es la que presenta un mayor porcentaje en el nivel bajo (24,8%), seguida de soporte institucional para el trabajo y bienestar logrado a través del trabajo (24,2%). El desarrollo personal es una dimensión que se comportó de la misma manera que la administración del tiempo libre porque tuvieron los porcentajes más altos (95%) entre los niveles medio y bajo. Se aprecia una mayor preponderancia por los niveles medios en todas las dimensiones.

Tabla 1

Nivel de calidad de vida en el trabajo, según sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fr	%	Fr	%	Fr	%	fr	%
Calidad de vida en el trabajo	39	24,2	81	50,3	41	25,5	161	100
Soporte institucional para el trabajo	39	24,2	80	49,7	42	26,1	161	100
Seguridad en el trabajo	32	19,9	83	51,6	46	28,6	161	100
Integración al puesto de trabajo	40	24,8	74	46,0	47	29,2	161	100
Satisfacción por el trabajo	31	19,3	74	46,0	56	34,8	161	100
Bienestar logrado a través del trabajo	39	24,2	81	50,3	41	25,5	161	100
Desarrollo personal	31	19,3	107	66,5	23	14,3	161	100
Administración del tiempo libre	37	23,0	99	61,5	25	15,5	161	100

En la tabla 2 se visualiza que 50,3% de los encuestados tiene un nivel medio de engagement, mientras que 26,1% manifiesta un nivel alto y 23,6% un nivel bajo. La dimensión vigor es la que tiene el mayor porcentaje en el nivel alto (32,2%), seguido de la dimensión dedicación (30,4%) y la dimensión que muestra el mayor porcentaje en el nivel bajo es absorción (23,6%). El nivel medio es el predominante siendo la dimensión dedicación la que tiene el mayor porcentaje (52,2%), en tanto que absorción y vigor se presentan en el 50,3 % y 47,8% respectivamente. En el nivel bajo la absorción es la que tiene un mayor porcentaje (23,6%) y la dedicación un porcentaje menor con 17,4%. Los valores de engagement sumaron entre los niveles medio y bajo (74%) siendo similar para absorción.

Tabla 2

Nivel de Engagement, Según sus Dimensiones

	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	fr	%	Fr	%	fr	%	Fr	%
Bajo	38	23,6	32	19,9	28	17,4	38	23,6
Medio	81	50,3	77	47,8	84	52,2	81	50,3
Alto	42	26,1	52	32,3	49	30,4	42	26,1
Total	161	100	161	100	161	100	161	100

4.2. Contrastación de hipótesis

Considerando que de acuerdo al análisis de los resultados no se presenta una distribución normal se admite la utilización de una prueba no paramétrica con el objeto de demostrar la hipótesis general propuesta, así como las específicas (Rho de Spearman) y los reportes emitidos a través del software SPSS 26.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

En la tabla 3 se presentan los valores obtenidos de la aplicación de la prueba Rho de Spearman que se ha usado con la finalidad de evaluar la hipótesis general. Mediante la prueba se demuestra que existe una relación estadísticamente significativa positiva entre las variables calidad de vida en el trabajo y engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima ($\text{sig} = ,000 < \alpha = ,05$). Esta relación según la mencionada prueba no paramétrica, se manifiesta de forma directa y baja ($r = 0,311$), se evidencia la existencia de una correlación significativa positiva, directa.

Tabla 3

Correlación entre la calidad de vida en el trabajo y engagement

			Calidad de vida en el trabajo	Engagement
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,311**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	161	161

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

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la tabla 4 se presentan los valores de la aplicación de la prueba Rho de Spearman usado en el proceso de contrastación de la hipótesis específica 1. Considerando que los resultados mostraron un valor estadísticamente significativo ($\text{sig} = ,000$), menor que $\alpha = 0.05$, en tal sentido corresponde rechazar la hipótesis nula y, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, lo cual permite afirmar que nos encontramos ante una relación estadísticamente significativa entre el soporte institucional para el trabajo y engagement del personal de salud en un centro de salud de Lima. Esta relación de acuerdo a la referida prueba no paramétrica, es directa y baja ($r = 0,271$), por lo que se puede afirmar que de acuerdo al análisis hay una correlación significativa positiva, directa y baja entre las citadas variables.

De acuerdo a lo encontrado, podría deducirse que a medida que aumenta la dimensión que se está analizando aumenta también el engagement, es decir, la dimensión de estudio contribuye a mejorar el engagement, sin embargo, como la correlación es baja, esta relación no sería tan potente.

La correlación encontrada permite determinar que las variables de estudio están en una importante relación caracterizada por su significancia, de modo que se encuentran la valoración de una de ellas implicará un cambio en la misma dirección.

Tabla 4

Correlación entre soporte institucional para el trabajo y engagement

			Soporte institucional para el trabajo	Engagement
Rho de Spearman	Soporte institucional para el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,271**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	161	161

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

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

Los resultados del proceso de contrastación de la hipótesis específica 2 se presentan en la tabla 5. Considerando que la aplicación de la prueba de correlación que se ha utilizado proporcionó un valor de sig = ,006 el cual es menor que $\alpha = 0.05$, esta valoración nos conduce a rechazar lo descrito en la hipótesis nula y, por lo tanto, a aceptar la hipótesis alterna, por lo que se puede afirmar que se encuentra adecuadamente demostrada la presencia de una relación estadísticamente significativa positiva en relación a la seguridad en el trabajo y engagement en el personal asistencial de estudio. Según la prueba de correlación $r = 0,215$, se evidencia una correlación directa, baja y significativa que se manifiesta en referencia a las variables analizadas.

Tomando en cuenta lo descrito en el párrafo anterior, se puede establecer que a medida que aumenta la magnitud de la variable que se está analizando, aumenta en el mismo sentido el engagement, es decir, esta dimensión vendría a ser una condición que favorecería el mejoramiento del engagement, sin embargo, al ser una correlación baja no sería tan fuerte.

Tabla 5

Correlación entre seguridad en el trabajo y engagement

			Seguridad en el trabajo	Engagement
Rho de Spearman	Seguridad en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,215**
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	161	161

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

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

La tabla 6 muestra los resultados alcanzados luego del empleo de la prueba no paramétrica utilizada en el proceso de contrastación correspondiente a la hipótesis específica 3. La prueba ha estimado un valor de sig = ,0000 el cual es menor que $\alpha = 0.05$, en tal sentido se procede a refutar la hipótesis nula y, en consecuencia, a aceptar la hipótesis alterna, presentándose evidencia suficiente para concluir que la relación entre la integración al puesto de trabajo y engagement en el personal asistencial es estadísticamente significativa positiva. Según la prueba de correlación de Spearman = 0,272, se admite que nos encontramos ante una correlación directa, baja y significativa.

Debido a los valores anteriores se puede concluir que la dimensión evaluada influye de forma positiva en el engagement, en un grado bajo de correlación pero estadísticamente significativo, de manera que si se produce un aumento estaría también aumentado la otra variable, aunque posiblemente no sea tan potente.

La situación observada permite concluir que las variables de estudio están en una relación descrita como positiva y con una significancia estadística.

