



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL ENGAGEMENT DE
LOS ENFERMEROS EMERGENCISTAS DEL HOSPITAL
DE NIVEL III - 2, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
DE ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIA Y DESASTRES**

AUTOR:

Lic. Enf. Yolanda Rocio Gallardo Fuster

ASESOR: Mg. Jeannette Ávila Vargas Machuca

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre por ser mi motor y motivo de
seguir adelante en esta profesión.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía y fortaleza
A mi asesor el Mg. Jeannette Ávila Vargas
Machuca

por su apoyo.

A mi madre por ser mi mayor ayuda idónea.

ASESOR:

Mg. Jeannette Ávila Vargas Machuca

JURDADOS:

PRESIDENTE: Dr. Carlos Gamarra Bustillos

SECRETARIO: Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

VOCAL: Mg. María Angélica Fuentes Siles

Índice general

Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Asesor.....	V
Jurados.....	VI
Índice general	VII
Índice de Anexos	VIII
Resumen.....	XI
Abstrac.....	X
I. ELPROBLEMA	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación	16
1.4.1. Teórica	16
1.4.2. Metodológica.....	16
1.4.3. Práctica	16
1.5 Delimitación de la investigación	17
1.5.1. Temporal	17
1.5.2. Espacial.....	17
1.5.3. Recursos	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes	18
2.2 Bases Teóricas	22

2.3 Formulación de hipótesis	23
2.3.1 Hipótesis general	24
2.3.2 Hipótesis específicas.....	25
III. METODOLOGÍA	28
3.1 Método de la investigación	28
3.2 Enfoque de la investigación	28
3.3 Tipo de investigación.....	28
3.4 Diseño de la investigación.....	28
3.5 Población, muestra y muestreo.....	29
3.6 Variables y operacionalización.....	30
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.7.1 Técnica	34
3.7.2 Descripción de instrumentos	34
3.7.3 Validación	35
3.7.4 Confiabilidad	35
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	36
3.9 Aspectos éticos.....	37
IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	39
4.1 Cronograma de actividades.....	39
4.2 Presupuesto	40
V. REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	49

RESUMEN

Objetivo: Relacionar la calidad de vida laboral con el engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022. Metodología: investigación cuantitativa, de corte transversal, descriptiva correlacional, con una población de 80 enfermeros profesionales que trabajan en el servicio de emergencia del hospital de nivel III - 2, la técnica a utilizarse en el campo de estudio será la encuesta, con 2 instrumentos de recolección para datos, de tipo escala Likert, el que mide la calidad de vida profesional, actualizado por el autor Machaca (21) 2020 en Perú (34 ítems), considera 3 dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo, motivación intrínseca, el cuestionario Utrecht Work Engagement de 17 ítems evalúa los niveles de Engagement, es un test colectivo que analiza los niveles de engagement de las enfermeras en su área laboral, traducida y adaptada por los autores Saenz y Thorndike (23) (2019), en función a las dimensiones: Vigor, dedicación y absorción; luego de que se procede a la coordinación con la institución Hospitalaria se procede a la recolección de datos que serán interpretados por el programa SPSS versión 25 y utilizando la correlación de Pearson se interpretará evidencias que se expondrán en tablas.

Palabras claves: Calidad de vida, Laboral, Engagement, Enfermería.

ABSTRAC

Objective: Relate the quality of life with the work engagement of the emergency nurses of the Hospital level III - 2, 2022. Methodology: quantitative, cross-sectional, descriptive correlational research, with a population of 80 professional nurses who work in the emergency service of the Hospital level III - 2, the technique to be used in the field of study will be the survey, with 2 instruments of Collection for data, of the Likert scale type, which measures the quality of professional life, updated by the author Machaca (21) 2020 in Peru (34 items), considers 3 dimensions: managerial support, workload, intrinsic motivation, the questionnaire Utrecht Work Engagement of 17 items assesses the levels of Engagement, it is a collective test that analyzes the engagement levels of nurses in their work area, translated and adapted by the authors Saenz and Thorndike (23) (2019), according to the dimensions: vigor, dedication and absorption; After coordinating with the Hospital institution, we proceed to collect data that will be interpreted by the SPSS version 25 program and using Pearson's correlation, evidence will be interpreted that will be displayed in tables.

Keywords: Quality of life, Engagement, work, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Lo que conceptualiza a la calidad de vida es la visión subjetiva o perceptiva del individuo, siendo multidimensional en sus definiciones, sin embargo, a lo largo y ancho del tiempo su concepto en la persona es relevante a la salud y sus cuidados, dándole un valor de ser “buena” o “mala” desde la percepción al estado general de la salud del individuo (1). Por lo que decir calidad en la vida de trabajo de profesionales en salud no solo tiene que ver con su propia salud, si no también mantenerla en todo momento (2), entonces la calidad de vida del profesional de enfermería de un servicio de emergencia según Ortega (3), es el soporte de la institución de salud, la seguridad en el trabajo, integración laboral, desarrollo personal, administración del tiempo libre y sentir bienestar en su área laboral.

En el área de trabajo existen condiciones para favorecer el bienestar psicológico por vinculación al desempeño laboral, se conoce como engagement o “Work engagement” en español compromiso con el trabajo (4), por medio de la experiencia que rodea al profesional de salud es parte de un fenómeno fluctuante entre el estado mental positivo (5), es que los trabajadores enfermeros del servicio de emergencia pasan por un engagement que compromete su bienestar, su compromiso afectivo, y la motivación propia para trabajar, esto es visto como vigor (niveles de energía), dedicación (participación activo), y absorción (concentración de actividades inmersas) influyentes en la práctica clínica (6).

La relación de calidad de vida en el trabajo con el engagement es en favorecimiento del desarrollo de la justicia organizacional y comportamientos de compromiso en la organización, que estrechamente se vincula a la resistencia mental en el trabajo (7); y esto en

el panorama de enfermería en los servicios de emergencia se refleja directamente en su productividad, con la integridad funcional personal con su organización de trabajo (8), y esto implica que la calidad para la vida general promedio, dado en el trabajo tenga nivel atribuido a la institución, en termino de gestión y recursos laborales, y justo esto son los que condicionan al engagement laboral del personal de enfermería para sentirse satisfecho en su ambito laboral (9).

