

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD



**Calidad de vida profesional y engagement laboral en personal
asistencial, primer nivel de atención, Chimbote- 2021**

Tesis para obtener el Grado de Maestra en Ciencias de la Salud con
mención en Gestión de los Servicios de Salud

Autora

Morán Silva, Rosa María

Asesor:

Sánchez Romero, Víctor Joel

Código ORCID 0000-0001-5056-9244

Chimbote – Perú

2025

ÍNDICE DE GENERAL

Índice de general.....	ii
Índice de tablas	iii
Palabras claves.....	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	1
Metodología.....	12
Resultados.....	17
Análisis y discusión.....	29
Conclusiones.....	33
Recomendaciones	34
Referencias bibliográficas	35
Anexos y apendice.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. <i>Calidad de vida profesional del personal asistencial en el primer nivel de atención, Chimbote 2021</i>	17
Tabla 2. <i>Engagemente laboral del personal asistencial en el primer nivel de atención, Chimbote 2021</i>	18
Tabla 3. <i>Relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión vigor del engagement laboral en el primer nivel de atención, Chimbote 2021</i>	19
Tabla 4. <i>Relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión dedicación del engagement laboral en el primer nivel de atención, Chimbote 2021</i>	20
Tabla 5. <i>Relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión absorción del engagement laboral en el primer nivel de atención, Chimbote 2021</i>	21
Tabla 6. <i>Relación entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el primer nivel de atención, Chimbote 2021</i>	22

Palabras clave

Calidad de vida, Work Engagement, personal de salud

Keywords

Quality of Life; Work Engagement ; Health Personnel

Línea de investigación

Línea de investigación	Salud Pública y salud ambiental
Área	Ciencias Médicas, ciencias de la Salud
Sub área	Ciencias de la salud
Disciplina	Salud pública, salud ambiental



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Calidad de vida profesional y engagement laboral en personal asistencial, primer nivel de atención, Chimbote- 2021**" del (a) estudiante: **MORAN SILVA ROSA MARIA**, identificado(a) con Código N° **1114100606**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 29 de octubre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**Calidad de vida profesional y Engagement laboral
en el personal asistencial, primer nivel de atención, Chimbote, 2021**

Title

Quality of professional life and work engagement in healthcare personnel,
first level of care, Chimbote, 2021

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la calidad de vida profesional (CVP) y el engagement laboral en el personal asistencial, el cual fue abordado en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional correlacional; donde participaron 67 trabajadores asistenciales a quienes se les aplicó la escala de calidad de vida laboral (WRQoL) y la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) instrumentos válidos y confiables para evaluar cada variable; el análisis de los datos obtenidos se dio por la correlacional de Spearman (ρ). Los resultados revelaron que la mayoría del personal asistencial presentó una calidad de vida profesional de nivel moderado (79,1%), un engagement laboral alta con tendencia del alta (41,8%) a muy alta (23,9%), de igual manera, existió correlación positiva moderada entre la calidad de vida profesional y engagement laboral ($\rho = 0,542$) y las dimensiones vigor (0,570), dedicación (0,457) y absorción (0,545). Por tanto, se concluye que, a mayor calidad de vida profesional, mayor engagement laboral en el personal asistencial.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the quality of professional life (QOL) and work engagement in the health care personnel, which was approached in a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional correlational design; 67 health care workers participated and were administered the quality of work life scale (WRQoL) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), valid and reliable instruments to evaluate each variable; the analysis of the data obtained was carried out by Spearman's correlation (ρ). The results revealed that the majority of the healthcare personnel presented a moderate level of professional quality of life (79.1%), a high work engagement with a tendency from high (41.8%) to very high (23.9%), likewise, there was a moderate positive correlation between professional quality of life and work engagement ($\rho= 0.542$) and the dimensions vigor (0.570), dedication (0.457) and absorption (0.545). Therefore, it is concluded that the higher the quality of professional life, the higher the work engagement of caregivers.

INTRODUCCIÓN

El trabajo ocupa gran parte del tiempo de la vida humana, teniendo un impacto en los horarios cotidianos, además de requerir gran cantidad de recursos tangible y no tangibles, incluso fuera del horario de trabajo. Para muchos, el trabajo es esencial para ganar y mantener una identidad social positiva, aspecto que ha hecho que la calidad de vida laboral y no laboral están aún más entrelazadas (Garzaro et al., 2020).

El entorno de trabajo durante y después de la pandemia del COVID-19 traspaso los límites de capacidad resolutive en varios sectores, en especial para el personal sanitario quien ejerce un rol importante en la sociedad. El trabajo en sí genera un propósito en la vida de las personas, donde se plasma habilidades y competencias. No obstante, la emergencia sanitaria mundial develo la débil seguridad sanitaria que existe, por tanto, ningún país en el mundo está preparado para afrontar una pandemia, en especial en las regiones de bajo recurso económico, evidenciado en carencia de infraestructura sanitaria, escasez de recursos humanos y de equipos de salud, etc. (Centro de Johns Hopkins para Seguridad de Salud, 2020; Peñafiel-Chang, Camelli y Peñafiel-Chang, 2020).

Lo descrito en líneas superiores tiene un efecto amplio y significativo en la salud pública de la sociedad Latinoamericana que padece los mismos problemas. Por tanto, escrudiñar la calidad de vida laboral (CVL) y las dimensiones del engagement laboral (EL), es y ha sido por décadas una gran preocupación; con el interés, de poner sobre la mesa evidencia científica que sirva para promover mejoras en las condiciones laborales del sector salud.

Abordar las necesidades de orden inferior o factores higiénicos (infraestructura deficiente, recursos inadecuados, falta de seguridad y protección, etc.) es crucial para mejorar la experiencia de calidad de la vida laboral (CVL), particularmente en contextos marcados por deficiencias de infraestructura y gestión de recursos, con el objeto de mejorar las limitaciones contextuales y los desafíos entre la vida laboral y personal que obstaculizan la eficiencia y/o engagement laboral (Gazi, Al Masud y Yusof, 2024).

En investigaciones observacionales referente al constructo calidad de vida laboral (CVL) en el personal sanitario, como en el Reino Unido McFadden et al. (2021) donde tuvieron por objetivo determinar el nivel de CVL hallaron que la calidad de vida fluctúa de alto (42,54%) a moderado (26,29%), no obstante, el 31,17% presentó un. De igual manera, en Turquía Saygili, Avci y Sönmez (2020) obtuvieron que el personal sanitario presentó un nivel de alto a moderado. En Brasil, investigadores como Lima, Gómez y Barbosa (2020) en su estudio a profesionales de Atención Primaria de Salud hallaron un nivel alto y positivo del constructo en estudio. Todos ellos presentan una tendencia positiva a pesar del contexto de la pandemia en su momento.

En Arabia Saudita, Alharbi, Alahmadi, Alali, y Alsaedi (2019) publicaron un estudio con el objetivo de conocer la CVL del personal de salud a través de un estudio observacional, donde obtuvieron que en promedio la calidad de vida tuvo un nivel moderado y que factores, tales como, la nacionalidad no saudita, mayor edad, más experiencia laboral, estar casado, empleo a tiempo completo, turnos rotativos y unidades especializadas fueron los factores significativos que contribuyeron a puntajes más altos ($p < .05$) a CVL. Hallazgo que coinciden con la revisión sistémica en el 2019 en ocho países por Viselita, Handiyani y Pujasari (2019), como Irán, Egipto, México, Etiopía, Bangladesh, Arabia Saudita, India y Turquía mostraron que la CVL del personal sanitario principalmente fue moderada (52.4%), además, el 19 % fue alto. Los países con niveles bajos fueron Irán, Egipto, Etiopía y México.

En cuanto a la variable engagement laboral o compromiso laboral en personal sanitario, en Malasia un estudio a 2384 enfermeras musulmanas en los hospitales de Kuala Lumpur y Penang mostraron el capital religioso tuvo una influencia en compromiso laboral entre enfermeras musulmanas de Malasia durante la pandemia COVID-19'. Por tanto, el tener una filosofía de hermandad y contribución hacia el prójimo en contexto de crisis sanitaria (Mukhlis et al., 2020).

Una revisión sistémica desarrollada por García-Iglesias et al. (2021) mostró a través de la revisión sistémica una tendencia moderada de engagement laboral. Otro estudio observacional, en España por Giménez-Espert et al. (2020) mostro que en promedio las enfermeras presentaron engagement laboral moderado y satisfacción alta, a pesar que las condiciones y recursos durante la pandemia fueron muy limitados, aunado a la carga emocional vivida.

Carrillo (2020) en Ecuador realizó un estudio a profesionales de atención primaria estudio de abordaje cuantitativo donde participaron 177 profesionales de salud. Los resultados evidenciaron niveles alto de engagement laboral, donde la dimensión con mayor puntuación estuvo referida a Vigor, seguido de dedicación. Los profesionales experimentado situaciones de desgaste y la propia naturaleza del ámbito sanitario, acarrea que los profesionales se sumerjan en su trabajo y no vena pasar el tiempo. Sintiendo su labor como significativo aunado a la vocación de servicio.

Respecto a la relación entre las dos variables en estudio son escasos los estudios, sin embargo, en los últimos años ha tomado interés. En Colombia, Toscano, Vesga y Avendaño (2020) mostraro relación directa entre la CVL y el engagement, además, determinaron que se percibió en los empleados buena CVL y seis de las ocho dimensiones aportan en mejorar la calidad de vida laboral. Con respecto al engagement, los empleados presentaron niveles elevados de engagement, tanto de, manera global como en sus dimensiones.

En Malasia, Agus y Selvaraj (2020) realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables en estudio. Fue un estudio de abordaje cuantitativo, donde encuestaron a 300 empleados sanitarios. Los resultados develaron que el constructor de CVL más fuerte que contribuyó significativamente a la intención de permanecer fue el contexto laboral, seguido del mundo laboral, el diseño del trabajo y la vida laboral/familiar. Los hallazgos indican además que el compromiso medio parcialmente se correlaciona con CVL y la intención de quedarse. En conclusión, si la CVL proliza, más fuerte será el compromiso del empleado en la organización y, en última instancia, su intención de quedarse.