Tabla 6

Correlación entre integración al puesto de trabajo y engagement

		Integración al puesto de trabajo		Engagement
Rho de Spearman	Integración al puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,272**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	161	161

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

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

La tabla 7 presenta los valores obtenidos en el desarrollo de la prueba de correlación no paramétrica que se ha usado con la finalidad de contrastar la hipótesis específica 4. Considerando este proceso proporcionó la valoración de $p = ,000$ el cual es menor que $\alpha = 0,05$, se determina en rechazar la hipótesis nula y, por lo tanto, a aceptar la hipótesis alterna, por lo que se puede afirmar que se manifiesta una relación que se describe como estadísticamente significativa para la satisfacción por el trabajo y el engagement del personal asistencial en un centro de salud de Lima. Esta relación de acuerdo a la referida prueba no paramétrica, es directa y baja ($r = 0,307$), en tal sentido la correlación encontrada para las mencionadas variables es directa, baja y significativa.

Considerando los valores mencionados se puede deducir que la dimensión estudiada contribuye de manera positiva en el engagement, en un grado bajo de correlación, pero estadísticamente significativo, considerando que un aumento en esta dimensión también produciría un incremento en la otra variable, pero ésta no sería muy fuerte.

La correlación hallada establece que las variables de estudio están en una importante relación caracterizada por su significancia.

Tabla 7

Correlación entre satisfacción por el trabajo y engagement

			Satisfacción por el trabajo	Engagement
Rho de Spearman	Satisfacción por el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	0,307**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	161	161

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

4.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 5

En la tabla 8 se presentan los valores que han sido obtenidos del desarrollo de la aplicación de la correlación correspondiente y que ha utilizada en el proceso de contrastar la hipótesis específica 5. Observando que se obtuvo como resultado un valor de sig = ,000 y que esta cifra es menor que $\alpha = 0.05$, se pasa a rechazar la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna, habiéndose encontrado que se evidencia en forma suficiente la presencia de una relación estadísticamente significativa positiva demostrada en relación al bienestar logrado a través del trabajo y engagement en el personal asistencial de un centro de salud de Lima. Según la prueba no paramétrica precitada ($r = 0,300$) se manifiesta una correlación directa, baja y significativa.

En relación a lo anterior, los valores nos demuestran que si una de las variables aumenta significaría el aumento de la otra variable, es decir la dimensión estudiada estaría comportándose como un condicional que favorecería el mejoramiento del engagement, aunque considerando que el valor de la correlación no es alto se estaría manifestando con relativa intensidad.

La relación encontrada permite establecer que las variables de estudio están en una destacable relación caracterizada por ser positiva y con una significancia estadística.

Tabla 8

Correlación entre bienestar logrado a través del trabajo y engagement

			Bienestar logrado a través del trabajo	Engagement
Rho de Spearman	Bienestar logrado a través del trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	0,300** 0,000
		N	161	161

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

4.2.7. Contrastación de la hipótesis específica 6

Los valores de la aplicación de la prueba correspondiente, utilizada en el proceso de contrastación desarrollado en función de la hipótesis específica 6 de este estudio, se visualizan en la Tabla 9. Considerando que el resultado proporcionó un valor de sig = ,000 el cual es menor que $\alpha = 0.05$, en tal sentido se procede a rechazar la hipótesis nula y, en consecuencia, a aceptar la hipótesis alterna, por lo que se puede afirmar que se ha demostrado suficientemente que se presenta una relación establecida como significativa y positiva, existente entre el desarrollo personal y engagement en el personal asistencial de un centro de salud de Lima. De acuerdo al valor obtenido ($r = 0,324$) se determina que la correlación es directa, baja y significativa.

En función de lo anteriormente expresado las variables se estarían comportando de manera que si mejora la dimensión analizada se estaría también modificando en el mismo sentido el engagement, es decir la dimensión estudiada contribuye a que se incremente el engagement, aunque siendo bajo el nivel en que se correlacionan la intensidad sería relativa.

La correlación visualizada determina que las variables de estudio están en una importante correlación caracterizada por su significancia.

Tabla 9

Correlación entre desarrollo personal y engagement

			Desarrollo personal	Engagement
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	1,000	0,324**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	161	161

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

4.2.8. Contrastación de la hipótesis específica 7

La Tabla 10 expone los valores que son el producto del desarrollo de la prueba empleada para establecer la contrastación de la hipótesis específica 7 que se está analizando. De acuerdo a lo observado, se obtuvo un valor de $\text{sig} = ,026$ el cual es menor que $\alpha = 0.05$, en consecuencia se pasa a rechazar la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna. De esta manera se puede afirmar que hay una relación estadísticamente significativa encontrada para la administración del tiempo libre y el engagement del personal de salud en un centro de salud de Lima. Esta relación de acuerdo a la referida prueba no paramétrica, es directa y baja ($r = 0,175$). Las características que presenta este análisis permiten establecer que entre las variables se manifiesta una correlación positiva, directa, baja y significativa.

De acuerdo a lo hallado, podría inferirse que, si se produce un aumento en la dimensión estudiada en este acápite, aumenta en el mismo sentido el engagement, por tal motivo la mencionada dimensión contribuye a mejorar el engagement, pero siendo el valor de la correlación baja, este comportamiento no se estaría manifestando en forma potente.

La correlación encontrada permite determinar que las variables de estudio están en una importante relación caracterizada por su significancia.

Tabla 10

Correlación entre Administración del Tiempo Libre y Engagement

			Administración del tiempo libre	Engagement
Rho de	Administración	Coefficiente de	1,000	0,175*
Spearman	del tiempo libre	correlación	.	0,026
		Sig. (bilateral)		
		N	161	161

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

V. DISCUSIÓN

El interés primordial para efectuar esta investigación fue determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el engagement del personal asistencial en un centro de salud de Lima. Se ha planteado como hipótesis general que hay una relación directa y significativa entre estas dos variables, la cual ha sido verificada por los resultados obtenidos observándose la existencia de una relación directa y significativa de un nivel bajo.

La calidad de vida laboral implica la forma como el personal percibe y evalúa su sentir respecto a su trabajo, reconociéndola como satisfactoria si logra alcanzarlas como consecuencia de la intervención de su centro laboral. Se relaciona con el estado mental positivo del trabajador, lo que le permite encontrarse vigoroso, dedicado y absorto en sus labores (Patlan,2019; Schaufeli et, al, 2019).

Estos resultados coinciden a nivel internacional con los estudios de Fakher et al., (2021) en Egipto y de Alsadah (2017) en Arabia Saudita, quienes también encontraron que existía una relación directa entre la calidad de vida laboral y el engagement en un grupo de enfermeras. A nivel nacional coinciden con los estudios de Velazco (2020), quien reportó la misma correlación en un nivel elevado, en profesionales de enfermería en la ciudad de Lima.

De acuerdo a lo analizado, podría inferirse que en la magnitud que aumente o amengüe una de las variables ocurrirá también un incremento o disminución en el mismo sentido de la otra variable que se estudia, es decir, a medida que mejore uno de las variables también contribuirá a otra, sin embargo, como se ha podido visualizar esta correlación es baja, por lo cual no estaría manifestándose en forma muy resaltante. Este comportamiento descrito permite establecer una asociación entre ellas que si se modifica el valor de una cambia también la otra, además al ser positiva estos valores se modifican en la misma dirección, sin embargo, debemos mencionar que esta relación no significa la existencia de una causalidad.

En la dinámica de la gestión sanitaria la calidad de vida en el trabajo es un aspecto fundamental al involucrar elementos enfocados en la manera como el personal califica su vínculo con la organización y su actividad laboral y, en este caso, en el contexto del campo de la gestión de salud, conocer la forma en que los factores que la comprenden se están relacionando con el engagement del personal asistencial, permitirá a los gestores elaborar y desarrollar acciones dirigidas a intervenir en la mejora de los componentes vinculados a estas dos variables. Producto de este estudio, se ha podido determinar que la variación de la calidad de vida laboral sea en aumento o disminución producirá también una variación en la misma orientación del engagement.