Para la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE SALUD (OMS) (10), son casi 9 millones los profesionales de la salud en el mundo, y la fuerza para desempeñan su trabajo ocupacional asistencial es del 50%, siendo sus mayores desafíos la adaptación a la inversión, pues la falta de recursos en el trabajo y la calidad de vida en los profesionales sanitarios, se desarrollan por los sistemas de valores en el entorno, los elementos subjetivos del profesional, y su vida psicológica reflejado en las relaciones sociales cuando tienen expectativas de vida en función a su ocupación (11). La ocupación que afecta al engagement de un trabajador siempre será el sector salud, como desgaste profesional, siendo necesario practicar la motivación en la salud laboral, generar positivismo, y mantener la psicología de la salud reduciendo malestar, aproximandose a lo holístico en el desempeño laboral (12).

En el Perú la presencia de engagement en los profesionales enfermeros es más en función a sus contratos laborales, los temporales, al compromiso de las empresas de salud con los profesionales, según los registros del Instituto nacional de Estadística e informática (INEI), refiere que los profesionales de enfermería en el Perú son 837 contratados en establecimientos de salud del ministerio de salud (MINSA), Seguro social de salud del Perú (EsSalud), Fuerzas Armadas y policiales como también las clínicas particulares, el 45.8%

son entrevistados para modalidad de contrato indefinido, pero solo 44.0% con contratados bajo la modalidad de tercero; ya que es un documento crucial los contratos o tratos para la vida laboral, algunos son inestables, con condiciones laborales que pueden no fortalecerse de los fenómenos psicológicos que influyen la calidad del rol y tareas del profesional de salud que modifican su calidad de vida laboral (13)

En un centro hospitalario de alto nivel de complejidad de tercer nivel de atención 2, por todas las especialidades en salud con las que cuenta, tiene una plana de profesionales de salud de largas trayectoria laboral, en el servicio de emergencia adulto hay 80 profesionales de enfermería, que son responsables de 89 camas, 60 sillones (servicios de tópico de ingresos, tópico de medicina, Shock trauma, Shock trauma COVID y Cirugía) de 1er piso, 22 camas en el segundo piso (UCE 1 y 2) en el segundo piso, y 70 camas en el tercer piso (Salas del 1 al 9); sin embargo esto alberga que los profesionales enfermeros enfrenten todo tipo de dificultades en el trayecto de su estancia profesional asistencial y administrativa, como son las dificultades con la infraestructura, con los reglamentos institucionales, los problemas internos dentro del servicio que forman desventajas laborales, por eso la investigación se propone encontrar el nivel de calidad de trabajo y engagement de los profesionales de enfermería.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la calidad de vida laboral relacionada al engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la calidad de vida laboral de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?

¿Cuál es el engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?

¿Cómo es la relación de dimensión apoyo directo con la dimensión vigor de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?

¿Cómo es la relación de dimensión Carga de trabajo con la dimensión dedicación de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?

¿Cómo es la relación de dimensión Motivación intrínseca con la dimensión absorción de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Relacionar la calidad de vida laboral con el engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Valorar la calidad de vida laboral de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2021.

Valorar el engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2021.

Relacionar la dimensión apoyo directo con la dimensión vigor de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2021.

Relacionar la dimensión Carga de trabajo con la dimensión dedicación de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2021.

Relacionar la dimensión Motivación intrínseca con la dimensión absorción de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Los conocimientos que se generan junto a los fundamentos científicos y teóricos que respalda este estudio, es una base a la calidad de vida laboral y el engagement del profesional de enfermería, así potenciar el énfasis a nivel hospitalario emergencista, lo cual permite el entendimiento de salvaguardar los derechos y actividades del trabajo correctos a nivel asistencial de enfermería en su ámbito clínico, contribuyendo también

al marco de la práctica de salud adecuada, de bienestar ocupacional, de brigada a las buenas y positivas prácticas de estrategias que motiven la satisfacción en el desempeño del trabajo por enfermería.

1.4.2 Metodológica

Este estudio describirá simultáneamente la relación de la calidad de vida laboral con el engagement laboral del profesional enfermero en su ámbito de trabajo clínico emergencista, sin embargo, esto permite medir variables por medio de una de instrumento de recolección de datos ya validados y confiabilizados en el territorio peruano, lo que permitirá correlacionar metodológicamente las variables para fines de este estudio.

1.4.3 Práctica

Cuando el profesional enfermero se desenvuelve en su medio hospitalario cumple funciones asistenciales que pueden poner en riesgo su propia vida, y los estudios o antecedentes que informan sobre la calidad de vida laboral y el engagement del profesional enfermero, respaldan derechos y actividades del trabajo asistencial del enfermero que pretende potenciar su ámbito clínico en el servicio de emergencia, permitiendo así darle dignificación al trabajo enfermero, por eso los resultados de este estudio podrá respaldar los fundamentos teórico – práctico sobre las variables que se pretenden estudiar, y así dar la perspectiva actualizada de este tema para fines académicos en el avance de la ciencias de la salud, que luego serían de utilidad para el servicio de jefatura de emergencia del hospital de nivel III – 2.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Este estudio va a tardar en tiempo desde el mes de Julio a Diciembre del año en curso (6 meses), alcanzando los lineamientos de investigación.

1.5.2 Espacial

Que haya viabilidad de los permisos y documentación para encuestar a la población de estudio en el servicio de emergencia del Hospital de nivel III -2, camas tiene el servicio, donde laboran 80 enfermeros, en el distrito de la Victoria, del departamento de Lima – Perú.

1.5.3 Recursos

Todos los recursos económicos sobre este proyecto de investigación son asumidos en su totalidad por mi persona.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Remegio et. al. (18) realizo un estudio en Estados Unidos con el objetivo de “Explorar la relación entre la calidad de vida profesional y el compromiso laboral de las enfermeras líderes”, Se realizó un estudio cuantitativo, y se aplicó un cuestionario semiestructurado, a 205 enfermeras jefas de todos los servicios de salud de 3 hospitales de Alabama, Estados Unidos, Resultando que hubo una fuerte correlación positiva significativa entre la satisfacción por la compasión y el vigor - dedicación, y una correlación negativa moderada con la absorción. Hubo una correlación negativa fuerte y significativa con el agotamiento y el vigor y la dedicación, y una correlación negativa moderada con la absorción, la asociación significativa entre las distintas variables de estudio encuentra mayor significancia por dimensión que por variables.

Cuartero et. al. (14), En Ecuador, con el objetivo de “Estudiar las relaciones y predictores de la calidad de vida profesional, el compromiso y el autocuidado de los profesionales de la salud en Ecuador (Quito, Sudamérica) durante la pandemia de COVID-19”, estudio cuantitativo transaccional, con los instrumentos (Sociodemographic questionnaire), para calidad de vida profesional (Professional Quality of Life questionnaire V), para compromiso laboral (Work engagement), y Scale of self-care behaviors for clínica psychologists, con una población de 120 profesionales de salud, resultando que (63.25%) son profesionales de enfermería y auxiliares que su calidad de vida profesional, y el compromiso laboral

presentaron correlaciones y diferencias significativas, desencadenantes de situaciones que podrían afectarles a la calidad de vida y de la atención, con una relación negativo entre ambos.