En el ámbito nacional, en Lima, Ballarta y Vilma (2023) a través de su estudio correlacional entre la CVL y engagement, de corte transversal donde participaron 161 personas correspondientes a personal sanitario. Los resultados mostraron que tanto en la variable CVL y el engagement el 50,3% presento un nivel moderado en ambas variables coincidentemente. Además, existió relación directa ($\rho = 0,311$; $p = 0,000$). De igual modo, en Cusco Aquepucho Bellota (2022) obtuvo que más del 60% de los participantes del ámbito sanitario (personal de salud) presentó un nivel moderado de entre las variables CVL y el engagement, habiendo en su análisis inferencial correlación positiva moderada ($\rho = 0,679$; $p = 0,000$).

De igual manera, estudios durante la pandemia, tales como, Velazco (2020) y Zenozain (2019) ambos desarrollados en la capital mostraron una CVL de moderada a alta y respecto al engagement laboral un nivel moderado a alto. En ambos estudios hubo correlación de $Rho= 0,568$ y $r= 0.780$ respectivamente.

En un mundo laboral demandante y agitado donde las exigencias por parte de los usuarios son mayores y la capacidad de las instituciones limitadas es enrevesado las relaciones laborales y el desarrollo de las mismas, lo cual puede afectar la percepción sobre contexto laboral y debilitar incluso el engagement laboral, por lo que, mayor evidencia sobre las variables de estudio permite a los gerentes de las instituciones y en particular a los gestores del recurso humano, orientar sus esfuerzos enfocándose en aspectos puntuales del recurso humano quien es el capital operativo de las organizaciones (Toscano, Vesga-Rodríguez y Avendaño-Prieto, 2020).

En el escenario local, Vega (2022) publicó un estudio respecto a la calidad de vida laboral donde participaron 32 enfermeras, los resultados vertidos mostraron que, las condiciones de trabajo se correlacional con el bienestar laboral. Mientras que, Sáenz y Thorndike (2019) en su estudio de engagement laboral, donde participaron 218 personas de una institución de salud del primer nivel de atención, más del 50% presentó un nivel bajo de engagement laboral, donde las dimensiones con menor nivel fueron dedicación y absorción; mientras que vigor alcanzo niveles altos

La investigación actual se centra en la «calidad del trabajo o de la vida laboral» y el «compromiso o engagement laboral» que se sustenta en el enfoque humanista de la administración de Maslow. Dicho enfoque género en una profunda transformación en el contexto laboral, más aún el ámbito sanitario.

Este enfoque involucra dos grandes líneas teóricas. La primera, dio inicio a este enfoque denominado teoría de las relaciones humanas y consecuente a este surge la segunda, denominada la teoría del comportamiento. Ambas tienen énfasis en la persona como parte de una institución u organización que pone a disposición su talento, habilidades y su tiempo (Chiavenato, 2017; Gómez y Vázquez, 2019).

El trabajo es un medio que permite al ser humano transmitir sus habilidades, talentos promoviendo la autorrealización, y como refiere Maslow es una motivación que permite no solo alcanzar la autorrealización, sino que, permite suplir algunas

necesidades básicas como la supervivencia (alimentación, vestimenta) y la seguridad (vivienda, educación, transporte) que al ser satisfechas permiten enfocarse en necesidades sociales o de afiliación (amistad, afectos) (Martínez, 2019).

Gracias, al enfoque humanista en la administración y a los aportes teóricos de Maslow, se ha impulsado mejoras en el trabajo y en promover engagement laboral. Puesto que, su percepción individual dentro del ámbito laboral influye directamente en el producto o servicio brindando. Y lo más importante que son personas con necesidades y motivaciones que buscan su autorrealización, que es el fin de la existencia humana (Chiavenato, 2017).

En tal sentido, ambos constructos en estudio son importantes para el fortalecimiento del recurso humano el cual se considera la fuerza de trabajo de una nación está en las personas y definitivamente su bienestar es clave. Además, cabe señalar que las personas deben estar física y mentalmente saludables. Tomando como referencia lo señalado, la calidad de vida laboral en el contexto sanitario deber ser un referente, sin embargo, la revisión empírica se aleja de ello.

Escudriñar la calidad de vida laboral (CVL) es complejo, difuso y heterogéneo debido a su amplitud multidimensional que involucra diferentes aristas individuales, organizacionales y de entorno que se relacionan de manera objetiva y subjetiva según la vivencia de la persona en el ámbito laboral (Patlán, 2020).

A pesar de que, el constructo CVL o profesional surgió en la década de los 60 y 70, su estudio y evolución ha tenido implicancia por diversas disciplinas. Que dificultan un consenso único. Sin embargo, a partir de la década de los 80 hacia adelante, las investigaciones la conciben de manera dual e integral a través de dos perspectivas. La primera enfocada en el entorno de trabajo que tiene por objetivo mejorar las condiciones a través de beneficios organizacionales en general; y la segunda enfocada en la psicología laboral donde el individuo es el centro de atención y se busca conocer su percepción en cuanto a la interacción con el trabajo (Loli, Llacho, Navarro, Cerón y Pulido, 2020).

El estudio valora la percepción del personal asistencial respecto a su entorno laboral y su propia interacción, siendo esta percepción negativa o positiva. En esta misma línea, Agustina, Yusuf, Sutiyan, Ardianto y Norvadewi (2024) sostienen que la

calidad de vida laboral es el bienestar que percibe la persona del equilibrio entre las demandas y los recursos, tanto individuales, como organizacionales que permitan enfrentar de manera asertiva el contexto laboral y lo que, ello involucra en especial en ámbito sanitario. De igual manera, Easton y Van Laar citado por Cruz (2019) definen calidad de vida laboral es percepción sobre la experiencia que se vive en el contexto laboral reflejado en el bienestar.

En enfoque humanista, nace con el objeto de revalorar al trabajador y que se vea reflejado en la CVL de las personas. La revisión bibliográfica ensalza la búsqueda del crecimiento personal, la autorrealización por parte de las organizaciones que constatan la relación directamente proporcional entre la CVL y la productividad para el éxito organizacional (Leitão y Gonçalves, 2019). Dado que, quien trabaja dentro de un contexto de baja calidad de vida jamás podrá producir algo de calidad. En tal sentido, para brindar un servicio de calidad, la institución no debe olvidarse de quien brinda dicho servicio (Chiavenato, 2017).

La CVL está inmersa en el enfoque humanista y debido a su implicancia el crecimiento de las organizaciones, su estudio a nivel internacional y latinoamericana ha generado diversos modelos. Sin embargo, la mayoría de ellos estuvo enfocado a empresas privadas de rubros industriales, tecnológicos.

No obstante, en el Reino Unido, Van Laar y Easton en el siglo XXI desarrollan una propuesta basada en el abordaje de Maslow y Herzberg señala a través de sus investigaciones que es fundamental evaluar este constructo tanto desde el ámbito laboral como desde el no laboral. La CVL afecta más que sólo el lugar de trabajo, sino que, traspasa las diferentes esferas como la familia, los amigos, las relaciones con los compañeros de trabajo e incluso con la propia la sociedad.

Cabe destacar que Easton y Van Laar realizaron las investigaciones en el entorno sanitario debido a la propia naturaleza exigente del mismo, consideran la calidad de vida un concepto multidimensional y desarrollaron la escala (WRQoL), donde propusieron seis dimensiones psicosociales independientes. Las cuales se describen a continuación (Easton y Van Laar, 2018).

En su forma original, el WRQoL incluye las siguientes seis dimensiones:
1) Control en el trabajo (CaW). Este factor evalúa la percepción de control de la

persona, es decir, evalúa el grado en que los trabajadores se sienten involucrados en la toma de decisiones o pueden expresar su opinión en el lugar de trabajo; 2) Bienestar general (BGB). Este factor mide el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, que puede ser independiente de la situación laboral y puede influir o verse influenciado por el trabajo; 3) Interfaz hogar-trabajo (HWI). Este factor define la interacción entre el trabajo y el hogar, incluida la presencia de apoyo adecuado, como flexibilidad en el trabajo y la presencia de instalaciones adecuadas para los empleados; 4) Satisfacción laboral y profesional (JCS). Este factor se refiere al grado de satisfacción de los trabajadores con su trabajo y su desarrollo profesional. 5) Estrés en el trabajo (SaW). Este factor refleja cómo los empleados sienten una presión o estrés excesivo en el trabajo; y 6) Condiciones de trabajo (WC), que mide la higiene del trabajo y las condiciones físicas de trabajo (Van Laar, Edwards y Easton, 2007; Garzaro et al., 2020).

El siguiente constructo en estudio, es engagement laboral (EL), al igual que la variable anterior es complejo, difuso y controvertido debido a su multidimensionalidad afectiva y cognitiva su desarrollo también basado en la teoría de Maslow. Además, es un concepto relativamente nuevo y amplio en el campo de gestión de recursos humanos que se relaciona con la productividad y ayuda a aumentar la eficacia de la organización. El engagement laboral se considera una forma de pensar positiva y real que se describe por el entusiasmo, la atracción laboral y la dedicación al trabajo, proporciona las ganas de trabajar y la satisfacción de ese deseo. Incluso lo proponen como antagónico del burnout (Mukhlis y et al., 2020).

Hay diversas definiciones para dicho constructo, debido a que este concepto se encuentra entre los nuevos paradigmas de la gestión del recurso humano. Por lo tanto, ha recibido múltiples definiciones debido a que ha sido explotado de diversas maneras (Albrecht, Breidahl y Marty, 2018). En varias definiciones, se considera una actitud (es decir, el deseo de una persona de hacer su trabajo) y, en algunos casos, es un modelo de comportamiento (es decir, intentos de trabajar más duro y más allá del trabajo). En otras referencias, se ha asumido como un resultado positivo que fomenta la creatividad, la originalidad e innovación en el contexto laboral (Mukhlis et al., 2020).

La primera publicación que define y sienta las bases de este nuevo constructo es Khan en siglo pasado donde expone que, el engagement laboral es la expresión física, cognitiva y emocionalmente de las personas que trabajan dentro una organización aportando tanto, sus habilidades y talentos; otro autor es Shuffle quien lo definió como disposición mental favorable y/o positiva, además de satisfactorio relacionado con el trabajo, en el que una persona tiene un sentimiento fuerte y una conexión efectiva con las actividades relacionadas con el trabajo y se considera una persona capaz de responder a las demandas. También afirmaron que el compromiso era más que un estado emocional temporal y específico y se refería a un estado cognitivo emocional transmisible (Harunavamwe, Nel y Van Zyl, 2020).