La primera hipótesis específica formulada en la que se planteó que el soporte institucional para el trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial, ha sido comprobada de acuerdo a lo obtenido en el análisis estadístico correspondiente en el que se vio una relación directa y significativa de un nivel bajo. El soporte institucional que comprende la forma cómo se supervisan las labores del trabajador, el trato recibido por los superiores jerárquicos, la posibilidad de opinar respecto a su trabajo y las oportunidades para lograr un ascenso, se relaciona con un estado mental que le permitiría al trabajador realizar sus labores con gran vigor, energía, mayor dedicación y concentración. (González et al., 2010; Schaufeli et al, 2019).

En función de lo encontrado se puede inferir qué de mejorarse los procesos conducentes a una adecuada supervisión, que se realice un armonioso trato laboral con los jefes y la posibilidad de tener una mejor autonomía en el trabajo podrían incidir positivamente en el engagement del personal asistencial. No se han hallado estudios que evalúen esta relación para el personal sanitario tanto en la literatura internacional o nacional.

En la segunda hipótesis específica, se planteó que la seguridad en el trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de una prestadora en Lima, siendo confirmada según lo observado en el resultado del análisis estadístico. La seguridad en el trabajo que involucra los aspectos

referidos a las guías, procesos y procedimientos establecidos por la organización, las compensaciones económicas y no económicas, las condiciones físicas del espacio de trabajo, la entrega por parte de la entidad de materiales e insumos necesarios para ejecutar su trabajo, la capacitación para ejecutar sus labores, se relacionan con la situación anímica y mental del trabajador para desempeñarse con energía, dedicación e involucramiento en la entrega de servicios (González et al., 2010; Schaufeli et al, 2019).

Lo demostrado, conduce a deducir que la forma como se manifiestan los procesos de trabajo de la organización, las entregas de las compensaciones, las condiciones físicas y ambientales del área y de trabajo (exposición a ruido, sustancias, calidad de la iluminación, limpieza y orden) y la suficiencia en la cantidad de materiales, equipos e insumos, van a aumentar o disminuir según se presenten, en el nivel de engagement del personal de salud. Todos estos aspectos redundan en el bienestar personal y laboral. No se han encontrado publicaciones a nivel internacional o nacional que hayan indagado sobre estas variables y sus relaciones.

La tercera hipótesis específica de este estudio estableció que la integración al puesto de trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima, la cual ha sido demostrada por los resultados estadísticos encontrados. La integración al puesto comprende la satisfacción con el trato y armonía con los compañeros de labor, que se respeten los derechos laborales y la ayuda ofrecida por la organización para que el personal pueda hacer frente a los obstáculos cotidianos en la prestación de servicios, todo ello está conectado al engaged del trabajador para sentirse enérgico, entregado y dedicado a su labor (González et al., 2010; Schaufeli et al, 2019).

Lo encontrado, nos lleva a colegir que a medida que se ofrezca una mejor integración al puesto laboral, se perciba un trato armonioso entre los colaboradores, se respeten los derechos laborales establecidos de acuerdo a los principios generales del trabajador y los estipulados en la organización, se reciba de la organización las facilidades y medidas para poder desempeñarse sin obstáculos, el trabajador de salud se mantendrá con un buen nivel de engagement,

incrementando su energía, entrega y concentración en la prestación del servicio. En la búsqueda bibliográfica no se han encontrado estudios que coincidan con los resultados analizados.

La cuarta hipótesis específica propuso que la satisfacción con el trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un establecimiento de salud de Lima, llegando a comprobarse, luego de la aplicación de las pruebas estadísticas en las que se halló la existencia de una relación positiva y significativa. La satisfacción por el trabajo que incluye los aspectos del tipo de vínculo contractual, la conformidad por trabajar en la entidad respecto a otras, las funciones que realiza, el uso de capacidades y potencialidades profesionales, el reconocimiento a su desempeño, están conectados a los valores de los estados de engagement del trabajador que les permite mantenerse con particular energía, entusiasmo, entrega y concentración en sus actividades laborales (González et al., 2010; Schaufeli et al., 2019).

Sobre lo manifestado, podría deducirse que de efectuarse un aumento en las satisfacción por el trabajo como consecuencia de un apropiado tipo de contrato (que le proporcione estabilidad, acceso a seguridad social y sistemas previsionales), el agrado por ser parte de esta entidad comparada a otras, las funciones desempeñadas acordes a su perfil profesional, que se le permita desplegar sus habilidades, capacidades y potencialidades y el reconocimiento por su labor van a significar también un impulso en el mismo sentido en el engagement del personal de salud, realizando una prestación con un mayor brío, empuje, constancia y abstracción. No se han observado evidencias en la bibliografía nacional o internacional que hayan indagado sobre estas variables.

La quinta hipótesis específica formuló que el bienestar logrado a través del trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima, lo cual ha sido evidenciado por los valores estadísticos que entregaron las pruebas aplicadas. El bienestar alcanzado mediante el trabajo que se describe como la situación que de alguna manera le permite su trabajo para conseguir el acceso a una vivienda de calidad, así como la posibilidad de sostener una integridad física, mental y social a través de alcanzar que se cubran sus necesidades de vestido, transporte, alimentación de calidad y cómo siente que su trabajo le permite contribuir a la imagen de la entidad a través

del bienestar de los usuarios, elementos que, están contribuyendo a que el trabajador mejore su estado de engagement (González et al., 2010; Schaufeli et al, 2019).

Lo observado, conlleva a concluir que en la proporción que se incremente el bienestar alcanzado por el trabajo y que éste le permita alcanzar una vivienda digna, que pueda mantener unas condiciones adecuadas de vida en cuanto a una alimentación de calidad, transporte, vestido, recreación, educación, una buena imagen y reconocimiento ante la sociedad y la satisfacción por haber contribuido al logro de los objetivos de su organización, se va a producir un cambio en el mismo sentido en el vigor, la dedicación y la absorción del personal asistencial. No se ha logrado ubicar publicaciones que hayan estudiado estas variables en los ámbitos nacional e internacional.

En referencia a la sexta hipótesis específica de estudio, se enunció que el desarrollo personal se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial que fue corroborado por los valores alcanzados luego del desarrollo de la aplicación del estudio. El desarrollo personal es el alcanzado mediante la implementación de intervenciones realizadas por la organización laboral que ha permitido mejorar capacidades personales en el campo profesional, personal, individual, psicológico y social del personal que su vez incide en su vitalidad en el trabajo, el esmero y entusiasmo demostrados en las tareas (González et al., 2010; Schaufeli et al, 2019).

De lo observado, se desprende que en la medida que se incremente el desarrollo personal del personal sanitario alcanzado por intervención de su trabajo en la organización de salud, que sus capacidades potencialidades aumenten por ser parte de la entidad y que este trabajo le ha permitido alcanzar la integridad de sus capacidades se va a ver afectada en la misma dirección el engagement del trabajador. No se han encontrado registros en la literatura científica que evidencien exploraciones sobre cómo se relacionan estas variables.