Mahmoud et. al. (15), En Arabia Saudita, con el objetivo de “Probar el efecto mediador de la calidad de vida laboral sobre la relación entre el compromiso laboral y compromiso organizacional entre el personal de enfermería”, estudio cualitativo, correlacional, con instrumentos a calidad de la escala trabajo-vida, la forma abreviada de la escala de compromiso laboral de Utrecht y un cuestionario de compromiso organizacional, teniendo como muestra poblacional a 60 enfermeras, resultando que el personal de enfermería tenía niveles satisfactorios de calidad de vida laboral ($3,56 \pm 0,62$) y alto nivel compromiso de trabajo (4.76 ± 1.12) y un resultado positivo de compromiso organizacional ($3,09 \pm 0,22$). Se encontró que no hubo una relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso laboral, pues la calidad de vida laboral no media la relación de compromiso del trabajo y compromiso organizacional.

Orgambidez et. al. (16), En Estados Unidos, con el objetivo de “Explorar el efecto del engagement laboral, como variable intermedia, sobre la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral y el compromiso organizativo afectivo como indicadores individuales de calidad de vida laboral (CV)”, Estudio transversal a través de cuestionarios. La muestra estuvo compuesta por 215 profesionales de enfermería de hospitales del sur de Portugal (55.56% de tasa de respuesta), Resultando que el análisis del compromiso laboral medió parcialmente la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral, y medió completamente la relación entre la autoeficacia y el compromiso organizacional afectivo predicen la calidad de vida.

Meng et. al. (17), en China, con el objetivo de “Investigar el estado de la calidad de vida profesional y el compromiso laboral de las enfermeras de la UCI, y analizar el impacto de la calidad de vida profesional en el compromiso laboral”, estudio Cualitativo no experimental, con muestreo por conveniencia para seleccionar a 434 enfermeras de UCI de 14 hospitales terciario, de la provincia de Hunan, China, aplicaron el cuestionario de información general, la versión china de la escala de participación laboral y la versión china de la escala de calidad de vida profesional, la técnica utilizaron la encuesta mediante cuestionario, resultando que la influencia de la calidad de vida profesional tiene un impacto significativo en el compromiso laboral de las enfermeras de la UCI ($P < 0.05$), que puede explicar la variación del 49,5% de la entrada de trabajo, siendo un nivel moderado, y la calidad de vida profesional de las enfermeras tiene cierta previsibilidad para el input laboral.

Granero (18), en Barcelona, con el objetivo de “Evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea, valorando las condiciones de trabajo, el bienestar laboral, el burnout, el engagement y el significado del trabajo, al explorar los aspectos que mejorarían la calidad de vida laboral de las enfermeras”, estudio con metodología mixta, que combinó un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal, con un análisis cualitativo de contenido, de tipo exploratorio y descriptivo. La muestra fue de 1760 enfermeras de la provincia de Barcelona, en disposición activa de trabajo entre junio de 2014 y enero de 2015. La técnica de muestreo fue de conveniencia. La captación de participantes fue a través de los canales de comunicación del Colegio oficial de Enfermeras de Barcelona, que mediante una nota informativa daba acceso a un formulario on-line que recogía: datos sociodemográficos y laborales; inventario de impacto percibido

por las medidas de contención del gasto; cuestionario de condiciones de trabajo; cuestionario de bienestar laboral general; Maslach burnout inventory - general survey; Utrecht work engagement scale; valoración del significado del trabajo; y acciones de mejora propuestas por las enfermeras para mejorar su calidad de vida laboral, resultando que las condiciones de trabajo de las enfermeras percibieron que en los últimos años su calidad de vida laboral había disminuido, estuvieron relacionados con la regulación y el desarrollo del compromiso de la enfermera con alta significancia.

Villar (19), En España, con el objetivo de “Analizar el efecto moderador que la resiliencia y la autoeficacia pueden tener sobre el burnout y el engagement, como precursores de la calidad de vida laboral”, Resultando que 209 son enfermeros (71%), que por medio de modelos salutogénicos, entre ellas existe la resiliencia, pueden ejercer un efecto protector sobre la salud y la Calidad de vida con el engagement laboral.

Alsadah (20), En Arabia Saudita, con el objetivo de “Correlacionar el compromiso laboral de las enfermeras, factores demográficos de las enfermeras y la calidad de la vida laboral de las enfermeras en la intención de rotación en los hospitales de la provincia oriental de Arabia Saudita”, estudio correlacional descriptivo, con una encuesta a 600 enfermeras, resultando que las enfermeras que rotan por emergencias y UCI son 171 (82,6%) eran mujeres y 36 (17,4%) hombres, mostraron una correlación significativa entre los tres elementos del compromiso laboral y cada una de las cuatro dimensiones de la calidad de la vida laboral de las enfermeras, la dedicación tiene la relación más fuerte con el contexto laboral, en significancia negativa se encontró la correlación entre el vigor de las dimensiones de compromiso laboral de las enfermeras con intención de facturación.

A nivel nacional

Velazco (21), en Lima – Perú, con el objetivo de “Establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un Hospital público”, estudio cuantitativo, hipotético deductivo, a 70 profesionales de enfermería, aplicando los instrumentos cuestionario Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), Adaptado: resultando que existe relación positiva moderada entre la dimensión apoyo directo y el engagement laboral (Rho de Spearman = 0.514 y $p = 0.000$), hay relación entre la carga de trabajo y el engagement laboral (Rho de Spearman = 0.539 y $p = 0.000$), hay relación entre la motivación intrínseca y el engagement laboral (Rho de Spearman = 0.559 y $p = 0.000$), entonces si existe relación altamente significativamente entre calidad de vida laboral y el Engagement laboral ($p < 0.05$).

Zenozain (22), en Lima – Perú, con el objetivo de “Determinar la correlación entre engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019”, estudio cuantitativo, correlacional, descriptivo, en los trabajadores tercerizados ($n=171$) (entre médicos, Enfermeros, Tecnólogos médicos, nutricionistas y terapia física, técnicos y auxiliares), se les aplicó la Utrecht Work Engagement Scale UWES – 17 y la escala de calidad de vida Whoqol-Breef, resultando que engagement se relaciona estadísticamente significativa y directamente proporcional con la calidad de vida ($r= 0.780$), con la hipótesis de que a mayor engagement mayor es la mejoría de la calidad de vida en trabajadores tercerizados.