También lo refiere como la energía que muestra la persona y destina para desarrollar su misión en la institución, a través de una lazo físico, cognitivo y emocional durante el trabajo (López y Chiclana, 2017). A partir de ese momento diversos investigadores han indagado sobre el tema y desarrollado algunos conceptos principales, tales como, como Maslach, Leiter y Schaufeli quienes lo definieron como pensamiento real positivo, descrito por el poder, el sacrificio y el atractivo, que proporciona el deseo y la satisfacción de las personas, considerándola una antítesis de los componentes del burnout (Vivanco, Rentería, Vásquez, y Cedamanos, 2019).

Mientras que Shaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, en sus estudios definen el *engagement* como un estado mental marcado por un gran disfrute y un fuerte vínculo con el trabajo de manera positiva y favorable. Este estado involucra tres aspectos como el vigor, la dedicación y la absorción, quien da pie de dicho compromiso con la actividad laboral (Gómez et al., 2019).

La revisión conceptual del constructo engagement descritos surgen como base de la definición de Khan debido a que abordan aspectos físicos (energía), emocionales (dedicación) y cognitivos (absorción) no obstante las diferencias recaen en el enfoque como se le mira al constructo engagement. Para Kahn se aborda por el rol que desarrolla, y para quienes consideran engagement como antítesis del burnout se sostiene en la actividad laboral o comportamiento de la persona, independientemente del rol que se le haya asignado (Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008; Vivanco, Rentería, Vásquez, y Cedamanos, 2019; Rivera, 2020).

La presente investigación abordará las características o dimensiones de Schaufeli y Bakker (2003) siendo la primera dimensión vigor, que se refiere a la energía y la resistencia mental de una persona en el trabajo y a la predisposición de poner empeño en cada tarea o rol asignado, incluso en situaciones complejas o difíciles para la institución u organización. La segunda dimensión es la dedicación la cual involucra el sentimiento de orgullo, inspiración y por ende significado y propósito del trabajo que realiza. La tercera dimensión es la absorción ocurre cuando el estar trabajando no genera incomodidad, sino placer tanto así, que puede olvidar el tiempo pasar, dado que, esta absorción, siendo incluso difícil desconectarse (Vivanco, Rentería, Vásquez, y Cedamano, 2019; Carrillo, 2020)

La calidad de vida profesional y el engagement laboral son variables en estudio importante que influye en las personas de manera transversal. A través del tiempo diversos investigadores exponen el vaivén de situaciones que padecen los profesionales de salud y la brecha que existe entre países que invierten en el recurso humano de salud y quiénes no.

A través de las variables "calidad de vida laboral" y "engagement laboral" de los profesionales de la salud, esta investigación realiza un aporte teórico al exponer y discutir y aplicar las teorías del enfoque humanístico en la gestión de los recursos humanos en el contexto de la salud, lo que brinda un sustento teórico para próximas pesquisas.

De igual manera, tiene una relevancia *práctica*, los resultados vertidos sirven de evidencia para los gestores de servicios de salud, de poner mayor énfasis en la percepción del recurso humano y su entorno laboral. Dado que, el enfoque en gestión centra su mirada en estructura y procesos en busca de mayores niveles productividad e indicadores que calidad de servicio, olvidando quien es el recurso clave para mover todos los procesos.

Ante ello, presenta una justificación *social*, siendo las variables en estudio parte de una problemática álgida en las instituciones de salud y en la gestión de los servicios es meritorio indagar dichas variables, el recurso humano es el capital operativo, su bienestar tiene un impacto en la capacidad resolutive y de los servicios que brinda a la sociedad y por ende en la salud pública.

Se justifica metodológicamente, dado que, aporta las pautas, métodos y técnicas que permitan a otros investigadores a seguir indagando en la línea de investigación en estudio y generando mayor evidencia a la sociedad.

Así mismo, tiene implicancia científica, dado que, aporta evidencia que cuenta con una rigurosidad y que puede ser replicada en otros escenarios del ámbito sanitario, además de conocer el desarrollo de la ciencia desde el enfoque humanista

Lo descrito en líneas superiores genera un impacto transversal en entorno de la salud pública de la sociedad peruana y latinoamericana que padece los mismos problemas. Por tanto, escudriñar la calidad de vida profesional y engagement laboral es y ha sido por décadas una gran preocupación; con el interés, de poner sobre la mesa evidencia científica que sirva para promover mejoras en las condiciones laborales del sector salud. Ante lo descrito en líneas anteriores se ha planteado la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021?

Las variables identificadas son calidad de vida profesional y engagement laboral las cuales son conceptualizadas y operacionales de la siguiente manera:

La variable 1, Calidad de vida profesional conceptualizada como la percepción de los trabajadores sobre su contexto de trabajo referente a su satisfacción laboral, bienestar general, compatibilidad trabajo- casa, control en el trabajo, condiciones de trabajo y estrés en el trabajo (Easton y Van Laar, 2018). Referente a su definición operacional se utilizó la escala de calidad de vida laboral WRQoL el cual fue operacionalizado en escala ordinal de la siguiente manera: Alta: 108-120 pts.; Medianamente alta: 96-107 pts.; Moderada: 72-95 pts.; Baja: 48- 72 pts.; Muy bajo: 24-47.

Mientras que la variable 2: Engagement laboral presenta como definición conceptual como el estado mental positivo de intenso placer y conexión profunda con la acción laboral, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción del individuo en entorno laboral (Gómez et al., 2019). En su definición operacional, se utilizó la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, el cual es medido a través de escala ordinal y categorizada de la siguiente

manera: Muy Alto: 97 – 102 pts.; Alto: 77-96 pts.; Promedio: 52-76 pts.; Bajo: 34-51 pts. Y Muy bajo: 0-36 pts.

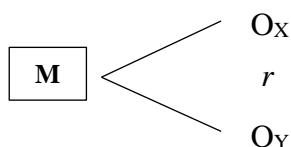
Luego de conocer las variables de estudio y sus operacionalizaciones de planteó la siguiente hipótesis: Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021. Hipótesis alternativa (Hi): Existe relación entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.

En cuanto a los objetivos que guían este estudio, como objetivo general fue determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021. Referente a los objetivos específicos se tuvo cinco siendo las siguiente: Determinar la calidad de vida profesional del personal asistencial; determinar el engagement laboral del personal asistencial; determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión vigor, dedicación y absorción del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, por su alcance relacional, de diseño no experimental transeccional correlacional (Hernández y Mendoza, 2023). Tal como, se precede en estudios del mismo corte metodológico en la Universidad San Pedro. A continuación, se presenta el siguiente esquema:



M: Grupo de estudio (personal asistencial del Policlínico de Complejidad Creciente "Víctor Panta Rodríguez")

Ox: Observación de la calidad de vida profesional

Oy: Observación del engagement laboral

r: Relacional

Población y muestra

Población

La población de estudio estuvo constituida por 80 trabajadores en condición de personal asistencial del Policlínico de Complejidad Creciente "Víctor Panta Rodríguez" de la jurisdicción del distrito de Chimbote. Corresponde a una población real obtenida por recursos humanos.

Muestra

La muestra fue de 67 personal asistencial del Policlínico de Complejidad Creciente "Víctor Panta Rodríguez" obtenido a través de la fórmula de muestras finitas teniendo un error del 5%, un nivel de confianza del 95%, y $p=q=0.5$ (Esquivel-Grados, Venegas-Mejía, Esquivel-Grados y Gonzales-Benites, 2023) que a continuación se describe:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot N \cdot P \cdot (1 - P)}{e^2 \cdot (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot P \cdot (1 - P)}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 80 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{0,05^2 \cdot (80 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}$$

$n = 67$ Profesionales de salud del Policlínico de Complejidad Creciente

Muestreo: Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio

Unidad de análisis: Personal asistencial del primer nivel de atención del Policlínico de Complejidad Creciente "Víctor Panta Rodríguez" de la jurisdicción del distrito de Chimbote.

❖ **Criterios de inclusión:**

- Profesionales de la salud habilitados en el ejercicio de sus funciones.
- Profesionales de la salud con un tiempo mayor de un año de permanencia en la institución o centro de salud.
- Profesionales de la salud que acepten participar de la investigación.
-

❖ **Criterios de exclusión:**

- Profesionales de la salud que se encuentren de vacaciones o con descanso médico.
- Profesionales de la salud que realizan practica asistencial Ad Honorem.
- Profesionales de la salud que no acepten participar de la investigación.

Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica a utilizar fue la encuesta y los instrumentos los siguientes:

Escala de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) (Easton, Van Laar; 2012)

Escala elaborada por Easton, Van Laar en el 2012 en la Universidad de Portsmouth de Inglaterra. Fue desarrolla a través de investigaciones relevantes en el personal sanitario, expandiendo modelos existente y basado en el enfoque humanista de la Teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de Herzberg (Easton & Van Laar, 2018).

La escala WRQoL ha sido traducido a varios idiomas y en diferentes tipos ocupacionales en más de 50 países. Actualmente, los investigadores en su segundo manual presentan la versión en español. Es una escala psicométrica de 24 ítems distribuida en 6 factores o dimensiones: satisfacción laboral y profesional,

bienestar general, estrés en el trabajo, control en el trabajo, hogar-trabajo Interfaz y condiciones de trabajo. Las cuales presentan 5 alternativas en escala Likert siendo las siguientes: Nada de Acuerdo (1), Poco de acuerdo (2) Neutral (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). Así mismo, se debe tener en consideración que existe preguntas negativas a las cuales se debe invertir la puntuación (7, 9, 19) (Flores, 2017; Easton & Van Laar, 2018). Fue categorizado en escala ordinal de la siguiente manera

Categorías	Puntuación
Alta	108-120
Medianamente Alta	96-107
Moderada	72-95
Medianamente Baja	48-72
Baja	24-47

Ampliamente utilizados en ámbito sanitario, en el Perú, teniendo niveles de confiabilidad y validez altos a través del alfa de Cronbach, como a continuación se presenta:

Escala de Calidad de Vida Laboral WRQoL en el personal de salud

Investigaciones	WRQoL
Easton, Van Laar (2012)	0,910
Jaque (2019) Lima -Perú	0.962
Andrade (2019) Lima -Perú	0.950

No obstante, se realizó una prueba piloto para obtener la confiabilidad de los instrumentos.