Respecto a la séptima hipótesis específica de esta investigación, referida a la administración del tiempo libre en un centro de salud de Lima queda comprobado lo planteado por lo obtenido de los valores derivados de las pruebas

estadísticas aplicadas. La administración del tiempo libre implica que el trabajo le posibilita la oportunidad para desplegar otras actividades personales desligadas de las que realiza ante la entidad como aquellas que son de orden cultural, deportiva, social así también en el cuidado de las personas dependientes de su entorno familiar, que estarían conllevando a que el trabajador se mantenga trabajando con mayor vitalidad, entusiasmo, entrega, tesón y abstracción (González et al., 2010; Schaufeli et al, 2019). Lo identificado, deriva a razonar que en la magnitud que se eleven los valores de la administración del tiempo libre del trabajador que favorezcan el desarrollo de actividades propuestas que no están conectadas a las de la organización y otras que involucren participar del cuidado de familiares se va a producir una misma variación en los valores del engagement que significan una mayor energía, entusiasmo e inmersión en las actividades laborales. Sobre la relación entre estas variables no se han reconocido registros en la literatura científica.

El análisis descriptivo de los resultados obtenidos en el análisis de la calidad de vida laboral del personal de salud, evidenció que casi la mitad de los encuestados se posicionó en un nivel medio y un cuarto en bajo, es decir que todavía no se han logrado alcanzar niveles de satisfacción respecto a este constructo. Estos resultados coinciden con lo determinado en investigaciones en hospitales de México y Paraguay (Quiroz et al, 2021; Gonzales y Dardo, 2018), y difiere de lo descrito por Lumbreras que observó un nivel alto en casi tres tercios de trabajadores en siete hospitales de México. La percepción de los niveles medios fue más frecuente en otros estudios como el de Gonzáles y López (2020) en enfermeras en México y el de Hashempour (2021) en Irán donde ninguno tuvo un nivel alto y predominó el nivel medio.

Lo observado en el presente estudio sobre calidad de vida en el trabajo, son similares a los reportes nacionales en hospitales de Lima en los que se halló un nivel medio (Ortega, 2019; Velazco 2020) y diferentes a lo descrito por Vilca quien observó que más de la mitad de los encuestados en un centro asistencial de Lima manifestó un nivel bajo y un tercio un nivel medio. Estos hallazgos nos conducen a presumir que en establecimientos públicos del país se están presentando características semejantes en cuanto a estos valores estudiados con un predominio del nivel medio a bajo y pocos consideraron un nivel alto, por lo que podríamos

deducir que los aspectos relacionados con las acciones que la entidad tiene para que el trabajador tenga la posibilidad de mejora capacidades y tener ascensos y logros en el establecimiento son muy pocas o de bajo impacto para el trabajador.

El soporte institucional para el trabajo fue entre medio y bajo en más de dos tercios de los encuestados similar a lo contemplado en los estudios en hospitales de México y Paraguay (González y López, 2020; González y Dardo, 2018) lo cual debe ser considerado como importante ya que se ha evidenciado una fuerte relación de esta dimensión con la calidad de vida laboral (Loli et al., 2018). La dimensión bienestar a través del trabajo tuvo medidas cercanas a estas dimensiones y también fueron alcanzadas por seguridad en el trabajo, las que fueron encontradas en un nivel bajo y medio respectivamente en otras investigaciones. Los valores que acumularon un mayor porcentaje agrupando los niveles bajo y medio correspondieron a las dimensiones desarrollo personal y administración del tiempo, similar a lo visto en hospitales de México (González y López, 2020; González y Dardo, 2018).

En relación al engagement se observó que el nivel medio es el predominante en los encuestados, coincidiendo con los estudios de Gómez (2021) en Huelva en centros de atención primaria y Fakher et, al. (2021) en Egipto ejecutado en centros hospitalarios y lo visto en Perú por Trigozo et al (2020) en un centro hospitalario de Tarapoto. Sin embargo, difiere con otros resultados en los que se presentaron niveles altos en un mayor porcentaje en profesionales de la salud de Ecuador, Brasil y España (Carrillo, 2020; Cordiolo et al., 2019 en Brasil, Navarro et al., 2018) y en nivel nacional por Álvarez et., al (2020) en profesionales médicos de Lima Metropolitana y Callao. Así también contrasta con lo visto en profesionales parteras en Japón (Kawachi et. al., 2017) en el que fue predominantemente bajo en casi dos tercios de las encuestadas.

Estas evidencias nos encaminan a considerar que el engagement no muestra homogeneidad en el personal de salud y que probablemente se encuentren influenciados por otros factores que inciden en la manera como se configura esta variable.

En cuanto a la dimensiones del engagement los valores se situaron en un mayor porcentaje entre los niveles medio y bajo, que en total representaron dos tercios del total, esto resultados concuerdan con estudios en España y difieren en

Ecuador en el cual todos tuvieron niveles altos y contrarios a Japón en el que se halló niveles bajos. (Carrillo, 2020; Cordiolo et al., 2019 en Brasil, Navarro et al., 2018; Kawachi et. al., 2017).

Lo que aún no se ha explicado en lo concerniente a los resultados es que es lo que condicionaría que una persona se encuentre engaged en una entidad o proyecto y no en otro. Si desde la forma en que se ha definido se perfila como una tendencia interna todavía se requiere ahondar sobre las tendencias externas para aumentar la dedicación, energía, concentración en la ejecución de labores. Desde este ángulo se ha planteado si existiría una relación entre el desarrollo de capacidades internas, con el engaged o es producto de una dinámica desde fuera mediada por el entorno de trabajo, aspectos que merecerían analizarse (López & Chiclana, 2017).

El personal sanitario en los últimos tres años se ha encontrado en una situación que se caracterizó porque los aspectos de sus condiciones de trabajo se alteraron, en consecuencia es probable que el engagement sufriera cambios al encontrarse relacionadas. No se ha realizado una evaluación estadística previa que nos permita comparar con evidencia científica los cambios en los valores según la percepción del personal frente a estos constructos; sin embargo, desde las recomendaciones por organismos de salud y las estrategias que se implementaron en las entidades estatales de los países de todo el mundo estuvieron perfiladas en aumentar los aspectos concernientes a las condiciones de trabajo para el personal con el propósito de mantenerlos en sus puestos y atraer a otros, las acciones comunes fueron el incremento de cifras de las compensaciones, creación de entregas económicas extraordinarias, entrega de equipos y materiales para la protección y seguridad, flexibilización de horarios, incremento de la telemedicina. Se desconoce empíricamente el verdadero impacto de estas intervenciones y si el retiro de las mismas posteriormente a la emergencia sanitaria podría causar en el personal una percepción que se les está de disminuyendo sus condiciones de trabajo, es decir, un efecto que no se esperaría y que estaría relacionado al engagement.

Otros aspectos vinculados a este estudio en el que se observó la relación significativa entre las referidas variables, son las consecuencias de la situación de estar engagement y que se circunscribe al concepto de recursos personales que

imprimiendo estados positivos en las personas las vinculan y entusiasman con su trabajo, y también con los recursos organizacionales por el cual son las relaciones con pares y jefes y todo lo que lo que involucre un buen ambiente laboral van a conseguir una mayor energía, vínculo entusiasmo y para mejores resultados y retención en la organización.

Las actitudes del personal frente a la institución, su compromiso, la permanencia en la entidad, su desempeño han sido mencionadas como algunas de las consecuencias del engagement. Los empleados engaged son más proactivos y sostienen iniciativas y alta motivación, tienen deseos de aprender y aceptan desafíos, hace que se propicie un clima de servicio que también influye en la fidelización de los clientes. Entonces desde la gestión es más conveniente el esfuerzo empleado en promover y mantener a un personal con estas características que dirigir esfuerzos en afrontar problemas laborales desgastantes y costosos. Por ello el interés que algunas organizaciones empiezan a tener en la perspectiva de sostener y potenciar los elementos relacionados para que el trabajador mantenga este estado de engagement (Schaufeli et al., 2019).