No se encontraron más antecedentes nacionales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definiciones de Calidad de vida laboral

Es la percepción de los trabajadores a la diversidad, a las condiciones y ambiente de trabajo, donde fluye la sinergia vital del trabajador, por lo que la experiencia de las condiciones subjetivas permiten que la forma de cómo vive el trabajador surja su seguridad, condiciones salariales, higiene entre otros que integran un propósito para condicionar la calidad, que por medio de la felicidad, la actitud, el ambiente y el bienestar mantienen el contexto ocupacional, lo cual propicia el rendimiento y motivación del desarrollo de actividades (23).

Todas las actividades que realiza el trabajador mantiene un impacto diario y permanente sobre el rendimiento laboral, por lo que es necesario incorporar siempre la visión de las áreas de salud ocupacional para factorizar los acontecimiento intrínsecos y extrínsecos que propicia la calidad de vida laboral asociada a la satisfacción por el trabajo y ambiente laboral, organizando siempre las situaciones psicosociales que está estrechamente ligada a la salud en el trabajo (24).

Los ambientes laborales pueden ser afectados por campos subjetivos y objetivos, ya que la calidad de vida es un campo abordado por la salud, que auto diligenciados por evaluaciones permiten que la salud pública ponga en alto las falencias de las condiciones laborales que no permiten una buena calidad de vida en el trabajo, principalmente si son en salud (2) (25).

2.2.2. Dimensiones de calidad de vida laboral

Apoyo directivo: es cuando los trabajadores perciben en su salud el apoyo por su institución donde laboran, demostrando sus consideraciones integrales que respalda la dirección de apoyo psicosocial y emocional (26).

Carga de trabajo: es la percepción de los trabajadores de salud a la manifestación de las demandas ocupacionales, aquellas exigencias de su jornada que pueden agobiar, extenuar, estresar interminablemente en un ambiente poco positivo, permitiendo el descontrol o desequilibrio de los horarios, la organización de equipo multidisciplinario, y todos los estándares institucionales (27).

Motivación intrínseca: es la percepción de los trabajadores de salud por la motivación o la forma de sentirse motivado para seguir laborando satisfactoriamente; donde se pone de manifiesto a factores motivadores como son el tipo de trabajo que desempeña, experiencia ganada, capacidad resolutiva, y creatividad demostrada (28).

2.2.3. Instrumento de evaluación de vida laboral del profesional enfermero

La calidad de vida en el trabajo se refiere a un sentimiento de bienestar que favorezca el desarrollo personal, social y laboral del trabajador, en donde el trabajador percibe que la cantidad de servicios y recursos con que cuenta la organización donde trabaja son suficientes para afrontar las necesidades presentes (29). Y para determinar el nivel de calidad de vida el instrumento es “Escala de Calidad de Vida Profesional”, actualizado por el autor Machaca (30) en el 2020, que fue elaborado desde 1989, siendo una escala tipo Likert.

2.2.4. Definiciones de Engagement laboral

Significa en español “compromiso”, es que el engagement permite a la persona tener altos niveles de energía, dedicación y absorción en el trabajo, manifestado por ser el proceso motivacional favorecedor del bienestar en el área laboral. El engagement para formar un buen clima laboral, donde las personas engaged se señalan por ser proactivos, enérgicos y presentan un buen nivel de compromiso y están muy involucrados con su trabajo que es lo que buscan todas las organizaciones para tener en su talento humano (31).

El trabajo se compromete plenamente con el recurso humano y con sus actividades, aplicándose en cada rotación diaria de trabajo, es por ello que disfrutar y experimentar sentimientos – emociones en la ejecución del trabajo es pleno – autorrealizado, no solo de forma personal, sino que empíricamente el engagement amolda los efectos de los recursos directamente en el desempeño, incertando así a la calidad de vida en general el bienestar propiamente dicho (32).

2.2.5. Dimensiones de Engagement Laboral

Vigor: cuando la persona percibe sus energías, su resiliencia mental, con positivismo en su trabajo, que a manera de elevar su voluntad propia, sale adelante en situaciones de estrés y presión, y cuanto más nivel de vigor tienen, más son las ganas de trabajar y seguir trabajando, por tanto no da lugar al cansancio, por el contrario sabe hacer sus labores frente a los obstáculos, y posee la facultad de dar soluciones rápidamente, y así alcanzar sus propios objetivos (33).

Dedicación: se refiere a estar fuertemente motivado en el trabajo y experimentar un sentido de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío, porque los trabajadores inspirados en hacer las cosas correctamente en su empresa de trabajo, estos se enorgullecen dentro de su organización con frecuencia (31).

Absorción: la percepción del trabajador para completar su trabajo por medio de la concentración y desenvolvimiento, pues cuando el tiempo es ligero es menos dificultoso el despegue del trabajo, por tanto el nivel de manejo de la concentración, es cuando utiliza los 5 sentidos para ser y estar activos en sus actividades, así vale el tiempo que se invierte en cumplir el trabajo sin perder la ilación, porque el trabajador se encuentra centrado en su trabajo (32).

2.2.6. Instrumento de evaluación de Engagement laboral del profesional enfermero

El engagemente del trabajo que posee el profesional enfermero para aligerar su estado mental y mantener el positivismo, es satisfactorio cuando se caracteriza por obtener vigor (voluntad con entusiasmo y esfuerzo) – dedicación (orgullo e inspiración con significado) – absorción (concentra en la satisfacción del trabajo) como parte del estado afectivo cognitivo, que influye en la voluntad para trabajar, y no dejar de tener un gran desempeño por el trabajo (34), por eso el instrumento que se elige para este estudio es una escala Likert el cuestionario el cual evidenció los niveles de Engagement validado y confiabilizados por el autor Sáenz (35) en el año 2019 en el Perú.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: La dimensión apoyo directo se relaciona significativamente con la dimensión vigor de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.

Hi2: La dimensión Carga de trabajo se relaciona significativamente con la dimensión dedicación de los profesionales de enfermería emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.

Hi3: La dimensión Motivación intrínseca se relaciona significativamente con la dimensión absorción de los profesionales de enfermería emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método que se aplica con la investigación es Hipotético – deductivo, por ser un procedimiento o camino de la actividad a ser práctica científica, en pasos observacionales de los fenómenos que se pretenden estudiar, creando hipótesis para aplicar dicho fenómeno (36).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de los fenómenos que se estudian serán de interpretación cuantitativa, por cuantificar numéricamente las variables de estudio, en su interpretación e identificación o inductivo (37).