Factor	N° ítems	α
Calidad de Vida Laboral WRQoL	24	,805

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) (Anexo 2)

Elaborado por Schaufeli y Bakker en el 2003 es un instrumento basado en el enfoque humanista de Maslow. Es un instrumento traducido en varios idiomas y en diferentes tipos ocupacionales. Su constitución está basada en tres dimensiones (Vigor, dedicación y absorción). Consta en 7 alternativas en escala Likert, que van desde nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), regularmente (3), Bastantes veces (4), Casi siempre (5) y siempre (6). Fue categorizado en escala ordinal de la siguiente manera

Categorías	Puntuaciones			
	Engagement Laboral	Vigor	Dedicación	Absorción
Muy Alto	97-102	34-36	28-30	34-36
Alto	77-96	27-33	22-27	27-33
Promedio	52-76	19-26	16-21	19-26
Bajo	34-51	12-18	10-15	12-18
Muy bajo	0-33	0-11	0-9	0-11

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) en el personal de salud

Estudios nacionales	UWES
Estrada (2021) Andahuaylas _Perú	,958
Granados (2021) Lima-Perú	,885
Saenz y Thorndike (2019) Chimbote-Perú	,79
Gómez et al. (2019) Uruguay	.91

No obstante, se realizó una prueba piloto para obtener la confiabilidad de los instrumentos.

Factor	Dimensión	N° ítems	α
Engagement Laboral	Vigor	6 ítems	,934
	Dedicación	5 ítems	,887
	Absorción	6 ítems	,903

Procesamiento y análisis de la información

Se procesó a través del software SPSS V° 25. donde se obtuvo las frecuencias de las variables en estudio, el análisis inferencial fue a través prueba estadística de correlacional de Spearman, a continuación, se presenta la tabla de correlación, la cual permitió tomar decisión (Villavicencio-Caparó, Lima-Illescas, Cuenca-León, Patiño-Ramón, E. y Pacheco-Quito (2023)

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Calidad de vida profesional del personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.

Calidad de vida profesional	N	%
Medianamente alta	14	20,9
Moderada	53	79,1
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la **tabla 1**, se aprecia que, de una distribución de 67 profesionales asistenciales, el 79,1% presentó una calidad de vida moderada y el 20,9% restante una calidad de vida profesional medianamente alta.

Tabla 2

Engagement laboral del personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.

Engagement laboral	N	%
Muy Alto	16	23,9
Alto	28	41,8
Promedio	23	34,3
Total	67	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la **tabla 2**, se aprecia que, de una distribución de 67 profesionales asistenciales, menos de la tercera parte presenta engagement laboral muy alto, seguido de un nivel alto (41,8%) a Promedio (34,3%)

Tabla 3

Relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión vigor del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021

Vigor	Calidad de vida Profesional (CVP)					
	Medianamente alta		Moderada		Total	
	N	%	N	%	N	%
Muy Alto	7	50,0%	17	32,1%	24	35,8%
Alto	7	50,0%	12	22,6%	19	28,4%
Promedio	0	0,0%	24	45,3%	24	35,8%
Total	14	100,0%	53	100,0%	67	100,0%

Correlación de Spearman= 0, 570; p= 0,00

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 3 se aprecia que el 100% de los profesionales con calidad de vida profesional medianamente alta presentan un nivel de vigor de alto (50%) a muy alto (50%), mientras que del 100% de profesionales con calidad de vida moderado, el 45,3% presenta un nivel promedio de vigor.

Tabla 4

Relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión dedicación del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.

Dedicación	Calidad de vida Profesional					
	Medianamente alta		Moderada		Total	
	N	%	N	%	N	%
Muy Alto	7	50,0%	18	34,0%	25	37,3%
Alto	7	50,0%	13	24,5%	20	29,9%
Promedio	0	0,0%	22	41,5%	22	32,8%
Total	14	100,0%	53	100,0%	67	100,0%

Correlación de Spearman= 0, 457; p= 0,00

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 4 se aprecia que el 100% de los profesionales con calidad de vida profesional medianamente alta presentan un nivel de dedicación de alto (50%) a muy alto (50%), mientras que del 100% de profesionales con calidad de vida moderado, el 41,5% presenta un nivel promedio.

Tabla 5

Relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión absorción del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.

Absorción	Calidad de vida Profesional					
	Medianamente alta		Moderada		Total	
	N	%	N	%	N	%
Muy Alto	5	35,7%	9	17,0%	14	20,9%
Alto	9	64,3%	18	34,0%	27	40,3%
Promedio	0	0,0%	24	45,3%	24	35,8%
Bajo	0	0,0%	2	3,8%	2	3,0%
Total	14	100,0%	53	100,0%	67	100,0%
Correlación de Spearman= 0, 545; p= 0,00						

Interpretación:

En la tabla 5 se aprecia que el 100% de los profesionales con calidad de vida profesional medianamente alta presentan un nivel de absorción alto (64,3%) a muy alto (35,7%), mientras que del 100% de profesionales con calidad de vida moderado, el 45,3% presenta un nivel promedio de absorción.

Tabla 6

Relación entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.

<i>engagement laboral</i>	Calidad de vida Profesional					
	Medianamente alta		Moderada			
Muy Alto	5	35,7%	11	20,8%	16	23,9%
Alto	9	64,3%	19	35,8%	28	41,8%
Promedio	0	0,0%	23	43,4%	23	34,3%
Total	14	100,0%	53	100,0%	67	100,0%

Correlación de Spearman= 0, 542; p= 0,00

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 3 se aprecia que el 100% de los profesionales con calidad de vida profesional medianamente alta presentan un nivel de engagement laboral de alto (64,3%) a muy alto (5,7%), mientras que del 100% de profesionales con calidad de vida moderado, el 43,4% presenta un nivel promedio de engagement laboral.

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.

Ho: No existe relación entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.

Hipótesis Específicas

Hi1: Existe relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión vigor del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021

Ho1: No existe relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión vigor del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021

Hi2: Existe relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión dedicación del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021

Ho2: No existe relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión dedicación del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021

Hi3: Existe relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión absorción del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021

Ho3: No existe relación entre la calidad de vida profesional y la absorción del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021

2. Elección del nivel de significancia

Nivel de confianza = 95% (0.95)

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

3. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CV	,120	67	,018	,975	67	,203
Engagement	,140	67	,002	,887	67	,000
Vigor	,197	67	,000	,879	67	,000
Dedicación	,176	67	,000	,888	67	,000
Absorción	,148	67	,001	,923	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Si $n > 50$ se considera Kolmogorov-Smirnov Si $n \leq 50$ se considera Shapiro-Wilk	Sí $p < 0.05$ la distribución no es normal, Sí $p > 0.05$ la distribución es normal.
---	---

Los valores p (Sig) de las variables en estudio para ambas pruebas son inferiores a 0,05, lo que significa que no existe distribución normal, en tal sentido, se debe evaluar a través de pruebas no paramétricas.

4. Establecer una regla de decisión

Si el valor de $p < \alpha$, H_0 se rechaza

Si el valor de $p > \alpha$, H_0 se acepta

$p = 0.10$, tenemos alguna evidencia que H_0 no es verdadera.

$p = 0.05$, tenemos fuerte evidencia que H_0 no es verdadera.

$p = 0.01$, tenemos muy fuerte evidencia que H_0 no es verdadera.

$p = 0.001$, tenemos una extremadamente fuerte evidencia que H_0 no es verdadera.

5. Seleccionar el estadístico de prueba a aplicar

Se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman

6. Correlaciones

Tabla 7

Correlación de Rho de Spearman entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial

Variables		CV	Engagement
Rho de Spearman	CV	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	67
	Engagement	Coefficiente de correlación	,542**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	67

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

Interpretación

Ante la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación de Spearman se aprecia un nivel significancia $p < 0,05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la alternativa es decir existe una correlación estadística entre las variables calidad de vida profesional y el engagement laboral. Además, el valor del Rho de Spearman fue 0,542 lo que indica una correlación positiva considerable, es decir a mayor calidad de vida profesional, mayor engagement laboral en el personal asistencial.

Tabla 8

Correlación de Rho de Spearman entre la calidad de vida profesional y la dimensión vigor del engagement laboral en el personal asistencial.

			CV	Vigor
Rho de Spearman	CV	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Vigor	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Interpretación

Ante la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación de Spearman se aprecia un nivel significancia $p < 0,05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la alternativa específica 1 es decir existe una correlación estadística entre las variables calidad de vida profesional y la dimensión vigor del engagement laboral. Además, el valor del Rho de Spearman fue 0,570 lo que indica una correlación positiva considerable, es decir a mayor calidad de vida profesional, mayor es nivel de vigor en el personal asistencial.

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre la calidad de vida profesional y la dimensión dedicación del engagement laboral en el personal asistencial

			CV	Dedicación
Rho de Spearman	CV	Coeficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Dedicación	Coeficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Interpretación

Ante la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación de Spearman se aprecia un nivel significancia $p < 0,05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la alternativa específica 2 es decir existe una correlación estadística entre las variables calidad de vida profesional y la dimensión dedicación del engagement laboral. Además, el valor del Rho de Spearman fue 0,457 lo que indica una correlación positiva media, es decir a mayor calidad de vida profesional, mayor es nivel de dedicación en el personal asistencial.

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre la calidad de vida profesional y la absorción del engagement laboral en el personal asistencial

			CV	Absorción
Rho de Spearman	CV	Coeficiente de correlación	1,000	,545**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Absorción	Coeficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Interpretación

Ante la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación de Spearman se aprecia un nivel significancia $p < 0,05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la alternativa específica 3 es decir existe una correlación estadística entre las variables calidad de vida profesional y la dimensión absorción del engagement laboral. Además, el valor del Rho de Spearman fue 0,545 lo que indica una correlación positiva considerable, es decir a mayor calidad de vida profesional, mayor absorción por parte personal asistencial.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El estudio que se presenta se encuentra inmerso en la línea de investigación del comportamiento organizacional en el contexto sanitario en una institución de salud. Los constructos abordados fueron la calidad de vida profesional y el engagement laboral del personal asistencial. A continuación, se analiza y discute los resultados vertidos.