La relación directa hallada demuestra que de ejecutarse intervenciones direccionadas para producir un aumento de la calidad de vida del trabajador se estaría consiguiendo generar resultados en el engagement. Cualquier tipo de esfuerzo positivo de la gestión provocaría un efecto en el personal quienes se encontrarían más proclives asentirse vigoroso, dedicados y completamente entregados a sus tareas. Las organizaciones con estos alcances teóricos podrían esbozar algunas líneas de acción que demuestren el interés por dirigir sus objetivos a un trato digno, que contemplen sus intereses lo que finalmente producirá un efecto paralelo porque por un lado fluirán los beneficios a los empleados que aumentará el engagement y por otro lado como producto de un mayor involucramiento y entrega se producirán el aumento de beneficios de mayor productividad para la organización (Toscano et al., 2019).

Desde la literatura se sugieren intervenciones de dos tipos una de ellas considera concentrar acciones dirigidas al trabajador y otras en la organización. La primera plantea aspectos conductuales que implica transformación de conducta, cambio de pensamientos y paradigmas, motivaciones, cambio de estilos buscando el cuidado no solo del cuerpo sino también de la mente y la práctica de valores y

virtudes. La segunda implica plantearse propósitos individuales y el equilibrio entre el reto y la meta. En este aspecto se ha mencionado que se pueden dar contratos psicológicos como el relacional que se fundamenta en la confianza y es a largo plazo, el equilibrado que se basa en el desempeño desde las dos partes el transaccional basado en la contraprestación económica y el transicional que se enfoca en las posibles contingencias que se dan en toda organización. Los dos primero son los que se necesitan considerar porque tienen un efecto positivo en el engagement (Quiroz & Muñoz, 2020).

La situación de los componentes que afectan las condiciones de trabajo y cómo lo percibe el trabajador, ha sido identificada en el mundo laboral como un factor crítico de los sistemas de administración de personal desde hace muchos años, observándose que tiene efectos en el engagement cuyo involucramiento y compromiso influye en los resultados de la organización (Toscano et al., 2020). Un estudio en los Estados Unidos concluyó que los cambios positivos de las necesidades laborales son mediadores del engagement (Patterson, 2019). Sin embargo, las acciones para su inclusión en las políticas y planes institucionales han sido muy limitadas, especialmente en el sector salud en el cual los problemas vinculados a las condiciones de calidad laboral que no fueron atendidas por años se revelaron con mayor crudeza en los servicios de los diferentes países del mundo

Al respecto se ha planteado que las acciones desarrolladas por las organizaciones para que sus trabajadores mejoren condiciones de calidad laboral han logrado un efecto positivo en el engagement del trabajador, principalmente en aspectos vinculados a su desarrollo, seguridad, compensaciones y a un trato justo y digno (Toscano et al., 2020). También se ha afirmado que recursos laborales referidos a salarios, seguridad y desarrollo estimulan el engagement (Vicente & Gabari, 2019), así como como los valores organizacionales y la autorrealización podrían influenciar en los niveles de engagement (García, 2021).

En países de latinoamericanos como Colombia, Chile y México, se han evidenciado contextos de baja calidad laboral en el personal siendo las condiciones contractuales deficientes, insatisfacción salarial, limitada disponibilidad de equipos de trabajo y excesiva carga laboral, los más bajos (Caicedo, 2019), se ha afirmado que el personal dedicado a la salud pública ha sufrido el impacto que ha significado el aumento de la demanda poblacional, las coberturas en salud y los cambios

epidemiológicos (Salgado y Lería, 2020);

En ese contexto, en el sector salud es necesario seguir conociendo sobre cómo el personal asistencial percibe sus condiciones laborales, considerando que en la mayoría de establecimientos públicos las actividades se desarrollan en una situación en la que los servicios se encuentran saturados y hay muy poca disponibilidad de personal que se traduce en mayor carga laboral (Castro & Villena, 2021), este entorno incide en su calidad laboral y asumiendo que en la atención sanitaria se requiere disponer de trabajadores con alto engagement por la naturaleza del servicio, fue importante establecer ésta relación.

En tal sentido los gestores podrán contar con una evidencia que les permita identificar esta relación lo cual favorecería al proceso de realizar una mejor evaluación de alternativas para establecer políticas, estrategias o planes que favorezcan la calidad laboral y que se consiga un mejor nivel de engagement y se alcancen finalmente los objetivos sanitarios y de gestión.

Limitaciones:

Se trabajó con toda la población siendo esta pequeña por ese motivo los resultados que se han observado no podrían generalizarse a otras poblaciones aunque tengan similares características

La relación encontrada es baja siendo necesario investigar acerca de otras variables que podrían estar asociadas con mayor intensidad con el engagement

No se ha estudiado si hay una influencia de factores para estarían influenciando o causando la variación de los valores de ambos constructos.

Aporte a la comunidad científica:

La presente investigación contribuye a esclarecer la existencia de una relación entre la calidad de vida en el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima, brindando una fuente teórica y comprender también como se relacionan sus dimensiones con los niveles de engagement en el personal asistencial. Además, los datos empíricos mostrados conforman una exploración de la calidad de vida en el trabajo en relación al engagement que ofrecerá a los gestores la oportunidad de contar con un antecedente para realizar acciones orientadas a mejorar las condiciones de empleo y que eleven el nivel de

engagement. De la misma manera, se pretende que sea de utilidad para la elaboración y desarrollo de estrategias y planes de mejora del talento humano que laboran en los servicios de salud basados en esta evidencia.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** La calidad de vida en el trabajo se relaciona directa y significativamente en un nivel bajo con el engagement en el personal asistencial de un centro de salud de Lima.
- Segunda:** Se ha evidenciado que el soporte institucional para el trabajo se relaciona directa y significativamente en un nivel bajo con el engagement del personal asistencial de una Centro de salud de Lima.
- Tercera:** Se encontró una relación directa y significativamente en un nivel bajo entre la seguridad en el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima.
- Cuarta:** La integración al puesto de trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de una Centro de salud de Lima, en un nivel bajo.
- Quinta:** La satisfacción por el trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de una Centro de salud de Lima, en un nivel bajo.
- Sexta:** El bienestar logrado a través del trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de una Centro de salud de Lima, en un nivel bajo.
- Séptima:** El desarrollo personal se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de una Centro de salud de Lima, en un nivel bajo.
- Octava:** La administración del tiempo libre se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de una Centro de salud de Lima, en un nivel bajo.
- Novena:** La calidad de vida laboral es de un nivel medio, seguido del bajo en el personal asistencial de un centro de salud de Lima.
- Décima:** El personal asistencial de un centro de salud de Lima presenta predominantemente, un nivel medio de engagement.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a los gestores en salud, replicar la investigación con un mayor número de participantes para determinar si la relación encontrada entre las variables de este estudio presenta la misma correspondencia, directa y significativa para un mismo o similar grupo poblacional perteneciente al ámbito de la salud.
- Segunda:** Se recomienda a los investigadores en temas de gestión del capital humano a realizar estudios de validación de instrumentos con menor número de preguntas en personal sanitario en el país, para mejorar el tiempo de aplicación.
- Tercera:** A los investigadores en el campo del capital humano en salud se recomienda investigar a través de la ejecución de estudios futuros la existencia de posibles relaciones con otros constructos relacionados a las condiciones laborales y el engagement.
- Cuarta:** A los Jefes del establecimiento y de la Red de Salud correspondiente se les recomienda realizar una intervención conducente a mejorar algunos aspectos de la calidad de vida laboral en el ámbito de la población estudiada para evaluar los posibles cambios e impactos organizacionales.