3.3. Tipo de investigación

Observacional, transversal, porque al observar los datos recolectados, en un determinado tiempo puntual, el estudio prevalece en sus datos, que prospectivamente también se diseña y comienza a realizarse los datos en futuro porque se analizarían transcurrido un tiempo determinado (37).

3.4. Diseño de la investigación

No experimental, correlacional porque el propósito del estudio no implica manipulación de datos recolectados, y se relacionarán las variables, analizando y cuantificando su análisis de vinculación, pues esta relación se sustentan con hipótesis planteadas en este estudio (37).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Estará constituida por los 80 enfermeros profesionales emergencista que trabajan en un Hospital de nivel III – 2, En el mes de Diciembre del 2021, que serán seleccionados por criterios de inclusión y exclusión descritos a continuación:

Criterios de Inclusión

- Los enfermeros profesionales que laboran en de un Hospital emergencista de nivel III – 2, de cualquier modalidad de contrato, ya sean nombrados, contratados cas, servicio de terceros.
- Enfermeros profesionales que tengan vigente su correo electrónico, no importan si están de vacaciones o permiso de trabajo, mientras estén laborando dentro del tiempo que le dedicamos a este estudio del año vigente (2021).

Criterios de Exclusión

- Los enfermeros que no aceptan participar del estudio al contestar las dos encuestas.

Muestra:

No se requiere desarrollar muestreo porque se trabajará con toda la población.
(Muestra censal de 80 enfermeros)

3.6. Variables y Operacionalización

Variable 1: Calidad de Vida Laboral

Definición Operacional: Es el nivel del bienestar continuo en el área laboral al momento de equilibrar el apoyo directivo, la carga de trabajo, y la motivación intrínseca para determinar un ámbito laboral saludable para los profesionales de enfermería emergencista en un Hospital de nivel III – 2, por medio del cuestionario de calidad de vida profesional por el autor Machaca (30).

DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (niveles o rangos)
Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral - Satisfacción salarial - Posibilidad de promoción. - Reconocimiento - Apoyo de jefes - Mejora de la calidad de vida - Información de los resultados de trabajo - Reclamaciones - Creatividad - Autonomía - Variedad laboral - Propuestas 	Ordinal	Deficiente (12 - 24) Regular (25 - 60) Buena (61 - 96) Excelente (97 - 120)
Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Presión recibida - Prisas y agobios - Conflictos 	Ordinal	Deficiente (11 - 22) Regular (23 - 55) Buena (56 - 88) Excelente (89 - 110)

Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Vida personal - Incomodidad - Interrupciones - Estresantes - Motivación - Apoyo familiar - Creatividad - Descontento laboral - Capacitación - Vocación - Seguro de sí - Apoyo mutuo 	Ordinal	<p>Deficiente (10 - 20) Regular (21 - 50) Buena (51 - 80) Excelente (81 - 100)</p> <p>ESCALA GLOBAL</p> <p>Deficiente (34 - 68) Regular (69 - 170) Buena (171 - 272) Excelente (273 - 340)</p>
-----------------------	--	---------	--

Variable 2: Engagement

Definición Operacional: El nivel del estado mental y de pensamientos positivos, por medio de la evaluación del vigor, dedicación, y absorción de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto de un Hospital de nivel III – 2, en sus determinadas dimensiones vigor, dedicación y absorción., medida a través del cuestionario Engagement laboral de los autores Sáenz y Thorndike (35).

DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (niveles o rangos)
Vigor	<p>Niveles de energía y resistencia mental durante el trabajo. Nivel de esfuerzo. Ganas de trabajar. Trabajar largos periodos de tiempo. Persistencia frente a las dificultades.</p>	Ordinal	<p>Bajo (1 - 13) Medio (14 - 27) Alto (28 - 42)</p>
Dedicación	<p>Sentido por el trabajo. Entusiasmo. Orgulloso por el trabajo. Inspiración. Retado por el trabajo realizado</p>	Ordinal	<p>Bajo (1 - 11) Medio (12 - 23) Alto (24 - 35)</p>
Absorción.	<p>Concentrarse en el trabajo. Placer en el trabajo</p>	Ordinal	<p>Bajo (1 - 13) Medio (14 - 27) Alto (28 - 42)</p>

			ESCALA GLOBAL Bajo (1 - 39) Medio (40 - 79) Alto (80 - 119)
--	--	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica a utilizarse en el campo de estudio será la encuesta, con 2 instrumentos de recolección para datos, siendo 2 cuestionario tipo escala de tipo Likert (Con los instrumentos calidad de vida profesional y Utrecht Work Engagement), con la cual se obtendrá datos importantes de forma óptima y eficaz (36).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para Calidad de Vida laboral:

Se aplicara el cuestionario actualizado por el autor Machaca (30) en el año 2020 en Perú, una adaptación del cuestionario original de los autor Karasek en el año 1989 (35), es un cuestionario que mide la calidad de vida profesional, adaptado al Perú por el autor Cabezas en el año 1998 (35), siendo un cuestionario que cuenta con 34 ítems en consecutivo, dividido en 3 dimensiones: apoyo directivo (ítem 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12), carga de trabajo (ítem 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23), y motivación intrínseca (ítems 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33), y con una pregunta sobre calidad de vida laboral, siendo un cuestionario con un tipo de respuestas politómica en escala Likert, valorado con puntaje de 1 al 10 tomando el número como 1 el valor mínimo y 10 como valor máximo.

Valoración global:

NIVEL	PUNTUACIÓN
- Excelente	273-340 puntos
- Buena	171-272 puntos
- Regular	69-170 puntos
- Deficiente	34-68 puntos

Para Engagement:

El cuestionario Utrecht Work Engagement el cual fue traducida y adaptada por los autores Sáenz y Thorndike (35)(2019), siendo un cuestionario creada por Wilmar Schaufeli y Arnold Baker en el año 2017 (41) , es un instrumento para evaluar los niveles de Engagement de los participantes en la investigación y analiza los niveles de engagement de las enfermeras en su área laboral. La versión conformada por 17 ítems es la que será utilizada en esta investigación, por ser el cuestionario el más aplicable y sencillo a nivel nacional, que con valores 1 a 7 puntos por resultado permite conocer el nivel como nunca (1), Casi nunca (2), algunas veces (3), regularmente (4), bastantes veces (5), casi siempre (6) y siempre (7), a función de sus 3 dimensiones: vigor (los ítems del 1 al 6); Dedicación (ítems del 7 al 11) y absorción (ítems 12 al 17).