En base a los hallazgos el objetivo específico 1 determinó la calidad de vida profesional del personal asistencial donde más del 50% presentó una calidad de vida moderada, seguido de medianamente alta, los resultados coinciden con diversas investigaciones nacionales e internacionales. Tales como, Viselita et al. (2019) quien en su estudio de revisión sistémica en ocho países entre ellos Irán, Egipto, México, Etiopía, Bangladesh, Arabia Saudita, India y Turquía hallaron un nivel moderado de calidad de vida profesional (52.4%). De igual manera, Lima, Gómez y Barbosa (2020) en Brazil y Alharbi et al. (2019) en Arabia Saudita.

El análisis descriptivo de calidad de vida profesional, mostro que el personal asistencial en estudio está de acuerdo en que se siente bien en el trabajo, consideran que tienen la oportunidad de utilizar sus habilidades, además tienen metas y objetivos claros que les permite hacer su trabajo, se siente capaz de expresar sus opiniones, la institución les proporciona lo que necesitan para trabajar.

Otras investigaciones coinciden en mencionar que las calidades de vida profesional varían según su categoría profesional, y que factores como la nacionalidad, la edad, la experiencia laboral, estar casado, los turnos rotativos y unidades especializadas contribuye en la calidad de vida laboral ($p < .05$). Las investigaciones durante el contexto de la pandemia del COVID-19 fueron variadas, las investigaciones en el primer año y en especial en las unidades de hospitalización y cuidados intensivos manifestaron una calidad de vida deficiente debido a la incertidumbre y a las altas tasas de mortalidad debido a un nuevo virus desconocido para la humanidad. No obstante, con el transcurso del tiempo y mayores avances la calidad de vida se situó en nivel moderado y mejoró con la aparición de vacuna (Suryavanshiet al., 2020) (Inocian et al., 2021) (Iskandarsyah et al., 2021).

Respecto al objetivo específico 2 se determinó que el engagement laboral presentó un nivel de alto a promedio, no hubo presencia de niveles bajos. Resultados coincidentes con

diversos estudios en los últimos años desde la pandemia del COVID-19. Tanto a nivel nacional, como internacional, tales como, Carrillo (2020), Estrada (2021), Apaza (2022) y Méndez (2023) quienes presentaron un nivel de engagement de alto a promedio en el personal de salud.

El análisis descriptivo de los ítems mostró que el personal asistencial se siente orgulloso del trabajo que realiza, se sienten fuertes y vigorosos, están inmiscuidos en el trabajo, siente que el trabajo que realizan los inspira, está lleno de significado y propósito siendo una percepción presente en la semana. En engagement laboral responde a la sensación de felicidad y significado en el trabajo Aranibar et al. (2022) sostienen que se refiere al entusiasmo de un empleado por las responsabilidades que se le asignan en el trabajo. Es el sentido de responsabilidad de una persona por los objetivos, la misión y la visión de la organización a la que está afiliada (Aranibar et al., 2022). Así mismo, las variables disciplina, compromiso y clima laboral influyen en el desempeño de los trabajadores de la salud (Mea, 2023)

Investigaciones internacionales exponen que la crisis sanitaria del COVID-19 generó una gran conmoción en los sistemas de atención sanitaria de la mayoría de los países del mundo (Duy y otros, 2020). Con el aumento del número de pacientes y la grave escasez de recursos e instalaciones médicas, las condiciones de trabajo del personal fueron difíciles (Durán y otros, 2020). Afectando incluso el concepto de compromiso profesional o engagement laboral este contexto a través de investigaciones cualitativas dieron lugar a nuevos constructos como: Compromiso empático colaborativo, Compromiso sacrificial, Compromiso con duda y preocupación, Compromiso humanista y Compromiso leal (Momeni y Khatooni, 2023)

A pesar de la alta sobrecarga laboral, el difícil ambiente de trabajo y los escasos recursos asignados en sector sanitario los profesionales de la salud presentan gran pasión y energía. Toda esta vitalidad se explica en constructo engagement (Fernández y Yáñez, 2014). Tal como reflejan los resultados obtenidos.

Según los teóricos del engagement laboral hace que el profesional esté vinculado a su trabajo, con altas sensaciones de inspiración, bienestar y auténtico placer por lo que realiza profesionalmente (Cordioli, Junior, Gazetta, Da Silva y Lourenção, 2019).

Referente a los objetivos específicos de corte correlacional se determinó que existe correlación estadística significativa entre la calidad de vida profesional y la dimensión

vigor, dedicación y absorción con un valor de Rho de 0,570; 0,457 y 0,545 respectivamente, afirmando las tendencias de las tablas de contingencia donde el personal con mejores niveles de calidad de vida profesional, presentan mejor nivel de vigor, dedicación y absorción.

Los resultados vertidos guardan relación con Aquepucho (2022) quien en su investigación sobre las variables en estudio en Cusco obtuvo una correlación estadística significativa entre la calidad de vida profesional y la dimensión vigor, dedicación y absorción con un valor de Rho de 0,529; 0,615 y 0,468 respectivamente

Los análisis descriptivos de las dimensiones de engagement mostraron que, en cuanto a vigor, en promedio el personal asistencial se consideró fuerte y vigoroso en el trabajo, persistente y lleno de energía. En cuanto a la dimensión dedicación se siente orgulloso del trabajo que hacen, el propio trabajo los inspira, los llena de significado y propósito. En tanto, en la dimensión absorción, se siente inmerso en el trabajo, consideran que el tiempo vuela cuando están en el trabajo.

En un entorno sanitario cada vez más competitivo y desafiante, caracterizado por crecientes demandas laborales y recursos limitados, es fundamental proporcionar un entorno de trabajo que genere actitudes y comportamientos laborales positivos. Las investigaciones en contexto de atención primaria han demostrado que el compromiso laboral media la relación entre el entorno laboral y la intención de rotación incluso presentan mejor engagement laboral que en otras instituciones de otro nivel de atención (Moloney et al., 2018)(Szilvassy y Širok, 2022).

Referente al objetivo general se determinó que existe una correlación estadística positiva considerable entre los constructos en estudio ($Rho=0,542$), es decir a mayor calidad de vida profesional, mayor es el engagement laboral en el personal asistencial. Dichos hallazgos son concordantes con diversas investigaciones nacionales en el transcurso de los últimos 5 años, así lo manifiesta, Aquepucho (2022) en Cusco, Velazco (2020), Zenozain (2019) Alor La Puente (2018) estos últimos en la ciudad de Lima, donde obtuvieron una correlación positiva considerable según Rho de: 0,679; 0,569; 0,780 y 0,637 respectivamente.

Cabe destacar que el momento de ejecución del estudio fue en el contexto de la pandemia del COVID-19 en la fase de inmunización contra dicho virus. Donde la institución inicio una atención progresiva de sus diversos servicios enfocados en la atención primaria y la

recuperación. Donde los recursos para atención se encuentran subvencionados y el personal asistencial brinda atención sin inconvenientes, además, las condiciones laborales fueron oportunas y enfocada en el usuario externo. En todas las instituciones de salud el personal asistencial sumo esfuerzos para enfrentar desde el rol que les tocó la pandemia del COVID-19.

Respecto a ello Son et al. (2022) sostienen que los trabajadores de la salud durante los principales problemas de salud pública son el recurso clave para enfrentar dichas crisis, además de las grandes contribuciones al trabajo de prevención de epidemias. Además, a través de su investigación sostiene que la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional y que los profesionales presentan una resiliencia media que les permite afrontar las situaciones difíciles.

La forma y postura que toma un personal asistencial evidenciado en su actitud hacia su lugar de trabajo es muy importante para el desarrollo de una organización y más aún en contexto sanitario. La literatura se expone que el compromiso continuo de los empleados está asociado con su desempeño y puede conducir a mejores resultados de comportamiento, como el desempeño laboral y la reducción del estrés laboral (Indradevi y Veronica, 2020)

Salanova y Schaufeli sostienen que los profesionales con un alto compromiso (engagement) disfrutan haciendo su trabajo y se sienten profesionales consumados. La relación que percibe la persona sobre su trabajo de manera positiva aumenta sustancial su compromiso laboral (Martínez et al., 2020).

CONCLUSIONES

La mayoría del personal asistencial en estudio presentó una calidad de vida profesional de nivel moderado (79,1%),

Referente al engagement laboral el personal asistencial presento una tendencia del alta a promedio.

Se determinó que existe correlación positiva moderada entre la calidad de vida profesional y las dimensiones vigor ($\rho= 0,570$), dedicación ($\rho= 0,457$) y absorción ($\rho= 0,545$).

De igual manera, se determinó una correlación positiva moderada entre la variable calidad de vida profesional y engagement laboral ($\rho= 0,542$), es decir, a mayor calidad de vida profesional, mayor engagement laboral en el personal asistencial $\rho > 0.5$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación.