REFERENCIAS

- Alsadah, Z. O. (2017). Exploring the Relationship between the Quality of Nurses' Work Life and Nurses' Work Engagement in Hospitals in the Eastern Provenca of Saudi Arabia. *The Pennsylvania State University*. <https://etda.libraries.psu.edu/catalog/14741zua3>
- Alharbi, M. F., Alahmadi, B. A., Alali, M., y Alsaedi, S. (2019). Quality of nursing work life among hospital nurses in Saudi Arabia: A cross-sectional study. *Journal of nursing management*, 27(8), 1722–1730. <https://doi.org/10.1111/jonm.12863>.
- Antonietti, L., Ortiz, Z., Esandi, M. E., Duré, I., y Cho, M. (2020). Revista panamericana de salud pública [Pan American journal of public health], 44, e111. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.111>
- Benevides-Pereira, A. M. T., de Camargo, D. F., y Porto-Martins, P. C. (2009). Utrecht work engagement scale, manual en español. Recuperado de http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/UWES_ES_S_9.pdf
- Calderón-De La Cruz, G. A., Merino Soto, C., Reyes Ayala, I., y Luna Yon, K. V. (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrech Work Engagement. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(1), 25–33. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.01.03>
- Carillo Vera, P. E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 40, 77–89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Castellano, N. del C., y López, E. D. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de futuro*, 25(1), 75–91. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>

- Castro-Molina, F.-J. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Cultura de los Cuidados Revista de Enfermería y Humanidades*, 22(52). Recuperado de <https://doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09>
- Cedeño-Tapia, S. J. (2021). Calidad de vida en el Trabajo de Enfermería en el escenario Pre y Post Pandemia. *Revista Científica De Enfermería*, 10(3), 1–4.
- Charry Aysanoa, J. M., y Solórzano Zavala, J. R. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista en Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 26–36. <https://doi.org/10.24265/igpp.2021.v8n1.03>
- Cordioli, D. F. C., Cordioli Junior, J. R., Gazetta, C. E., da Silva, A. G., y Lourenção, L. G. (2019). Occupational stress and engagement in primary health care workers. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(6), 1580–1587. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0681>
- García-Iglesias, J. J., Gómez-Salgado, J., Fagundo-Rivera, J., Romero-Martín, M., Ortega-Moreno, M., y Navarro-Abal, Y. (2021). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Revista española de salud pública*, 95, e202104046. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100189&lng=es&tlng=es.
- Gomez-Salgado, J., Domínguez-Salas, S., Romero-Martín, M., Romero, A., Coronado-Vázquez, V., y Ruiz-Frutos, C. (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>

- González Ayala, M. T., y López García, M. del C. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), 6418. <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.1.2019.6418>
- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar-Estrada, J. G., y Preciado-Serrano, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332–340
- Hashempour, R., Hosseinpour Ghahremanlou, H., Etemadi, S., y Poursadeghiyan, M. (2018). The relationship between quality of work life and organizational commitment of Iranian emergency nurses. *Health in Emergencies & Disasters Quarterly*, 4(1), 49–54. <https://doi.org/10.32598/hdq.4.1.49>
- Juyumaya, J. E. (2018). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional. *Estudios de administración*, 25(1), 32-49. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55392>
- Kawauchi, E., Inoue, R., y Ohashi, K. (2017). Relationship of high work engagement among staff midwives with their immediate superiors' burnout on maternity and labor wards in japan. *Open journal of nursing*, 07(01), 39–49. <https://doi.org/10.4236/ojn.2017.71004>
- Lateef, S., Mohamed, F., y Hossny, E. (2021). The effect of quality of work life and psycho-social safety climate on nursing staff work engagement and organizational commitment. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 9(24), 18–29. <https://doi.org/10.21608/asnj.2021.61115.1121>
- Loli P., A. E., Danielli R., J., Navarro V., V., y Cerón V., F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27–50. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>

- López Cánovas, FJ, y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, (14), 53-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6459508>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., y Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., y Cortez-Yacila, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud pública de México*, 62(1), 87–95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Lupano Perugini, M. L., y Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77-89. <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y Personalidad* (pp. 26–33). Ediciones Diaz de Santos
- McKenna, J., y Jeske, D. (2021). Ethical leadership and decision authority effects on nurses' engagement, exhaustion, and turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, 77(1), 198–206. <https://doi.org/10.1111/jan.14591>
- Ñaupas-Paitán, H., Romero-Delgado, H. E., Palacios-Vilela, J. J., y Valdivia-Dueñas, M. R. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Editorial: Ediciones de la U.

- Ossa Cornejo, C. J., y Jiménez Figueroa, A. E. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. Cuadernos de Administración, 34. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cao34.recvtf>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). Consideraciones para el fortalecimiento del primer nivel de atención en el manejo de la pandemia de COVID-19. Paho.org. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53112/OPSIMSHSSCOVID-19200035_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parra-Giordano, D., Quijada Sánchez, D., Grau Mascayano, P., y Pinto-Galleguillos, D. (2022). Quality of Work Life and Work Process of assistance nurses. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(11), 6415. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116415>
- Pando-Moreno, M., González-Baltazar, R., Aranda-Beltrán, C., y Elizalde-Núñez, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). Salud Uninorte, 34(1), 68–75. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100068&lng=en&tlng=es
- Patiño-Castro, L., Arana-Medina, C. M., Zapata-Arismendy, D. M., Patiño-Madrid, J. H., Rodríguez González, O., y Cárdenas Niño, L. (2022). El constructo del engagement en Colombia: una revisión teórica. Ciencia Y Academia, 3. 121-141 <https://doi.org/10.21501/2744838X.4489>
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. Psicología desde el caribe, 37(2), 31–67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Quiñones-Rodríguez, L., Canaval Erazo, G. E., y Alarcón, M. T. (2022). Instrumentos que miden la calidad de vida laboral del talento humano en

salud: revisión integradora. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(2), 46-55. <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.2.2021.7049>

Quiroz-González, E., y Muñoz-Jaramillo, J. T. (2020). El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. En Vesga-Rodríguez, J. J., y García Rubiano, M. (Eds.). (2020). *Engagement y cambio organizacional*. Editorial Universidad Católica de Colombia. Bogotá.