Valoración global:

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		Vigor	Dedicación	Absorción
Alto	80-119	28-42	24-35	28-42
Medio	40-79	14-27	12-23	14-27
Bajo	1-39	1-13	1-11	1-13

3.7.3. Validación

El instrumento para medir la calidad de vida laboral profesional también fue validado en el Perú por el autor Machaca (30) en el año 2020, encontrando un valor aplicativo estandarizado y válido de 0.81.

El instrumento que evalúa el engagement también fue validado en el Perú por los autores Sáenz y Thorndike (35) en el año 2019, encontraron un valor aplicativo válido por jueces de expertos con un nivel del 100% de aceptabilidad.

3.7. 4. Confiabilidad

Su confiabilidad para ISTAS 21 en el Perú por el autor Machaca (30) en el año 2020, reflejo un valor obtenido con un coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,906, por el procedimiento de prueba piloto, siendo una fiabilidad consistente para los 34 elementos de los ítems.

La confiabilidad del instrumento que mide el nivel de engagement laboral en el Perú por los autores Sáenz y Thorndike (35) en el año 2019, por procedimiento de prueba piloto remarcó la confiabilidad de la estandarización peruana de un Alpha de Crombach de 0,794, Siendo aceptable y confiable para sus 17 ítems.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos que serán recopilados durante diciembre del 2021, se necesitará la ayuda de la enfermera jefe emergencista del Hospital de nivel III – 2, para el

conocimiento de la rotación y correos del personal de enfermería emergencista, así mandar los instrumentos de recolección de datos de forma que se pueda responder vía correo electrónico, así manejar la factibilidad de contestación de ambos instrumentos durante 1 meses de estudio, que serán la encuesta mandado por correo para que puedan responder la encuesta web.

Los datos recolectados serán codificados y digitados mediante el programa Microsoft Excel 2016 (Tabla de Códigos y Tabla Matriz de Datos), Luego serán exportados al software estadístico SPSS Versión 25 para su proceso - análisis de datos, se usará la estadística descriptiva y correlación de Spearman para probar hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

En ese contexto, esta investigación cumplirá las normas internacionales aplicado en humanos, pues el autor Manzini (38) sobre la declaración de Helsinki II que permite reflexionar sobre los principios éticos en las recomendaciones sobre esta investigación en salud, dentro de los siguientes principios:

Autonomía: Buscando reconocer los derechos humanos de los profesionales de enfermería en la libertad de expresión respetando sus derechos en su decisión y libre opción en participar informándoles a cada uno de los detalles del estudio, se obtendrá su consentimiento informado para la participación plena y regular del estudio.

Beneficencia: Al profesional de enfermería asistencial se le informara sobre los resultados del estudio permitiendo ser explicado y capacitado en beneficio de la retroalimentación de conocimientos y práctica diaria.

No maleficencia: Se le explicará al profesional de enfermería que su participación en el estudio no implicará ningún riesgo para su salud e integridad laboral.

Justicia: Todos los profesionales de enfermería participantes en el estudio serán tratados con respeto y sinceridad, siendo tratados sin discriminación ni preferencias.

Confidencialidad: Protección absoluta de los datos confidenciales de los enfermeros participantes, en beneficio de ocultar los datos personales.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022											
	ENERO											
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema			X	X								
Búsqueda bibliográfica			X	X								
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X								
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X								
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la investigación			X	X								
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación			X	X	X	X	X	X	X	X		
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo				X	X	X	X	X	X	X		
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos					X	X	X					
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos						X	X	X	X	X		

Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información							X	X	X	X		
Elaboración de aspectos administrativos del estudio							X	X	X	X	X	
Elaboración de los anexos							X	X	X	X	X	
Aprobación del proyecto											X	X
Redacción del informe del proyecto final:											X	X
Sustentación de informe final												X

4.2. Presupuesto

MATERIALES	2021			TOTAL
	DICIEMBRE			S/.
Semana	1	2	3	
Equipos				
USB	40			40
Material Bibliográfico				
Libros	70	70		140
Otros				
Movilidad	60	30	60	150
Alimentos	60	20		80
Llamadas	110	210	30	350
Imprevistos*		110	110	220
TOTAL	340	440	190	980

5. REFERENCIAS

1. Robles Espinoza AI, Rubio Jurado B, De la Rosa Galván EV, Nava Zavala AH. Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. El Resid [Internet]. 2016 [citado 14 de noviembre de 2020];11(3):120–5. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/residente/rr-2016/rr163d.pdf>
2. Lopera Vásquez JP. Calidad de vida relacionada con la salud: exclusión de la subjetividad. Cien Saude Colet [Internet]. 1 de febrero de 2020 [citado 14 de noviembre de 2020];25(2):693–702. Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/csc/2020.v25n2/693-702/es>
3. Ortega Soto A. Calidad de vida laboral de enfermeros en servicio de emergencia y su influencia en calidad del cuidado del hospital Cayetano Heredia - Lima 2017. Gac Científica [Internet]. 2018 [citado 25 de agosto de 2021];4(2):6–11. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/360>
4. Pujol Coles LJ. Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. Salud trab [Internet]. 2018 [citado 14 de noviembre de 2020];26(1):6–19. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/328771991_Work_engagement_satisfaccion_laboral_salud_fisica_y_salud_mental_en_academicos_de_una_universidad_publica_argentina
5. Gómez Garbero L, Labarthe J, Ferreira Umpiérrez A, Chiminelli Tomás V. Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). Ciencias Psicológicas [Internet]. 4 de octubre de 2019 [citado 5 de noviembre de 2020];13(2):305–16. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-

42212019000200305&lng=es&nrm=iso&tlng=es

6. García Iglesias JJ, Gómez Salgado J, Fagundo Rivera J, Romero Martín M, Ortega Moreno M, Navarro Abal Y. Factores Predictores de los Niveles de Burnout y Work Engagement en Médicos y en Enfermeras: una Revisión Sistemática. Rev Esp Salud Pública [Internet]. 2021 [citado 6 de noviembre de 2021];95(5):e-24. Disponible en: https://www.msbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL95/REVISIONES/RS95C_202104046.pdf
7. Toscano Del Cairo CA, Vesga Rodríguez JJ, Avendaño Prieto BL. Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. Acta Colomb Psicol [Internet]. 1 de enero de 2020 [citado 14 de noviembre de 2020];23(1):138–46. Disponible en: <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/3134>
8. García Rosas E, Macías Amaya D, Díaz Oviedo A, Cheverría Rivera S. Engagement laboral en el personal de enfermería: el caso de un hospital público de segundo nivel. NURE Investig Rev Científica enfermería, ISSN-e 1697-218X, N° 101, 2019 [Internet]. 15 de julio de 2019 [citado 6 de noviembre de 2021];16(101):1–14. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7135603>
9. Orgambidez Ramos A, Borrego Alés Y. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. Enfermería Glob Rev electrónica Trimest enfermería, ISSN-e 1695-6141, Vol 16, N° 4, 2017, págs 208-217 [Internet]. 2017 [citado 6 de noviembre de 2021];16(4):208–17. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6154660>
10. Organización mundial de Salud. Día Mundial de la Salud 2020: Profesionales de la enfermería y partería - liderar el camino hacia la salud universal - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. OPS / OMS - PAHO. 2020 [citado

- 14 de noviembre de 2020]. p. 3. Disponible en:
<https://www.paho.org/es/campañas/dia-mundial-salud-2020-profesionales-enfermeria-parteria-liderar-camino-hacia-salud>
11. Bustamante MA, Álvarez AJ, Villalobos ME, Lucero MI. Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Inf Tecnol [Internet]*. 1 de junio de 2020 [citado 14 de noviembre de 2020];31(3):65–74. Disponible en:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000300065
 12. Contreras Quevedo CA. Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Cienc Trab [Internet]*. abril de 2015 [citado 14 de noviembre de 2020];17(52):37–42. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100008
 13. Instituto Nacional de Estadística e informática. Profesionales de la salud médicos y enfermeras/os [Internet]. Perú; 2019 [citado 20 de noviembre de 2020]. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1192/cap02.pdf
 14. Cuartero Castañer ME, Hidalgo Andrade P, Cañas Lerma AJ. Calidad de vida profesional, compromiso y autocuidado en Profesionales de la Salud en Ecuador durante la Pandemia de COVID-19. *Healthc [Internet]*. 2021 [citado 31 de octubre de 2021];9(5):515-e14. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1217058>
 15. Mahmoud Hassona F, Albaqawi H, Laput V. Efecto de la calidad de vida laboral

- percibida de las enfermeras sauditas en el compromiso laboral y organizacional. *Int J Adv Appl Sci* [Internet]. 1 de junio de 2021 [citado 14 de noviembre de 2021];8(6):79–87. Disponible en: <http://www.sciencegate.com/IJAAS/2021/V8I6/1021833ijaas202106009.html>
16. Orgambidez A, Borrego Y, Vázquez Aguado O. Vincular la autoeficacia con la calidad de vida laboral: el papel del compromiso laboral. *West J Nurs Res* [Internet]. 1 de octubre de 2020 [citado 31 de octubre de 2021];42(10):821–8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31941420/>
 17. Meng M, Yuzhu G, Shuang Z, Yizhen Z, Lezhi L. Influencia de la calidad de vida profesional en el compromiso laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Gestión de enfermería china* [Internet]. 15 de noviembre de 2019 [citado 14 de noviembre de 2021];19(11):1663–7. Disponible en: <http://www.zghlg.com/CN/abstract/abstract6320.shtml>
 18. Granero Lázaro A. Calidad de vida laboral de las enfermeras, Evaluación y propuestas de mejora [Internet]. [Barcelona]: Universidad de Barcelona; 2017 [citado 31 de octubre de 2021]. Disponible en: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 19. Villar Navarro JI. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement [Internet]. [España, Sevilla]: Universidad de Sevilla; 2017 [citado 6 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://idus.us.es/handle/11441/31776>
 20. Alsadah Z. Explorando la relación entre la calidad de la vida laboral de las enfermeras

y el compromiso laboral de las enfermeras en los hospitales de la Provenza Oriental de Arabia Saudita [Internet]. [Arabia Saudita]: La Universidad Estatal de Pensilvania; 2017 [citado 11 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.proquest.com/openview/438ed3827917bc55c6344424395012c0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>

21. Velazco Vilcapoma DG. Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020 [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. [Perú, Lima]: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 31 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53567>
22. Zenzain Espiritu MJ. Engagement y calidad de vida en los trabajadores tercerizados de un hospital del distrito de Los Olivos, 2019 [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. [Perú, Lima]: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 14 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36903>
23. García JA, García FA. Calidad de Vida de los Trabajadores de la Salud. Los Casos de México y Chile [Internet]. [Colombia]: Universidad Santo Tomás; 2017 [citado 14 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4389/2017AbrilGarciaJenniferGarciaFannyAmparotrabajodegrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Pérez Zapata D, Zurita R. Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. Salud Soc [Internet]. agosto de 2014 [citado 5 de noviembre de 2020];5(2):172–80. Disponible en: <https://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/894#:~:text=Introducción%3A%20La%20Calidad%20de%20Vida, trabajo y del ambiente laboral.>
25. Peydró Navarro C. Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: un

- estudio en el Hospital General Universitario de Alicante [Internet]. [España]: Universidad de Alicante; 2015 [citado 5 de diciembre de 2020]. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydrro_navarro.pdf
26. Alarcón Condori YM, Astuñague Gonzales JV. Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyeneche, Arequipa - 2017 [Internet]. [Perú]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018 [citado 14 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. Mejía Solano PM, Murga Luis SN. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario [Internet]. [Perú]: Universidad Nacional de Trujillo; 2019 [citado 14 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Matabanchoy Tulcán SM, Álvarez Pabón K., Riobamba Jiménez OD. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Univ Salud [Internet]. 2019 [citado 14 de noviembre de 2020];21(2):176–87. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
29. Quintana Zavala MO, Paravic Klinj T, Saenz Carrillo KL. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. Rev Latino-Am Enferm [Internet]. 2016 [citado 14 de noviembre de 2020];24(1):1–8. Disponible en: https://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-24-02713.pdf

30. Machaca Idme M del P. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón, Puno - 2019 [Internet]. [Perú]: Universidad Nacional del Altiplano de Puno; 2020 [citado 14 de noviembre de 2020]. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca_Idme_Milagros_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Lozano Bonilla A, Forero Ramos JE. Estrategias del Engagement para el clima Laboral [Internet]. [Colombia]: Universidad Cooperativa de Colombia; 2020 [citado 5 de diciembre de 2020]. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20199/1/2020_estrategias_engagement_clima.pdf
32. Rojas García D. Engagement para mejorar la atención de los usuarios en el Centro de Salud Señor de los Milagros, Ate Vitarte, 2017 [Internet]. [Perú]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2017 [citado 15 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1229/TITULO - Rojas García%2C Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Acosta Ruíz A de J, Manrique Villanueva NR. Actividad física, calidad de sueño y engagement laboral en trabajadores de salud de Hospitales de Lima [Internet]. [Perú]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2019 [citado 5 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3161/TESIS Acosta Anita - Manrique Natali.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
34. Sanclemente Vinué I, Saso CE, Berrozpe TÍ. Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas.

- Enfermería Glob [Internet]. 2017 [citado 5 de diciembre de 2020];47(1):400–13.
Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00400.pdf>
35. Saenz Alcántara KK, Thorndike Mendo MA. Niveles de engagement laboral de los colaboradores asistenciales del sector salud, Chimbote - 2019 [Internet]. [Perú]: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 5 de noviembre de 2020]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40883/Saenz_AKK-Thorndike_MMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Hernández Sampieri R., Fernández Collado C., Baptista Lucio M. Metodología de la Investigación [Internet]. 6ª ed. Rocha Martínez MI, editor. México: McGraw-Hill; 2014. 632 p. Disponible en: <https://metodologiaecs.wordpress.com/2016/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>
37. Tamayo Tamayo M. El proceso de la Investigación científica - incluye evaluación y administración de proyectos de investigación [Internet]. 4ª ed. Grupo Noriega Editores, editor. Vol. 3. México: Limusa Editorial S. A. de C. V.; 2003. 175 p. Disponible en: <https://www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/El-Proceso-De-La-Investigacion-Cientifica-Tamayo-Mario.pdf>
38. Manzini JL. Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. Acta Bioeth [Internet]. diciembre de 2000 [citado 18 de noviembre de 2020];6(2):321–34. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2000000200010

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Calidad de Vida Laboral y el Engagement de los Enfermeros Emergencistas del Hospital de Nivel III - 2, 2021”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
General	General	General	Variable 1	Método de Investigación
¿Cómo es la calidad de vida laboral relacionada al engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?	Relacionar la calidad de vida laboral con el engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.	La calidad de vida se relaciona significativamente con el engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.	Calidad de vida laboral	Hipotético deductivo
Específicos	Específicos	Específica	Dimensiones	Enfoque de la investigación
¿Cuál es la calidad de vida laboral de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?	Valorar la calidad de vida laboral de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.	La dimensión apoyo directo se relaciona significativamente con la dimensión vigor de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.	Apoyo directivo	Cuantitativo
¿Cuál es el engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?	Valorar el engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.		Carga de trabajo	Tipo de investigación
			Motivación intrínseca	Observacional, transversal
			Variable 2	Diseño de la investigación
			Engagement laboral	No experimental, correlacional
			Dimensiones	Población Muestra
			Vigor	La población es una muestra censal de 80 profesionales de enfermería emergencista de un hospital de nivel III – 2.
			Dedicación	

<p>¿Cómo es la relación de dimensión apoyo directo con la dimensión vigor de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?</p>	<p>Relacionar la dimensión apoyo directo con la dimensión vigor de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.</p>	<p>La dimensión Carga de trabajo se relaciona significativamente con la dimensión dedicación de los profesionales de enfermería emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.</p>	<p>Absorción</p>	
<p>¿Cómo es la relación de dimensión Carga de trabajo con la dimensión dedicación los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?</p>	<p>Relacionar la dimensión Carga de trabajo con la dimensión dedicación de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.</p>	<p>La dimensión Motivación intrínseca se relaciona significativamente con la dimensión absorción de los profesionales de enfermería emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.</p>		
<p>¿Cómo es la relación de dimensión Motivación intrínseca con la dimensión absorción de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022?</p>	<p>Relacionar la dimensión Motivación intrínseca con la dimensión absorción de los enfermeros emergencistas del Hospital de nivel III - 2, 2022.</p>			

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO

CALIDAD DE VIDA LABORAL

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir: Calidad de vida laboral de enfermería emergencista del Hospital de nivel III – 2, 2022.

INVESTIGADOR(A): Lic. Enf. Yolanda Rocío Gallardo Fuster

INSTRUCCIONES:

Para los datos generales colocar el dato faltante.

Para datos específicos marca con “X” en la casilla de la respuesta que considere según sus aspectos del ámbito laboral, en una escala del 1 al 10, donde 1 es valor mínimo y 10 es el máximo valor.

EJECUCIÓN:

Datos generales:

Fecha: _____

Servicio donde labora: _____

Datos específicos:

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
APOYO DIRECTIVO											
1	Satisfacción con el tipo de trabajo										
2	Satisfacción con el sueldo										
3	Posibilidad de promoción										
4	Reconocimiento de mi esfuerzo										
5	Apoyo de mis jefes										
6	La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto										
7	Recibo información de los resultados de mi trabajo										
8	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.										
9	Posibilidad de ser creativo										
10	Tengo autonomía o libertad de decisión										

CUESTIONARIO
ENGAGEMENT

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir: Engagement de enfermería emergencista del Hospital de nivel III – 2, 2022.

INVESTIGADOR(A): Lic. Enf. Yolanda Rocío Gallardo Fuster

INSTRUCCIONES:

Para los datos generales colocar el dato faltante.

Para datos específicos marca con “X” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del nivel, según la siguiente escala:

EJECUCIÓN:

Datos generales:

Edad: _____

Sexo: Femenino (), Masculino ().

Cargo: _____

Datos específicos:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULARMENTE	BASTANTES VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5	6	7

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
VIGOR	1. En mi trabajo me siento lleno de energía							
	2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
	3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
	4. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
	5. Soy muy persistente en mi trabajo							

	6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando								
DEDICACIÓN	7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito								
	8. Estoy entusiasmado con mi trabajo								
	9. Mi trabajo me inspira								
	10. Estoy orgulloso del trabajo que hago								
	11. Mi trabajo es retador								
ABSORCIÓN	12. El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando								
	13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.								
	14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.								
	15. Estoy inmerso en mi trabajo								
	16. Me dejo llevar por mi trabajo								
	17. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.								

Gracias por su colaboración

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Calidad de vida laboral y el engagement de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de nivel III - 2, 2022.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Enf. Yolanda Rocío Gallardo Fuster.

Propósito del estudio: Relacionar la Calidad de vida laboral con el engagement de los enfermeros emergencistas del Hospital de Nivel III – 2, 2022

Beneficios por participar: una investigación que posibilita conocer los resultados por medio de agrupamiento de datos que son útiles para fines académicos y práctico en su actividad profesional laboral.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder los cuestionarios.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo Lic. Enf. Yolanda Rocío Gallardo Fuster. Celular: 997426170.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	

Fecha:

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**