RECOMENDACIONES

- A las instituciones de salud, tomar en consideración los resultados con el objeto de realizar tamizajes de manera longitudinal al profesional de salud. Dado la implicancia de las variables en estudio en el principal recurso de la institución (personal sanitario). Con el objeto de identificar limitaciones y/o dificultades en el desarrollo laboral.
- A los gestores de salud, a promover la comunicación horizontal y respetuosa con el personal sanitario con el objeto de resolver conflictos o necesidades vertidas durante el desarrollo laboral mejorando la calidad de vida laboral y por ende el engagement laboral.
- A los profesionales sanitarios, continuar investigando en presente línea de investigación, considerando como objeto de investigación al recurso humano de las instituciones de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agus, A. y Selvaraj, R. (2020). El papel mediador del compromiso de los empleados en la relación entre la calidad de vida laboral y la intención de permanecer. *Relaciones con los empleados*, 42(6), 1231-1248. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0292>
- Agustina, R; Yusuf, M; Sutiyan, O; Ardianto, R. y Norvadewi, N. (2024). Desempeño de los empleados mediado por la calidad de vida laboral, satisfacción en el trabajo y compromiso organizativo. *Jurnal Darma Agung*, 30 (2), 589 - 605. Recuperado de: <https://doi:10.46930/ojsuda.v30i2.2278>
- Albrecht, S., Breidahl, E. y Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 23(1), 67-85.
- Alharbi, M., 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. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/jonm.12863>
- Apaza R. (2022). *Correlación entre engagement laboral y la calidad de vida laboral del personal del centro de salud de mariano melgar Arequipa*. (Tesis de maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos, Universidad Católica de Santa María). Recuperado de: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12086>
- Aquepucho, R. (2022). *Engagement y calidad de vida laboral del personal en los centros de salud de la provincia de Calca. Cusco*. (Tesis de Maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad Cesar Vallejo) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100617>
- Aranibar, M., Baez-Lopez, Y., Limon-Romero, J., Ramírez-Barón, M. y García, B. (2022). El impacto de los beneficios sociales en el compromiso laboral y la socialización organizacional en la industria. *14*(7). Recuperado de: <https://doi.org/10.3390/su141710807>
- Bakker, A., Schaufeli, W, Leiter, M. y Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology . *Work & Stress*, 187-200. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Balabem, A. C., De Oliveira, M., Herval, A., Bernardino, I., Vieira, W. y Rodrigues, R. (2021). Calidad de vida de los profesionales de la Estrategia de Salud de la

- Familia: una revisión sistemática. *Revista Médica de Sao Paulo*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1516-3180.2020.0661.R2.0902021>
- Ballarta, S. y Vima, G. (2023). *Calidad de vida en el trabajo y engagement del personal asistencial en un centro de salud de Lima.* (Tesis de Maestría en Gestión de los servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo.) Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108208>
- Carrillo, P. (2020). Análisis del engagement laboral en los profesionales de atención primaria en salud de la provincia de Santa Elena. *Revista San Gregorio*, 40, 77-89. Recuperado de: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J. y Vargas, R. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias ReIbCi* , 5(6), 118-128. Recuperado de: <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Centro de Johns Hopkins para Seguridad de Salud. (2020). *Índice Mundial de Seguridad Sanitaria*. Estados Unidos: Centro de Seguridad Sanitaria, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health. Recuperado de: https://www.ghsindex.org/wpcontent/uploads/2020/12/NTI_SpanishGHSIndex.pdf
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (3era ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chirinos-Cáceres, J. (2019). COVID-19: La salud en el Perú en tiempos del coronavirus: A reflexionar. *Rev Soc Peru Med Interna*, 33(1), 10-11. Recuperado de: <https://doi.org/10.36393/spmi.v33i1.504>
- Cordioli, D., Junior, J., Gazetta, C., Da Silva, A. y Lourenção, L. (2019). Estrés ocupacional y engagement en trabajadores de atención primaria a la salud *Rev. Bras. Enferm.*72 (6). Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0681>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 58-81. Recuperado de: <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Cuellar, A. (2004). *Jerarquía de las Necesidades* . Quetzal- México: academia. edu.
- Durán, S., Celik, L., Ertugrul, B y Ok, S. A. (2020). Factores que afectan el compromiso profesional de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19: un estudio transversal. *J Enfermeras Manag*, 29(7), 1906-1915. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/jonm.13327>

- Duy, C., Nong, V. V., Thu, T., Thu, N. y Quang, T. (2020). Estigma relacionado con COVID-19 y su asociación con la salud mental de los trabajadores de la salud después de la cuarentena en Vietnam. *Psiquiatría Clin Neurosci*, 74(10), 566–568. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/pcn.13120>
- Easton, S. y Van Laar, D. (2018). *Manual del usuario de la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL) Una medida de la calidad de vida laboral*. Portsmouth, UK: University of Portsmouth.
- Estrada, D. (2021). *Engagement y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID – 19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas*. Lima. (Tesis de Maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad Cesar Vallejo) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57032>
- Esquivel-Grados, J. T., Venegas-Mejía, C., Esquivel-Grados, M. y Gonzales-Benites, M. (2023). Las muestras en investigaciones educativas. Un estudio de pertinencia y suficiencia en tesis de posgrado. *International Humanities Review*, 21(2), 355-369.
- Fernández, C. y Yáñez, R. (2014). Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. 20(3),. *Ciencia y enfermería*, 131-140. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000300012>
- Flores, N. (2017). *Calidad de Vida laboral y percepción dl estilo de lidrazgo en el personal que trabaja en la Municipalida distrital de Ilabaya*. Tacna. (Tesis para título profesional, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann). Recuperado de: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/2716>
- García-Iglesias, 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. *Rev Esp Salud Pública*, 95(1), e1-e24. Recuperado de: <https://medes.com/publication/160212>
- Garzaro, G., Clari, M., Donato, F., Dimonte, V., Mucci, N., Easton, S., Van Laar, D., Gatti, P. y Pira, E. (2020). Una contribución a la validación de la versión italiana de la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo. *La Medicina del lavoro*, 111(1), 32–45. Recuperado de: <https://doi.org/10.23749/mdl.v111i1.8570>
- Gazi, M., Al Masud, A. y Yusof, M. (2024). Factores que afectan la calidad de vida laboral de la fuerza laboral industrial: evidencia empírica de un país en desarrollo.

BMC Psychol, 12(589). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s40359-024-02073-1>

- Giménez-Espert, M. d., Prado-Gascó, V. y Soto-Rubio, A. (2020). Riesgos psicosociales, compromiso laboral y satisfacción laboral de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19. *Frente Salud Pública*, 8(1). Recuperado de: <https://doi.org/https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpu>
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A. y Chiminelli-Tomás, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305-316. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>
- Gómez, M. y Vázquez, E. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji Del Río*, 11, 79-83. Retrieved 12 de julio de 2021, Recuperado de: <https://doi.org/10.29057/estr.v6i11.3842>
- Harunavamwe, M., Nel, P. y Van Zyl, E. (2020). La influencia de las estrategias de autoliderazgo, los recursos psicológicos y la integración laboral en el compromiso laboral en la industria bancaria. *South Africa Journal of Psychology*, 50(4), 507-519. Recuperado de: <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0081246320922465>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación* (2º da. ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Indradevi, R. y Veronica, E. (2020). El resultado del compromiso de los empleados en la industria de la salud. *Int J Ing. Tecnol reciente.*, 7, 506–10. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/338800825>
- Inocian, E., Cruz, J., Alshehry, A., Alshamlani, Y., Ignacio, E. y Tumala, R. (2021). Calidad de vida profesional y conductas de cuidado entre enfermeras clínicas durante la pandemia de COVID-19. *Revista de Enfermería Clínica*, 1-13. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/jocn.15937>
- Iskandarsyah, A., Shabrina, A., Djunaidi, A. y Siswadi, A. (2021). Salud mental, satisfacción laboral y calidad de vida entre los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19 en una muestra de Indonesia. *Psychol Res Behav Manag*, 14(1437–1446.). Recuperado de: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S330676>
- Leitão, J., & Gonçalves., P. y. (2019). Calidad de vida laboral y desempeño organizacional: Sentimiento de los trabajadores de contribuir o no a la productividad de la organización. *Revista Internacional de Investigación*

- Ambiental y Salud Pública*, 16(20). Recuperado de: <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Lima, G. K., Gomes, L. M. y Barbosa, T. L. (2020). Calidad de vida laboral y nivel de estrés de los profesionales de Atención Primaria de Salud. *Saúde em Debate*, 44(126), 774-789. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202012614>.
- Lolemo, K., Admasu, B. y Mirkuzie, W. (2017). Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nursing Research and Practice*, 17. Recuperado de: <https://doi.org/10.1155/2017/5181676>
- Loli, A., Llacho, K., Navarro, V., Cerón, F. y Pulido, C. (2020). Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances En Psicología*, 28(2), 213-228. Recuperado de: <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
- López, F. y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, 14, 53-62. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- López-Arellano, O. y Jarillo-Soto, E. C. (2017). La reforma neoliberal de un sistema de salud: evidencia del caso mexicano. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(2). Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/csp/2017.v33suppl2/e00087416/#>
- Manyisa, Z. M. y Van Aswegen, E. J. (2017). Factors affecting working conditions in public hospitals: A literature review. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 28-38. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.02.002>.
- Martínez, I., Salanova, M. y Cruz-Ortiz, V. (2020). ¡Nuestro jefe es un buen jefe! Efectos transversales del liderazgo transformacional en el compromiso laboral en trabajos de servicios. *Rev. De Psicol. Del Trab. Y Las Órganos*, 36, 87-94. Reuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231364008001>
- Martínez, J. (2019). *Diseño y validación de la Escala de calidad de vida laboral para trabajadores de call center de una empresa privada de Cercado de Lima*. (Tesis para título profesional, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36786>
- McFadden, P., Ross, J., Moriarty, J., Mallett, J., Schroder, H., Ravalier, J., & Manthorpe, J. (2021). El papel de la afrontamiento en el bienestar y la calidad de vida relacionada con el trabajo de los trabajadores de salud y asistencia social del Reino

- Unido. *Research and Public Health*, 18(5), 815. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18020815>
- Mea, M. (2023). Disciplina, ambiente laboral, compromiso y desempeño de los trabajadores de salud en la ciudad de ende durante la pandemia covid-19: un estudio perceptual. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 2. Recuperado de: <https://doi.org/https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/538/202>
- Méndez, J. (2023). *Engagement y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Santa María de Cutervo*. (Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10992>
- Moloney, W., Boxall, P., Parsons, M. y Cheung, G. (2018). Factores que predicen las intenciones de las enfermeras registradas de abandonar su organización y profesión: un marco de demandas y recursos laborales. *J Adv Enfermería*, 4(864–875), 74. Recuperado de: <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jan.13497>
- Momeni, M., y Khatooni, M. (2023). El compromiso profesional de las enfermeras en la crisis de la COVID-19: un estudio cualitativo. *Nurs Ethics*, 30(3), 449–461. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/09697330221114339>
- Mukhlis, H., Al-Hawary, S., Viet Linh, H., braheem, S., Rasool-Hani, I. y Adnan, S. (2020). Capital religioso y compromiso laboral entre enfermeras musulmanas de Malasia durante la pandemia de COVID-19'. *HTS Teologiese Studies/Estudios Teológicos*, 78(1), a7830. Recuperado de: <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/hts.v78i1.7830>
- Nebert, M., Agina, B. y Andre, Y. (2017). Health Behaviour among Nurses Working in Public Hospitals in Kakamega County, Kenya. *Nursing research and practice*, 8. Recuperado de: <https://doi.org/10.1155/2017/4683189>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?: Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2). Recuperado de: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11516>
- Peñafiel-Chang, L., Camelli, G. y Peñafiel-Chang, P. (2020). Pandemia COVID-19: Situación política- económica y consecuencias sanitarias en America Latina. *Revista Ciencia UNEMI*, 13(33), 120-128. Recuperado de: <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol13iss33.2020pp120-128p>
- Rivera, F. (2020). *Engagement: Una Revisión Teórica*. Pimentel. (Tesis de bachiller, Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6798>