Quiroz-Campas, C. Y., Padilla-Ponce, F. G., Armenta-Zazueta, L., Acosta-Mellado, E. I., y Murillo-Felix, C. A. (2021). Calidad de vida laboral del capital humano de la Secretaría de Salud en el sur de Sonora, de un hospital privado. *Espacios*, 42(02), 48–60. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n02p05>

Salas Ibarra, M. E., Basante Pantoja, Y. M., Zambrano Guerrero, C. A., Matabanchoy Tulcán, S. M., y Narváez Chaves, A. D. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes psicológicos*, 21(2), 209–227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>

Salgado-Roa, J. A., y Leria-Dulčić, F. J. (2019). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y salud*, 22(1), 06–16. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., y de Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment: Official Organ of the European Association of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., y Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht work engagement scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459–481. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Toscano-del Cairo, C. A., Vesga-Rodríguez, J. J., y Avendaño-Prieto, B. L. (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>
- Sucasaire Pilco, Jorge (2021). Estadística descriptiva para trabajos de investigación: presentación e interpretación de los resultados info:eu-repo/semantics/book. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2241>
- Vilca-Zelada, J. (2018). Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, 2018 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14509>
- Vilcapoma-Velazco, G. D. (2020). Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53567>
- Wauters, M., Zamboni Berra, T., de Almeida Crispim, J., Arcêncio, R. A., y Cartagena-Ramos, D. (2022). Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. *Revista panamericana de salud pública [Pan American journal of public health]*, 46. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2022.30>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima?	Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima.	La calidad de vida en el trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Cuál es la relación entre el soporte institucional para el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima?	Determinar la relación entre soporte institucional para el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima	El soporte institucional para el trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima
¿Cuál es la relación entre la seguridad en el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima?	Determinar la relación entre seguridad en el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima	La seguridad en el trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima
¿Cuál es la relación entre la integración al puesto de trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima?	Determinar la relación entre la Integración al puesto de trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima	La Integración al puesto de trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima
¿Cuál es la relación entre la satisfacción por el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima?	Determinar la relación entre satisfacción por el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima	La satisfacción por el trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima
¿Cuál es la relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima?	Determinar la relación entre bienestar logrado a través del trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima	El bienestar logrado a través del trabajo se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima
¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima?	Determinar la relación entre desarrollo personal y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima	El desarrollo personal se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima
¿Cuál es la relación entre la administración del tiempo libre y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima?	Determinar la relación entre administración del tiempo libre y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima	La administración del tiempo libre se relaciona directa y significativamente con el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima

Diseño de investigación:	Población y Muestra:	Instrumentos:	Método de análisis de datos:
<p>No experimental-Corte transversal</p> <p>Correlacional:</p>	<p>Población:161 correspondientes al personal asistencial de un centro de salud de Lima</p> <p>Muestreo: No será necesario diseñar un muestreo pues la población es pequeña. Se realizará una investigación exhaustiva (censal). (Hernández et al., 2014)</p>	<p>Técnicas: Cuestionario</p> <p>Instrumentos: Cédula del Cuestionario</p>	<p>Inferencial:</p> <p>Los datos obtenidos fueron procesados y analizados empleando el programa de SPSS</p> <p>Se empleó la prueba de Rho de Spearman, el cual tuvo un nivel de confianza al 95% y como nivel de significancia se estableció el 0,05.</p>

Anexo 2

Operacionalización de la variable calidad de vida en el trabajo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Soporte institucional para el trabajo	Satisfacción con el trato de los jefes	1-6	Escala: ordinal Nivel: politómica	Malo: [0-41], Regular: [42-82],
	Indicaciones claras respecto a las tareas Oportunidades de ascenso. Libertad para opinar			
Seguridad en el trabajo	Satisfacción con las remuneraciones.	7-11	0=Nada satisfecho 1=Poco satisfecho 2=Moderadamente satisfecho 3=Bastante satisfecho 4=Muy satisfecho	Bueno: [83-124].
	Satisfacción con las condiciones ambientales Satisfacción con la capacitación. Insumos suficientes.			
Integración al puesto de trabajo	Satisfacción con el trato de compañeros Respeto a los derechos laborales. Procesos para afrontar los obstáculos.	12-13		
Satisfacción por el trabajo	Tipo de contrato Satisfacción con mis funciones Utilización de potenciales Reconocimiento por el trabajo.	14-19		
Bienestar logrado a través del trabajo	Trabajo es útil para los demás Satisfacción con la integridad física, mental y social Acceso al consumo de alimentos de calidad.	20-25		
Desarrollo personal	Logros personales vinculados a la entidad Mejora de potencial personal por la entidad. Integridad de capacidades personales.	27-29		
Administración del tiempo libre	Desarrollo de actividades personales planificadas Disponer del tiempo para cuidar a la familia	30-31		

Anexo 3

Operacionalización de la variable engagement

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Vigor.	<ul style="list-style-type: none"> Sentimiento de gran energía Sentimiento de vigor y fortaleza Muchas ganas de ir a trabajar 	1,4,8, 12,15 ,17	Escala: ordinal Nivel: politómica 0=Nunca 1=Casi nunca 2=Algunas veces	Puntaje total Alto: [56-85] Medio [28-55] Bajo [0-27]
Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> Entusiasmarse en el trabajo Trabajo es inspirador Orgullo por lo que hago. 	2,5,7, 10,13	3=Regularmente 4=Bastantes veces 5=Casi siempre	
Absorción	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción por la absorción al trabajo Feliz de estar inmerso en el trabajo Conexión permanente con el trabajo 	3,6,9, 11,14 ,15		

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de calidad de vida laboral

Estimado participante, las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes temas descritos y se contestan en una escala que va del 0 al 4: 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

Items	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Moderadamente satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
	0	1	2	3	4
I Soporte institucional para el trabajo					
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.				
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.				
3	Esta es mi satisfacción con la indicación clara y precisa de la forma en que debo hacer mi trabajo.				
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.				
5	Me dan reconocimiento por los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.				
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.				
II. Seguridad en el trabajo					
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.				
8	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.				
9	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).				
10	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la entidad es:				
11	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.				
III. Integración al puesto de trabajo					
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.				
13	Corresponde a la frecuencia en que en la entidad se respetan mis derechos laborales.				
14	Para lograr mis objetivos y metas en el trabajo soy capaz de enfrentar todos los obstáculos que se me presenten				
IV. Satisfacción por el trabajo					
15	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:				

Ítems		Nada satisfecho	Poco satisfecho	Moderada mente satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfe cho
		0	1	2	3	4
16	Mi grado de satisfacción por trabajar en la entidad (comparando con otras instituciones que conozco), es:					
17	Con relación a las funciones que desempeño en esta entidad, mi nivel de satisfacción es:					
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:					
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:					
20	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:					
V. Bienestar logrado a través del trabajo						
21	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:					
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).					
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la entidad ante sus usuarios.					
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.					
VI. Desarrollo personal del trabajador						
27	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la empresa.					
28	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.					
29	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
VII. Administración del tiempo libre						
30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.					
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).					

Cuestionario para engagement

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma nunca = 0, casi nunca = 1, algunas veces = 2, regularmente = 3, bastantes veces = 4 o casi siempre = 5

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre
0	1	2	3	4	5

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

Anexo 5

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento calidad de vida laboral
CVT Gohisalo*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dr. Horacio Vargas Murga	si	Si	si	Aplicable
Mg. Grace Kelly Herrera Vela	si	Si	si	Aplicable
Mg. Ybeth Luna Solís	si	Si	si	Aplicable

Anexo 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

UWES - Utrecht Work Engagement

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dr. Horacio Vargas Murga	si	Si	si	Aplicable
Mg. Grace Kelly Herrera Vela	si	Si	si	Aplicable
Mg. Ybeth Luna Solís	si	Si	si	Aplicable

Anexo 7

Confiabilidad del instrumento Calidad de Vida Laboral

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
Calidad de Vida Laboral CVT Gohisalo	,952	31

Fuente: Elaboración autor

Anexo 8

Confiabilidad del instrumento Engagement

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
UWES Utrecht Work Engagement	,950	17

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I Soporte institucional para el trabajo								
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	X		X		X		
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	X		X		X		
3	Esta es mi satisfacción con la indicación clara y precisa de la forma en que debo hacer mi trabajo.	X		X		X		
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	X		X		X		
5	Me dan reconocimiento por los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.	X		X		X		
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN II. Seguridad en el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.	X		X		X		
8	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.	X		X		X		
9	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).	X		X		X		
10	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la entidad es:	X		X		X		
11	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN III. Integración al puesto de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
13	Corresponde a la frecuencia en que en la entidad se respetan mis derechos laborales.	X		X		X		
14	Para lograr mis objetivos y metas en el trabajo soy capaz de enfrentar todos los obstáculos que se me presenten	X		X		X		
	DIMENSIÓN IV. Satisfacción por el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:	X		X		X		
16	Mi grado de satisfacción por trabajar en la entidad (comparando con otras instituciones que conozco), es:	X		X		X		
17	Con relación a las funciones que desempeño en esta entidad, mi nivel de satisfacción es:	X		X		X		
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:	X		X		X		
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:	X		X		X		
20	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:	X		X		X		
	DIMENSIÓN V. Bienestar logrado a través del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:	X		X		X		
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X		
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).	X		X		X		
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	X		X		X		
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la entidad ante sus usuarios.	X		X		X		
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN VI. Desarrollo personal del trabajador	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la empresa.	X		X		X		
28	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
29	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	X		X		X		
DIMENSIÓN VII. Administración del tiempo libre		SI	No	SI	No	SI	No	
30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Grace Kelly Herrera Vela DNI: 45263075

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

02 de noviembre de 2022


 Lic. Grace Kelly Herrera Vela
 MAESTRA EN
 LOS SERVICIOS DE SALUD

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I Soporte institucional para el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	X		X		X		
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	X		X		X		
3	Esta es mi satisfacción con la indicación clara y precisa de la forma en que debo hacer mi trabajo.	X		X		X		
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	X		X		X		
5	Me dan reconocimiento por los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.	X		X		X		
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN II. Seguridad en el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.	X		X		X		
8	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.	X		X		X		
9	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).	X		X		X		
10	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la entidad es:	X		X		X		
11	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN III. Integración al puesto de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
13	Corresponde a la frecuencia en que en la entidad se respetan mis derechos laborales.	X		X		X		
14	Para lograr mis objetivos y metas en el trabajo soy capaz de enfrentar todos los obstáculos que se me presenten	X		X		X		
	DIMENSIÓN IV. Satisfacción por el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:	X		X		X		
16	Mi grado de satisfacción por trabajar en la entidad (comparando con otras instituciones que conozco), es:	X		X		X		
17	Con relación a las funciones que desempeño en esta entidad, mi nivel de satisfacción es:	X		X		X		
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:	X		X		X		
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:	X		X		X		
20	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:	X		X		X		
	DIMENSIÓN V. Bienestar logrado a través del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:	X		X		X		
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X		
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).	X		X		X		
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	X		X		X		
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la entidad ante sus usuarios.	X		X		X		
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN VI. Desarrollo personal del trabajador	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la empresa.	X		X		X		
28	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	X		X		X		
DIMENSIÓN VII. Administración del tiempo libre		Si	No	Si	No	Si	No	
30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si se encuentra suficiencia _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ybeth Luna Solís DNI: 06629962

Especialidad del validador: Mg. Maestro en Gerencia de Servicios de Salud

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

01 de noviembre de 2022



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I Soporte institucional para el trabajo								
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	X		X		X		
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	X		X		X		
3	Esta es mi satisfacción con la indicación clara y precisa de la forma en que debo hacer mi trabajo.	X		X		X		
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	X		X		X		
5	Me dan reconocimiento por los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.	X		X		X		
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN II. Seguridad en el trabajo								
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.	X		X		X		
8	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.	X		X		X		
9	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).	X		X		X		
10	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la entidad es:	X		X		X		
11	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN III. Integración al puesto de trabajo								
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
13	Corresponde a la frecuencia en que en la entidad se respetan mis derechos laborales.	X		X		X		
14	Para lograr mis objetivos y metas en el trabajo soy capaz de enfrentar todos los obstáculos que se me presenten	X		X		X		
	DIMENSIÓN IV. Satisfacción por el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:	X		X		X		
16	Mi grado de satisfacción por trabajar en la entidad (comparando con otras instituciones que conozco), es:	X		X		X		
17	Con relación a las funciones que desempeño en esta entidad, mi nivel de satisfacción es:	X		X		X		
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:	X		X		X		
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:	X		X		X		
20	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:	X		X		X		
	DIMENSIÓN V. Bienestar logrado a través del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:	X		X		X		
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X		
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).	X		X		X		
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	X		X		X		
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la entidad ante sus usuarios.	X		X		X		
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN VI. Desarrollo personal del trabajador	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la empresa.	X		X		X		
28	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.	X		X		X		

29	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	X		X		X	
DIMENSIÓN VII. Administración del tiempo libre		SI	No	SI	No	SI	No
30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	X		X		X	
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Vargas Murga Horacio Benjamín DNI: 09377236

Especialidad del validador: Doctor en Medicina
 Past Director General del Instituto Especializado en Salud Mental "HD-IN"
 Gerente Público de la Autoridad nacional el Servicio Civil-SERVIR

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

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

01 de noviembre de 2022



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION I: Vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
15	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	X		X		X		
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
	DIMENSIÓN II: Dedicación							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
13	Mi trabajo es retador	X		X		X		
	DIMENSION III: Absorción							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	X		X		X		
9	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo	X		X		X		
11	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
15	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si se encuentra suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ybeth Luna Solís DNI: 06929652

Especialidad del validador Mg. Maestro en Gerencia de Servicios de Salud

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

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

01 de noviembre de 2022



Firma de experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION I: Vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
15	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	X		X		X		
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
	DIMENSIÓN II: Dedicación							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
13	Mi trabajo es retador	X		X		X		
	DIMENSION III: Absorción							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	X		X		X		
9	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo	X		X		X		
11	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
15	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Grace Kelly Herrera Vela DNI: 45263075

Especialidad del validador Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

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

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

02 de noviembre de 2022


Lc. En Gerencia de Informa.
Lic. En Gerencia de Informa.
Mg. Grace Kelly Herrera Vela
MAESTRA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE SALUD

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION I: Vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
15	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	X		X		X		
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
	DIMENSIÓN II: Dedicación							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
13	Mi trabajo es retador	X		X		X		
	DIMENSION III: Absorción							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	X		X		X		
9	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo	X		X		X		
11	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
15	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (-)

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Vargas Murga Horacio Benjamín DNI: 09377236

Especialidad del validador Doctor en Medicina
Past Director General del Instituto Especializado en Salud Mental "HD-IN"
Gerente Público de la Autoridad nacional el Servicio Civil-SERVIR

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

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

01 de noviembre de 2022




Firma del experto informante

CONSTANCIA

La jefa de la unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud de Chilca-Mala del departamento de Lima.

Deja constar que la Obstetra Gladys Vima Suárez Ballarta, perteneciente a la Universidad César Vallejo, unidad de post grado, ha realizado la aplicación de la encuesta: Calidad de Vida en el trabajo y engagement durante el mes de noviembre de 2022.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines de trabajo de investigación.

 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
U.E. 406 - SBS CHILCA - MALA 

TAL. AMB. CARMEN FELICITA RUIZ FAUSTINO
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 11

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl.	Sig.	Estadístico	Gl.	Sig.
Calidad de vida en el trabajo	0,252	161	0,000	0,807	161	0,000
Engagement	0,253	161	0,000	0,807	161	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Calidad de vida en el trabajo y engagement del personal asistencial en un centro de salud de Lima, 2022", cuyo autor es SUAREZ BALLARTA GLADYS VIMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 16- 12-2022 21:24:46

Código documento Trilce: TRI - 0492164