- Romero, M., Mesa, L. y Galindo, S. .. (2008). Calidad de vida de las(os) profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado. *av.enferm.*, 26(2), 59-70. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v26n2/v26n2a07.pdf>
- Saenz, K. y Thorndike, M. (2019). *Niveles de engagement laboral de los colaboradores asistenciales del sector salud, Chimbote - 2019*. Chimbote (Tesis para Título profesional, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40883>
- Santos, T., Suto, C., Santos, J., Souza, E., Góes, M. y Melo, C. (2020). CMM. Working conditions of nurses, Nursing technicians, and assistants in public hospitals. *Rev Min Enferm.*, 24(1), e-1339. Recuperado de: <https://doi.org/10.5935/1415.2762.20200076>
- Saygili, M., Avci, K. y Sönmez, S. (2020). Calidad de vida laboral y agotamiento en los trabajadores sanitarios en Turquía . *Journal of Health Management*, 22(3), 317–329. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0972063420938562>
- Siziba, L. y Barnard, A. (2023). Calidad de vida laboral: una dinámica motivacional única para los médicos oncólogos en salud pública. *SA Revista de Psicología Industrial*, 49(1). Recuperado de: <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2044>
- Son, H., Kim, K., Cho, I., Lee, J., Choi, J., Kil, K., Kim, J., Hong, Y., Ahn, M., & Chung, S. (2022). La resiliencia de los trabajadores de la salud media la influencia del compromiso organizacional y la respuesta de ansiedad a la epidemia viral sobre su calidad de vida durante la pandemia de COVID-19. *Frente. Psiquiatría*, 12(735016). Recuperado de: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.735016>
- Suryavanshi, N. ., Nimkar, S., Mave, V., & Gupta, A. (2020). Salud mental y calidad de vida entre profesionales sanitarios durante la pandemia de COVID-19 en India. *Comportamiento cerebral* , 10, e01837. Recuperado de: <https://doi.org/10.1002/brb3.1837>
- Szilvassy, P., & Širok, K. (2022). Importancia del compromiso laboral en la atención primaria de salud. *BMC Health Serv Res*, 22, 1044. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08402-7>
- Toscano, C., Vesga-Rodriguez, J., & Avendaño-Prieto. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Act.Colom.Psicol*, 23(1). Recuperado de: <https://doi.org/10.14718/acp.2020.23.1.7>

- Van Laar, D., Edwards, J., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *J Adv Nurs.*, 60(3), 325-33. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>. PMID: 17908128.
- Vega García, I. (2022). *Calidad de vida laboral: condiciones de trabajo y bienestar laboral en enfermeras-hospital regional-nuevo Chimbote 2020*. (tesis de maestría, Universidad San Pedro). Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/21336>
- Velazco, D. (2020). *Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público*. Lima. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53567>
- Vidal, C., Palavecino, I., Moya, P., Toro, C., & Hoffmeister, L. (2017). Calidad de vida del personal de salud y su relación con el ausentismo. *Cienc Trab.*, 19(60), 188-193. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n60/0718-2449-cyt-19-60-00188.pdf>
- Villavicencio-Caparó, E., Lima-Illescas, M., Cuenca-León, K., Patiño-Ramón, E., & Pacheco-Quito, E. (2023). ¿Cómo escoger la prueba estadística? Manejo de datos parte 2. *Odontología Activa Revista Científica*, 8(2), 53-66. <https://doi.org/10.31984/oactiva.v8i2.885>
- Viselita, F., Handiyani, H., & Pujasari, H. (2019). Quality level of nursing work life and improvement interventions: Systematic review. *Enfermería clinica*, 223-228. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.06.001>
- Vivanco, C., Rentería, J., Vásquez, & Cedamano, Y. (2019). *Nivel de engagement entre el personal obrero contratado y el personal obrero incorporado en una empresa de consumo masivo en Perú*. Lima. (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11354/2537>
- Zenozain, M. (2019). *Engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019*. (Tesis para Título profesional, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36903>

ANEXOS Y APENDICE

1. Matriz de operacionalización de variables

variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V.1. Calidad de vida profesional	Es la percepción de los trabajadores sobre su contexto de trabajo referente a su satisfacción laboral, bienestar general, compatibilidad trabajo- casa, control en el trabajo, condiciones de trabajo y estrés en el trabajo (Easton & Van Laar, 2018)	Satisfacción laboral y profesional	Claridad de visión y misión	1,3,8,11,18,20	Ordinal
			Oportunidad de expresar habilidades		
			Reconocimiento		
			Motivación		
			Capacitación por parte de la organización		
		Bienestar General	Plenitud	4,9,10,15,17,21	
			Infelicidad y depresión		
			Satisfacción con la vida		
		Compatibilidad Trabajo- Casa	Equilibrio trabajo-casa	5,6,14	
			Flexibilidad laboral		
		Control en el trabajo	Libertad de expresión	2,12,23	
			Involucramiento		
		Condiciones de trabajo	Disposición de recursos	13,16,22	
			Entorno seguro		
Condiciones laborales adecuadas					
Estrés en el trabajo	Presión laboral	7,19			
	Presencia de estrés continuo				

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de medición
V.2. Engagement Laboral	Es el estado mental positivo de intenso placer y conexión profunda con la acción laboral, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción del individuo en entorno laboral (Gómez et al., 2019)	Vigor	Energía	1,4,8,12,15,17	Ordinal
			Resistencia mental		
			Persistencia		
		Dedicación	Motivación	2,5,7,10,13	
			Orgullo		
			Reto		
		Absorción	Inmersión	3,6,9,11,14	
			Satisfacción		

2. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Qué relación existe entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021?</p>	<p>Calidad de vida profesional</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.</p>	<p>Ho: No existe relación entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.</p> <p>Hi: Existe relación entre la calidad de vida profesional y el engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.</p>	<p>Tipo de investigación: De enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación No experimental transeccional correlacional.</p> <p>Población y muestra 67 personal asistencial del Policlínico de Complejidad Creciente "Víctor Panta Rodríguez".</p> <p>Técnica e instrumentos de recolección de datos: Escala de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)</p>
	<p>Engagement laboral</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la calidad de vida profesional del personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021. 2. Determinar el engagement laboral del personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021. 3. Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión vigor del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021. 		

		<p>4. Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión dedicación del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.</p> <p>5. Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión absorción del engagement laboral en el personal asistencial del primer nivel de atención, Chimbote, 2021.</p>		
--	--	--	--	--

3. Instrumentos

Escala de Calidad de Vida Laboral WRQoL

Autor: Easton, Van Laar (2012)

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones se refieren a diferentes circunstancias o sentimientos que usted puede experimentar en su trabajo. Indique el grado en el que está de acuerdo con cada una de ellas, según la siguiente escala.

Nada de acuerdo (ND)	Poco de acuerdo (PD)	Neutro (N)	De acuerdo (DA)	Totalmente de Acuerdo (TD)
1	2	3	4	5

¿Hasta qué punto está conforme con lo siguiente?	ND	PD	N	DA	TD
1. Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
2. Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo	1	2	3	4	5
3. Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo	1	2	3	4	5
4. Me siento bien en este momento	1	2	3	4	5
5. Mi institución me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar	1	2	3	4	5
6. Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales	1	2	3	4	5
7. Me siento presionado en el trabajo a menudo	5	4	3	2	1
8. Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce	1	2	3	4	5
9. Recientemente, he estado descontento y deprimido	5	4	3	2	1
10. Estoy satisfecho con mi vida	1	2	3	4	5
11. Me animan a desarrollar habilidades nuevas	1	2	3	4	5
12. Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo	1	2	3	4	5
13. La institución me proporciona lo que necesito para hacer bien mi trabajo	1	2	3	4	5
14. Mis superiores promueven de forma activa horarios flexibles	1	2	3	4	5
15. En muchos aspectos mi vida es casi ideal	1	2	3	4	5
16. Trabajo en un ambiente seguro	1	2	3	4	5
17. En general, me salen bien las cosas	1	2	3	4	5
18. Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo	1	2	3	4	5
19. A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo	1	2	3	4	5
20. Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
21. Últimamente, me he sentido razonablemente feliz	1	2	3	4	5
22. Las condiciones laborales son satisfactorias	1	2	3	4	5
23. En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afecta a los usuarios	1	2	3	4	5
24. En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral	1	2	3	4	5

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

Autor: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, 2003.

INSTRUCCIONES

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. Si nunca se ha sentido así conteste “0” (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta.

ÍTEMS	Ninguna vez	Pocas veces al año al año o menos	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5	6
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	0	1	2	3	4	5	6
7. Mi trabajo me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	0	1	2	3	4	5	6
11. Estoy inmerso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
13. Mi trabajo es retador.	0	1	2	3	4	5	6
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15. Soy muy persistente en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	0	1	2	3	4	5	6

4. Reporte de confiabilidad de los instrumentos

Escala de Calidad de Vida Laboral WRQoL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	24

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	51,8276	26,719	-,116	,812
VAR00002	52,0345	24,392	,418	,795
VAR00003	51,7931	25,527	,487	,799
VAR00004	51,9655	25,463	,202	,804
VAR00005	52,1379	23,695	,451	,792
VAR00006	52,0690	23,995	,412	,795
VAR00007	53,2069	25,313	,178	,806
VAR00008	52,2759	24,135	,417	,795
VAR00009	53,4483	27,828	-,317	,827
VAR00010	52,0345	24,963	,287	,801
VAR00011	52,3793	23,458	,437	,793
VAR00012	53,0345	24,320	,193	,813
VAR00013	52,2759	24,421	,357	,798
VAR00014	52,2759	25,135	,175	,808
VAR00015	52,3448	23,591	,464	,792
VAR00016	52,2759	23,278	,457	,792
VAR00017	52,0690	22,995	,722	,780
VAR00018	52,0690	22,352	,658	,779
VAR00019	52,2759	25,135	,175	,808
VAR00020	52,0690	23,924	,426	,794
VAR00021	52,0000	23,929	,553	,789
VAR00022	52,0690	22,924	,739	,779
VAR00023	52,0690	23,995	,412	,795
VAR00024	52,2759	23,278	,411	,795

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	17

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	76,60	208,941	,884	,965
4.	76,57	215,037	,811	,966
8.	76,79	214,410	,812	,966
12.	76,79	207,077	,892	,965
15.	76,57	214,461	,791	,967
17.	76,76	209,882	,820	,966
2.	76,70	214,849	,734	,967
5.	76,82	216,149	,562	,970
7.	76,67	210,072	,881	,965
10.	76,39	214,605	,873	,966
13.	76,85	210,038	,852	,966
3.	76,66	211,986	,739	,967
6.	77,09	210,052	,753	,967
9.	76,76	212,185	,798	,967
11.	76,57	213,461	,886	,966
14.	76,96	209,831	,848	,966
16.	77,30	210,485	,663	,969

Dimensiones de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

Dimensión Vigor

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	6

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1.	24,28	21,085	,859	,915
P4.	24,25	22,919	,798	,923
P8.	24,48	23,132	,746	,929
P12.	24,48	20,526	,865	,914
P15.	24,25	22,616	,788	,924
P17.	24,45	21,372	,788	,925

Dimensión Dedicación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	5

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P2..	19,48	13,678	,747	,859
P5.	19,60	13,759	,560	,909
P7.	19,45	13,221	,801	,846
P10.	19,16	14,261	,808	,851
P13.	19,63	13,116	,783	,850

Dimensión Absorción

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	6

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P3.	23,09	24,083	,660	,896
P6.	23,52	23,435	,675	,895
P 9.	23,19	23,401	,806	,876
P11.	23,00	24,182	,867	,872
P14.	23,39	22,665	,856	,868
P16..	23,73	22,987	,627	,906

5. Base de datos

N°	CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL																				Vigor					Dedicación					Absorción												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p1	p4	p8	p12	p15	p17	p2	p5	p7	p10	p13	p3	p6	p9	p11	p14	p16		
1	5	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	
2	5	3	5	5	5	3	3	3	1	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	1	3	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	4	5	6	5	5	
3	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5	6	0	6	5	6	5	3	6	6	6	5		
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5		
5	4	5	4	5	4	3	1	3	1	4	3	1	4	3	5	3	3	3	2	4	3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4		
6	5	4	5	4	2	2	3	3	1	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
7	5	4	5	5	4	4	1	2	1	5	5	1	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	6	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	6	5	3
8	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	
9	4	5	5	5	4	5	3	2	4	4	3	5	5	3	4	2	4	3	2	3	4	4	5	5	4	6	5	5	6	5	3	4	5	6	5	5	5	6	5	6	5		
10	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	4	4	5	6	6	6	5	6	4	5	5	6	5	5	5	6	6	5	6		
11	4	4	5	4	5	4	2	1	2	4	2	1	5	4	3	4	4	5	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	6	5	5	6	5	0	6	5	4	4	6	
12	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	4	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5		
13	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	6	6	5	5	6	5	4	5	5	6	6	6	6	3	4	6	5	6	
14	4	4	4	4	4	1	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
15	5	4	5	4	4	4	3	3	1	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	
16	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	
17	5	4	4	5	4	4	1	4	2	5	2	2	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5
18	4	4	5	5	5	4	5	0	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	5	
19	5	4	3	4	4	4	4	0	3	3	5	3	5	4	4	5	0	2	2	5	4	4	2	3	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	
20	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	6	5	4	5	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	5	4	4	4	
21	4	3	2	5	4	3	3	2	5	1	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	5	3	5	1	3	4	3	3	3		
22	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	6	5	5	4	6	6	6	6	6	6	5	6	5	4	5	5	4	4	
23	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	
24	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	
25	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	0	4	5	5	5	1	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0
26	5	4	5	5	4	4	1	5	1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
27	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	

28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4			
29	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3			
30	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3		
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	4	1	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4		
32	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1		
34	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3		
35	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3		
36	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3		
37	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
38	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
41	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	
42	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	
43	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3		
44	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
45	4	5	5	5	4	5	3	2	4	4	3	5	5	3	4	2	4	3	2	3	4	4	5	5	4	6	5	5	6	5	3	4	5	6	5	5	5	6	5	6	5	5	
46	4	5	5	5	4	5	3	2	4	4	3	5	5	3	4	2	4	3	2	3	4	4	5	5	4	6	5	5	6	5	3	4	5	6	5	5	5	6	5	6	5	5	
47	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	6	6	5	5	6	5	4	5	5	6	6	6	3	4	6	5	6		
48	4	4	4	4	4	1	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
49	5	4	5	4	4	4	3	3	1	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	
50	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	
51	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
53	4	3	2	5	4	3	3	2	5	1	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	5	3	5	1	3	4	3	3	
54	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	6	5	5	4	6	6	6	6	6	6	5	6	5	4	5	5	4		
55	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	
56	5	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	

57	5	3	5	5	5	3	3	3	1	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	1	3	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	4	5	6	5	5		
58	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5	6	0	6	5	6	5	3	6	6	6	5		
59	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5		
60	4	5	4	5	4	3	1	3	1	4	3	1	4	3	5	3	3	3	2	4	3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4		
61	5	4	5	4	2	2	3	3	1	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
62	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5		
63	5	4	4	5	4	4	1	4	2	5	2	2	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5		
64	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3		
65	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
66	5	4	3	4	4	4	4	0	3	3	5	3	5	4	4	5	0	2	2	5	4	4	2	3	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5		
67	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	6	5	4	5	6	6	5	5	5	5	5	4	5	5	6	5	4	4

6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de esta carta doy mi consentimiento para participar en la investigación:

Calidad de vida profesional y Engagement laboral en el personal asistencial de una institución de salud del primer nivel de atención, Chimbote, 2021

La cual es conducida por la investigadora:

Morán Silva, Rosa María

Si usted accede a participe del presente estudio, se le pedirá firmar dicho consentimiento. La participación en este estudio es estrictamente anónima, no se dañará la integridad de los participantes en ningún momento, ya que es un estudio descriptivo. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento. Igualmente, puede obviar la participación de su familiar sin que eso le perjudique en ninguna forma. A través de este documento acepto que he sido informado acerca del objetivo y el procedimiento del proyecto de investigación. En el cual he aceptado participar de manera consciente y voluntaria firmo dando por aceptado mi inclusión.

OTORGO mi CONSENTIMIENTO a que esta información tenga lugar y sea utilizada para cubrir los objetivos específicos en el proyecto, por ello firmo este consentimiento.

Chimbote,, 2021

7. Autorización para ejecución



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N° 244 -GRAAN-ESSALUD-2021

Chimbote, 01 de Setiembre del 2021

Señora

Mg. ROSA MARÍA, MORÁN SILVA

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y a la vez en respuesta a su solicitud **AUTORIZAR** el desarrollo del Proyecto de Investigación titulado: "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN, CHIMBOTE, 2021"; a su vez, recalcar que la información recabada para dicho estudio es eminentemente con fines académicos, los mismos que serán de absoluta confidencialidad para el grupo en estudio; a su vez, los resultados deberán ser presentados a la institución al finalizar la investigación, para los fines que se estime pertinente.

Por lo antes expuesto, se le otorga todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar sin contratiempos la respectiva investigación, salvaguardando siempre la integridad y seguridad de nuestros usuarios y respetando las normas institucionales.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


Dr. Raimon De la Cruz Castiella
CERENTE
RED ASISTENCIAL ANCASH
EsSalud

RDC/CIET
CC: Archivo

Área	Año	Correlación
NIY	1316	2021.. 376

8. Autorización para ejecución por el Comité de ética



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

Constancia Nro. 21- 2021.

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Red Asistencial Ancash hace constar que el proyecto de investigación señalado a continuación fue APROBADO por el Comité de Ética.

Título del proyecto: **"CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN, CHIMBOTE, 2021"**.
Versión: 01.

Código de proyecto: 21-2021

Investigadores locales:

Investigador Principal:

Mg. ROSA MARIA, MORAN SILVA

La aprobación incluyó los documentos finales descritos a continuación:

1. Protocolo de investigación: Versión 01 de fecha 01 de setiembre 2021.
2. Consentimiento conformado: Versión 01 de fecha 01 de setiembre 2021.

La APROBACION considera el cumplimiento de los estándares de la institución, los lineamientos científicos y éticos, el balance riesgo beneficio, la calificación del equipo investigador y la confidencialidad de los datos.

Cualquier enmienda, desviaciones, eventualidad deberá se reportada de acuerdo a los plazos y normas establecidas. El investigador reportará cada 6 meses el progreso del estudio y alcanzará un informe al término de este. La aprobación tiene vigencia desde la emisión del presente documento hasta el 01 de setiembre del 2022.

Si aplica, los trámites para renovación deben iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Chimbote, 01 de setiembre del 2021


Guillermo Alberto Ariana Morales
PRESIDENTE C.I.E.I.
CMP, Nº 34503 RNE, Nº 15322
HOSPITAL DE CHIMBOTE - HAAN
EsSalud



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
MORAN SILVA ROSA MARIA		43515961	rmoransilvar@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
<p>Calidad de vida profesional y engagement laboral en personal asistencial, primer nivel de atención, Chimbote, 2021</p>			
5. Programa Académico			
<p>Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud</p>			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ³ (info.eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info.eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	29	10	2025

Huella Digital



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035: Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Calidad de vida profesional y engagement laboral en personal asistencial, primer nivel de atención, Chimbote- 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
8	www.repositorio.usanpedro.edu.pe	

Fuente de Internet

1 %

9

repositorio.uide.edu.ec

Fuente de Internet

1 %

10

revistas.usat.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

14

search.bvsalud.org

Fuente de Internet

<1 %

15

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

18

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

19

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

Trabajo del estudiante

<1 %

20	repositorio.deusto.es Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad de Deusto Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad del Rosario Trabajo del estudiante	<1 %
25	revistaselectronicas.ujaen.es Fuente de Internet	<1 %
26	www.gacetasanitaria.org Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
28	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
29	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	revistas.ucu.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
33	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
35	bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	bdtd.ibict.br Fuente de Internet	<1 %
38	uan.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
39	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo