



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Calidad de vida laboral y engagement de las enfermeras neonatales de un
hospital público, Lima, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Peña Guerrero, Leslie Elizabeth


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7611-8158>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, PEÑA GUERRERO, LESLIE ELIZABETH, CODIGO ORCID 0000-0002-7611-8158 Egresada(o) de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, segunda especialidad EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERIA, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ENGAGEMENT DE LAS ENFERMERAS NEONATALES DE UN HOSPITAL PUBLICO, LIMA, 2024”.

Asesorado por el Docente PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA, DNI 18150131, CODIGO ORCID: 0000-000192864225, tiene un índice de similitud de (20) veinte %. Con código OID 14912:419813133, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




.....
 Firma de autor(a)
 PEÑA GUERRERO LESLIE ELIZABETH
 DNI 40625205



.....
 Firma del Asesor
 PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA
 DNI 18150131

Lima, 08 de enero del 2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p>–</p> <p>SE EXCLUYE LA FRASEOLOGIA NORMAL</p> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin: 5px 0;"/> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin: 5px 0;"/> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin: 5px 0;"/> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin: 5px 0;"/> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin: 5px 0;"/>

DEDICATORIA

A mi familia porque su amor me inspira día a día.

A mis ángeles por iluminar mi camino día a día.

AGRADECIMIENTO

A DIOS todopoderoso por darme salud, firmeza y la determinación necesaria para concluir con este propósito.

A la Universidad Privada Norbert Wiener y a su equipo docente.

JURADO

PRESIDENTE: Mg. Maria Rosario Mocarro Aguilar

SECRETARIO: Mg. Elsa Magaly Yaya Manco

VOCAL : Mg. Lucimar Josefina Barrios Cabello

INDICE

Indice general.....	6
Resumen.....	8
Abstract.....	9
1. EL PROBLEMA.....	10
1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Formulación del problema.....	14
1.2.1 Problema general.....	14
1.2.2 Problemas específicos.....	14
1.3 Objetivos de la investigación.....	15
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 Practica.....	17
1.5 Delimitación de la investigación.....	18
1.5.1 Temporal.....	18
1.5.2 Espacial.....	18
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	18
2. MARCO TEORICO.....	19
2.1 Antecedentes.....	19
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	19
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	21
2.2 Bases teóricas.....	24
2.2.1 Calidad de vida laboral.....	24
2.2.2 Engagement.....	26
2.3 Formulación de hipótesis.....	28
2.3.1 Hipótesis general.....	28
2.3.2 Hipótesis específica.....	30
3. METODOLOGIA.....	31
3.1 Método de la investigación.....	31
3.2 Enfoque de la investigación.....	31
3.3 Tipo de investigación.....	31
3.4 Diseño de la investigación.....	31
3.5 Población, muestra y muestreo.....	32
3.6 Variables y operacionalización.....	33
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.7.1 Técnica.....	36
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	36
3.7.3 Validación.....	37

3.7.4 Confiabilidad.....	38
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	38
3.9 Aspectos éticos.....	39
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	40
4.1 Cronograma de actividades.....	40
4.2 Presupuesto.....	41
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	43
ANEXOS.....	52
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	53
Anexo 2. Instrumentos.....	54
Anexo 3. Formato de consentimiento informado.....	58
Anexo 4. Informe del asesor de turnitin.....	59

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y engagement de las enfermeras neonatales”

Materiales y métodos: se utilizará enfoque de investigación cuantitativa, diseño no experimental, la técnica será la encuesta donde se recolectarán datos a una población de 85 enfermeras neonatales aplicando dos instrumentos, se utilizará la escala de calidad de vida laboral en hospitales públicos CVL-HP y la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17), se procesarán los datos de manera sistematizada evaluando la correlación entre ambas variables, se analizarán los resultados con paquetes estadísticos SPSS versión 26 y se presentarán los resultados de manera organizada.

Palabras clave: “calidad de vida laboral”, “compromiso laboral”, “enfermeras neonatales”.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship that exists between quality of work life and engagement of neonatal nurses.

research approach, non-experimental design will be used, the technique will be the survey where data will be collected from a population of 85 neonatal nurses applying two instruments, the quality of work life scale in CVL-HP public hospitals will be used and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES 17), the data will be processed in a systematized manner evaluating the correlation between both variables, the results will be analyzed with SPSS version 26 statistical packages and the results will be presented in an organized manner.

Keywords: “quality of work life”, “work engagement”, “neonatal nurses”

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

OIT para el año 2023 destaca que los trabajadores de salud encaran retos fundamentales en cuanto a protección y seguridad de salud en el trabajo, lo cual abarca la exposición a riesgos psicológicos. En el trabajo asistencial las condiciones laborales evidencian la segregación de género, la baja remuneración y las diferencias salariales (1).

Organización Panamericana de la Salud informa que en el mundo existen 27,9 millones de profesionales de enfermería, en las Américas las enfermeras representan el 56% de la fuerza de trabajo de salud, considerándolos el pilar primordial que sostiene los servicios de salud. Con respecto a los países de América Latina y el Caribe hay aproximadamente 44,3 enfermeras por cada 10, 000 habitantes, un número menor a lo estimado de 70,6 por cada 10,000 este déficit pone en riesgo el cumplimiento de la meta de acceso y cobertura universal de salud de las naciones unidas 2030, sostiene además que el 89% de las enfermeras de la región son mujeres. El director de OPS Dr Jarbas Barbosa afirma que “el personal de enfermería continúa enfrentando retos relacionados con la escasez, la mala distribución y los ambientes de trabajo inadecuados” (2).

El Consejo Internacional de Enfermeras en su Carta para el cambio “Nuestras enfermeras, nuestro futuro” invita a los líderes a tomar acciones determinantes para construir y optimizar la fuerza laboral de una enfermería duradera, fuerte y saludable; recomienda 10 acciones políticas que los gobiernos y empleadores deben promover para

crear y sostener sistemas sanitarios seguros. Menciona la urgencia de fortalecer el bienestar de las enfermeras respetando sus derechos y garantizando condiciones laborales seguras y saludables (3). CIE puntualiza que todas las enfermeras tienen derecho a laborar en un ambiente seguro y saludable sin que se deriven riesgos de lesión o enfermedad de su trabajo (4).

En una pesquisa realizada en España, Abouzeid señala que las enfermeras perciben que realizan una gran cantidad de trabajo, estiman mantener una carga de trabajo considerable por tiempo prolongado durante sus turnos laborales; así mismo perciben que les falta tiempo para cumplir con todas sus actividades durante el turno establecido y que no tienen muchas oportunidades para promoción en el trabajo, (5)

En un estudio realizado en Ecuador, Cedeño evidencia que la calidad de vida laboral en las enfermeras es insatisfactoria por lo que sugiere adoptar las medidas necesarias para mejorar el ambiente de trabajo promoviendo un entorno saludable y sostenible con la finalidad de garantizar una atención enfermería de alta calidad. (6)

Cueva indica que las enfermeras ejercen un papel trascendental en los sistemas de salud, que la calidad del cuidado que brindan tiene como pilar fundamental el bienestar de este grupo profesional, propone una necesidad urgente de plantear estrategias de mejora de la calidad de vida laboral y el manejo de estrés de las enfermeras de manera integral (7).

En Brasil, Souza menciona que el concepto de la calidad de vida laboral incluye varios aspectos como condiciones de trabajo seguras y saludables, integración social en el trabajo, oportunidad de crecimiento continuo, compensación acorde, entre otros (8).

En el Perú, MINSA indica que los recursos humanos en salud son personas que atienden personas, sostienen el sistema de salud y sus servicios, también señala que la calidad de vida laboral de una institución comprende el entorno, el clima laboral que se percibe y que se deriva en una menor o mayor iniciativa y participación de los trabajadores por mejorar las condiciones laborales (9).

Según información estadística de la página web del Colegio de Enfermeros del Perú actualmente en el Perú hay 113053 enfermeras(os), 31654 especialistas, 2586 con grado de maestría y 221 con grado de doctorado a nivel nacional (10).

En las unidades de cuidados neonatales de los hospitales públicos de mayor capacidad resolutive a nivel nacional se brinda cuidados altamente especializado a los neonatos en estado crítico los 365 días del año las 24 horas en turnos rotativos, se realizan las diferentes actividades asignadas en la Norma Técnica 031 del MINSA, (2006) como reanimación cardiopulmonar, cuidados al RN de muy bajo peso, exsanguineo transfusión, soporte nutricional, monitoreo y soporte hemodinámico, monitoreo y soporte tisular, monitoreo y soporte respiratorio, monitoreo y soporte neurológico (11).

En el INMP en el año 2022 se atendieron 13,277 partos entre vaginales y cesáreas, de los cuales nacieron 133 recién nacido de extremo bajo peso (menor de 1000 gr), 328 recién nacidos de muy bajo peso (menor de 1500 gr) y 1527 recién nacidos de bajo peso (menor 2500 gr), muchos de ellos prematuros, otros nacen con diferentes patologías quirúrgicas, y otro grupo nace con malformaciones congénitas asociadas (12). Esta sobredemanda en número y complejidad afecta la calidad de vida laboral de los enfermeros neonatales, el 70 % de profesionales percibe un clima organizacional no saludable (13).

Chumpitaz afirma que la enfermera neonatal tiene una carga laboral de nivel medio a nivel alto, señala que la carga mental y los factores de organización están relacionados con la ocurrencia de los eventos adversos en los recién nacidos hospitalizados (14).

El personal de salud de las unidades críticas neonatales se enfrenta diariamente a escenarios estresantes, que exigen temple para la toma de decisiones por lo cual es fundamental que trabajen en un entorno saludable con comunicación asertiva, trabajo en equipo y colaborativo con horarios razonables, que cuenten con las estrategias emocionales necesarias para dar soporte a las familias de los neonatos hospitalizados, hacer frente a la carga de trabajo; todo esto promueve el intercambio de conocimientos, la toma de decisiones compartidas, previene los errores durante a la atención, finalmente se puede afirmar que al fomentar un entorno laboral saludable, seguro y ecuánime se

promueve la excelencia en los cuidados de enfermería a los neonatos hospitalizados y se logra el bienestar del equipo de la salud (15).

Por todo lo antes mencionado, el presente proyecto de investigación procura aportar ampliando el panorama de la calidad de vida laboral y el engagement actual en las enfermeras neonatales de un hospital público de Lima, para que guie la toma de decisiones de los líderes políticos y los líderes del equipo de gestión, buscando mejorar la calidad de vida laboral y promover el compromiso de las enfermeras neonatales que allí laboran lo cual repercute directamente en la calidad de atención que brindan al recién nacido y su familia.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras neonatales de un hospital público, Lima, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar individual y el engagement de las enfermeras neonatales?
2. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral en su dimensión condiciones y medio ambiente de trabajo y el engagement de las enfermeras neonatales?

3. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral en su dimensión organización y el engagement de las enfermeras neonatales?

4. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo y el engagement de las enfermeras neonatales?

1.3. Formulación del Objetivo

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras neonatales.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar individual y el engagement de las enfermeras neonatales.

2. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión condiciones y medio ambiente de trabajo y el engagement de las enfermeras neonatales.

3. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión organización y el engagement de las enfermeras neonatales.

4. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo y el engagement de las enfermeras neonatales.

1.4. Justificación de la Investigación

Teórica

La presente pesquisa pretende abordar la calidad de vida laboral apoyándose en la teoría de Navarro que adecua la teoría de la pirámide de Maslow a las ciencias económicas para ser aplicada en las organizaciones. Así mismo Chiavenato fundamenta que la calidad de vida laboral es la preocupación por el bienestar y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, se trabajara con las dimensiones de calidad de vida laboral de Hernández.

Con respecto al engagement nos basaremos en la teoría de la psicología positivista organizacional y la teoría de las demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti, abriendo el panorama de los derechos laborales de las enfermeras a detentar una calidad de vida laboral favorable con la finalidad de mejorar el engagement y así alcanzar la excelencia en los cuidados de enfermería al neonato y su familia.

Metodológica

En la presente pesquisa se utilizará el método hipotético deductivo, diseño descriptivo, correlacional, observacional, prospectivo y transversal. Para alcanzar los objetivos de la presente investigación se manejarán técnicas de investigación cuantitativa, donde se recolectarán datos con 2 instrumentos, el primero es la escala de

calidad de vida laboral en hospitales públicos CVL-HP y el segundo es la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17), ambos con la confiabilidad y validez aplicados en Perú, los datos se procesarán de manera sistematizada, lo cual permitirá evidenciar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el engagement, se analizarán los resultados con paquetes estadísticos y se presentarán los resultados de manera organizada; proporcionando así información actualizada e innovadora ya que se realizara en un instituto materno perinatal de referencia nacional.

Practica

Siendo el recurso humano el más valioso, la enfermera la pieza clave en los sistemas de salud; es misión de las instituciones sanitarias visibilizar que calidad de vida laboral ofrecen, ya que la gestión de los recursos humanos debe darse de manera humana, sostenida y de ser necesario modificar su organización con la finalidad de generar un ambiente laboral saludable para las enfermeras que permita potenciar el compromiso del recurso humano favoreciendo un mejor desempeño, esta investigación brindara datos de interés para conocer si estamos encaminados en ese compromiso de generar el trabajo digno para las enfermeras y conocer el nivel de compromiso del personal para fortalecerlo si es necesario ya que un personal con compromiso tiende a ser más motivado, más productivo y con mejor disposición para la prestación de sus servicios, lo cual se espera que tenga un impacto en la mejora de la calidad de atención que las enfermeras neonatales brindan al neonato y su familia; favoreciendo a disminuir las estancias hospitalarias y por ende disminuir así los costos hospitalarios en la institución.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Temporal

El periodo de tiempo de ejecución será entre enero a febrero 2025.

1.5.2. Espacial

Servicio de cuidados neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal, ubicado en av. Santa Rosa 941, cercado de Lima en la ciudad de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Enfermeras del servicio de cuidados neonatales.

2.MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes internacionales

Engga et al (16) 2024 en Indonesia, en su investigación tuvieron como objetivo “analizar la relación entre la implementación del compromiso de los empleados, la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de las enfermeras del hospital Unand Padang”, estudio de métodos mixtos, cuantitativo y cualitativo, participaron 34 enfermeras. Los resultados mostraron que el 68 % de las enfermeras tienen un buen nivel de compromiso, el 65 % de las enfermeras tienen un alto nivel de calidad de vida laboral, evidenciaron que en el año 2023 se habían retirado de la institución 57 enfermeras, aproximadamente el 4% por motivos de salud, 12 % por asuntos familiares, 16 % por aceptar un trabajo en otra institución, 37 % por continuar con sus estudios. Concluyeron que el nivel de compromiso y la calidad de vida influye en la intención de rotación de las enfermeras.

Sun et al (17) en su investigación en China en el año 2022 tuvo como objetivo “Explorar el impacto de la calidad de vida laboral de enfermeras con formación estandarizada en su engagement laboral”; es un estudio descriptivo transversal aplico los instrumentos a 250 enfermeras en Shenyang, como resultado encontró que la calidad de vida laboral se encuentra en un nivel medio-alto ($191,62 \pm 27,18$), y su engagement en el trabajo se encuentra en un nivel relativamente alto ($75,77 \pm 19,60$); concluye que existe una relación positiva entre la calidad de vida laboral y el compromiso laboral, afirma que cuando la gestión de enfermería pretende mejorar el compromiso laboral de las

enfermeras no solo debería tomar en cuenta la calidad de vida laboral sino también la identidad profesional y el agotamiento.

All- Dosary (18) en el año 2022 en Arabia Saudita en su investigación tuvo como objetivo “analizar la relación entre la calidad de vida laboral, el compromiso organizacional y el desempeño laboral en Arabia Saudita”, es un estudio transversal donde recolectaron los datos aplicando los siguientes instrumentos la Escala de calidad de vida laboral (QWLS), el Cuestionario de compromiso organizacional (OCQ) y el Cuestionario de desempeño laboral individual (IWPQ) a 243 enfermeras, obtuvo como resultados 74 % eran féminas, 55 % son extranjeros, cerca del 52 % tenían edad entre 30 y 39 años, cerca al 38 % contaba con experiencia laboral entre 6 a 10 años, seguido de un casi 33% que tenían más de 10 años de experiencia, con respecto a la calidad de vida laboral fluctuaba entre 3 y 3,44 encajando de promedio a buenas, el compromiso laboral esta en nivel bajo , con una media de 2.8 para el compromiso afectivo, 2.7 para la continuidad del compromiso; evidencia una correlación positiva entre la calidad de vida laboral, el compromiso organizacional y el desempeño laboral, concluye además que una mala calidad de vida laboral puede impactar el desempeño y el compromiso organizacional de las enfermeras.

Remegio (19) en el año 2021 en Estados Unidos en su estudio descriptivo correlacional tuvo como objetivo “relacionar la calidad de vida profesional y el compromiso laboral de las enfermeras en los países bajos antes de la pandemia COVID – 19”, aplico la escala de vida profesional versión 5 y la escala de compromiso laboral de Utrecht de 9 items a 144 enfermeras, obtuvo como resultado que el 89% eran mujeres,

observo el nivel más bajo en el vigor, concluyo que las enfermeras en general están comprometidas con su trabajo, indica que el mayor nivel educativo está firmemente ligado a los niveles de satisfacción, además afirma que el compromiso es lo contrapuesto al agotamiento y el estrés.

Novelin (20) en Indonesia en el año 2020 en su estudio cuantitativo observacional transversal tuvo como objetivo “analizar la relación del compromiso laboral y la calidad de vida laboral con el desempeño de las Enfermeras en el Hospital General Regional Makassar”, aplico un instrumento a 167 enfermeras obtuvo como resultado que el 71% presento nivel alto de calidad de vida laboral, 54% presento un nivel alto de engagement; concluyo que existe relación entre las variables, afirma además que es importante que los lideres conozcan las necesidades de sus empleados y fomentar una cultura de salud en el entorno laboral para crear un ambiente de trabajo seguro.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cerda et al (21) 2023 en Lima en su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo en el personal de enfermería de un hospital público” estudio transversal correlacional, aplico el cuestionario de calidad de vida laboral en hospitales públicos y la escala de Utrecht de compromiso en el trabajo a 43 enfermeras, obtuvo como resultado 96 % era de sexo femenino, 46 % tenían especialidad, las enfermeras presentaron un buen nivel de compromiso en el trabajo 4.7, su calidad de vida laboral media fue alta 2.18, la dimensión bienestar logrado a través del trabajo fue la mejor valorada, concluyó que la calidad de

vida laboral en el personal de enfermería tiene una relación directa y alta con el compromiso.

Suarez (22) en Lima en el año 2023 en su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el engagement del personal asistencial en un centro de salud de Lima”; estudio descriptivo correlacional, aplico 2 cuestionarios a 161 trabajadores de la salud; encontrando como resultados que el 50 % muestra un nivel medio de calidad de vida en el trabajo, 50% manifiesta un nivel medio de engagement; concluyo que la calidad de vida laboral se relaciona significativa y directamente con el engagement en el personal asistencial.

Robles (23) el año 2023 en Huancayo en su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la Red de Salud Concepción”; es un estudio no experimental, transversal y correlacional, en una muestra conformada por 120 profesionales de la salud aplicó el Protocolo de calidad de vida laboral en profesionales de enfermería y el Cuestionario de compromiso organizacional en profesionales de enfermería, como resultado obtuvo que aproximadamente 31% de los enfermeros poseen calidad de vida en el trabajo en nivel mediano, y aproximadamente el 47% tienen compromiso organizacional bajo, concluyo que el mejoramiento de la calidad de vida laboral se asocia con un incremento del compromiso organizacional.

Apaza (24) en Lima el año 2022 en su investigación tuvo como objetivo “determinar si existe relación entre el engagement laboral y la calidad de vida laboral del

personal del Centro de Salud de Mariano Melgar de Arequipa” estudio cuantitativo correlacional, se aplicó UWES – 17 y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional a 140 personal de salud, obtuvo como resultado aproximadamente el 61 % percibe una carga de trabajo promedio, 75.5 manifiesta relaciones interpersonales promedio, casi el 78% manifiesta nivel promedio de capacitación, 80 % se encuentra en nivel promedio en vigor, 78% en nivel promedio en dedicación; concluyo que el engagement no se relaciona de manera estadísticamente muy significativa con la calidad de vida, por lo tanto afirma no existe relación entre ambas variables.

Velazco (25) en el año 2022 en Lima en su pesquisa tuvo como objetivo “Establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras de un hospital público”; es un estudio básico correlacional, la muestra estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería, como resultado encontró cerca del 63 % presenta una calidad de vida regular, aproximadamente 32% manifiesta un nivel de calidad de vida adecuado, 63% presenta un nivel medio de engagement laboral, 33 % nivel bajo de engagement laboral; concluye que existe correlación significativa entre la Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público.

Valle (26) en Chiclayo el año 2021 en su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación entre el engagement y la percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de Chiclayo” estudio transversal correlacional, aplico Cuestionario de Percepción de Calidad de Vida Profesional y Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo a 65 trabajadores de la salud, obtuvo como resultado engagement el 61.7 % se ubicó en el nivel promedio, en percepción de calidad de vida

profesional el 90% en nivel bueno, concluyó que existe una relación positiva muy baja entre ambas variables.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1 Calidad de vida laboral

2.2.1.1. Definición conceptual

Calidad de vida laboral es un término que abarca varias dimensiones para explicar procesos dinámicos del trabajo trascendentales para contribuir al desarrollo del ser humano en su ámbito laboral, son aspectos que se relacionan con la motivación, la satisfacción y el rendimiento laboral (27).

Gonzales citado por Cueva, define la calidad de vida laboral o calidad de vida en el trabajo como un concepto multidimensional que se alcanza cuando el trabajador o colaborador satisface sus necesidades de seguridad, bienestar, soporte institucional, administración del tiempo libre y desarrollo a través del trabajo (28).

La Calidad de vida laboral se asocia con la motivación, satisfacción laboral, la salud, la productividad, la seguridad en el trabajo, la seguridad y el bienestar, abarcando cuatro ejes principales: un entorno de trabajo seguro; atención de la salud ocupacional; tiempo de trabajo adecuado; y un salario adecuado (29).

En los profesionales de enfermería la calidad de vida laboral se ve influenciada por factores emocionales al conectarse durante los cuidados brindados en la interacción con cada uno de sus pacientes y sus familias, hacer frente a situaciones de agonía, desgaste

emocional, duelo además de hacer frente a las relaciones interpersonales con sus pares, sobrecarga laboral, antigüedad que tiene en su lugar de trabajo, estado de salud propio, entre otros (30).

2.2.1.2 Teorías relacionadas con Calidad de vida laboral

Navarro indica que en las ciencias económicas la pirámide de Maslow con sus 5 niveles: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de aprecio, necesidades de autorrealización pueden ser aplicadas en las organizaciones, en un primer paso cuando iniciamos en un trabajo esperamos que nuestra retribución económica cubra las necesidades de alimentación, de descanso, en un segundo paso intentaremos tener cierta estabilidad en nuestro trabajo, en un tercer paso esperamos trabajar con un clima laboral favorable y en equipo, en un cuarto paso el trabajador buscare recibir reconocimiento y gratitud por su labor, finalmente buscare en la autorrealización: el éxito profesional (31).

Chiavenato en su libro administración de recursos humanos señala que la calidad de vida en el trabajo representa la medida en que la organización satisface las necesidades profesionales y personales de un trabajador a consecuencia de su labor. Menciona factores como satisfacción con el trabajo desempeñado, reconocimiento por logros obtenidos, retribución económica, posibilidades de desarrollo profesional, relaciones interpersonales dentro de la organización, ambiente físico, oportunidades laborales. Indica además que la calidad de vida en el trabajo afecta la productividad, la capacidad de adaptación laboral, la creatividad del trabajador, el interés para innovar, la motivación para el trabajo y la respuesta ante los cambios en el ambiente laboral (32).

2.2.1.3 Dimensiones de la calidad de vida laboral

1. Bienestar individual que se vincula a la calidad de vida que percibe el recurso humano dentro de su organización (33)

2. Condiciones y medio ambiente de trabajo que engloba actividades para mejorar el control de la salud del trabajador, entornos adecuados, existencia de equipamiento y herramientas necesarias para favorecer su rendimiento laboral, así como una sucesión de lineamientos y políticas para propiciar su competitividad. (34)

3. Organización es el esqueleto de las interacciones que existen entre los roles y actividades del recurso humano dentro de una institución con el propósito de alcanzar las metas del colectivo laboral. (35)

4. Bienestar logrado a través del trabajo apunta al estado de complacencia, de agrado del recurso humano incluye los logros profesionales, académicos y retribuciones económicas que se desprenden del cumplimiento de la función laboral (36).

2.2.2. ENGAGEMENT

2.2.2.1. Definición conceptual

Se define el engagement o compromiso laboral como “un estado mental positivo, satisfactorio relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción...el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo persistente e influyente”, los presentan con tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (37).

El concepto de engagement o compromiso laboral se precisa como la disposición de los trabajadores a contribuir a la organización a lograr sus objetivos o alcanzar sus metas; abarca los niveles de participación, identificación y lealtad de los trabajadores, intentando crear un vínculo de relaciones entre el empleado y empleador a largo plazo (38).

2.2.2.2 Teorías relacionadas con engagement

Martin Seligman abordó el concepto de psicología positiva donde menciona el modelo PERMA para alcanzar el bienestar emocional, en este modelo se incluye emociones positivas, engagement o compromiso, relaciones positivas, sentido y logro. Define el engagement como un tipo de acuerdo con nosotros mismos y con nuestras fortalezas, con el fin de conseguir un equilibrio entre ambos que nos sitúe en un estado de armonía (39).

Esta visión de la psicología positiva se aleja del área patológica del comportamiento y es llevada al área laboral como psicología organizacional positiva buscando el funcionamiento óptimo del recurso humano, señalando que el capital humano y sus potenciales al ser positivamente orientados junto a sus capacidades psicológicas pueden ser medidos, desarrollados, y administrados de manera eficiente para mejorar el desempeño en su espacio de trabajo (40).

Vinculando estas ideas y para analizar sus interrelaciones surge la teoría de demandas y recursos laborales, Bakker señala que los recursos laborales vienen a ser

aquellos factores que merman las demandas contribuyendo a alcanzar los objetivos del trabajo, promueven el crecimiento profesional; mientras que las demandas laborales vienen a ser aquellos factores que obstaculizan las tareas y el consecuente logro de objetivos; describe cómo las demandas y recursos laborales tienen impacto directo e indirecto sobre el estrés laboral y la motivación, además plantea la existencia de relaciones recíprocas entre estas variables (41).

En España, en 2021 el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo presentó una norma técnica de prevención donde los recursos laborales se conceptualizan como aspectos psicológicos, físicos, organizacionales y/o sociales que contribuyen al logro de las metas laborales y facilitan el desarrollo y crecimiento profesional (42).

Estos recursos sobresalen en el contexto de altas demandas laborales. Los trabajadores comprometidos mantienen más apertura a información innovadora, son más productivos y están más prestos a realizar un esfuerzo adicional. Además, los trabajadores comprometidos modifican proactivamente su entorno laboral para mantenerse comprometidos. Los hallazgos de estudios anteriores manifiestan que el compromiso laboral puede mejorar el desempeño laboral en el espacio de trabajo (43).

Mejorar el engagement en las enfermeras genera resultados beneficiosos para la institución hospitalaria, y los agrupa en tres categorías: las sinergias individuales que implica mayor lealtad a la organización, mayor satisfacción laboral, personal de enfermería creativo, innovador y sensible; las sinergias interpersonales que incluye mejor trabajo en equipo, menos sentimientos negativos, alto desempeño y enriquecimiento de

la calidad del cuidado; las sinergias organizacionales abarca un clima laboral favorable, enfermeras con mayor bienestar emocional, retención de talentos, menos ausentismo laboral (44).

2.2.2.3 DIMENSIONES ENGAGEMENT

Vigor caracterizado por una gran voluntad de dedicación y esfuerzo al trabajo, con persistencia ante las dificultades (45).

Dedicación hace referencia a estar involucrado firmemente con el trabajo y experimentar sensación de inspiración, entusiasmo, reto, orgullo y significado (46).

Absorción caracterizada por estar feliz y enteramente inmerso en el trabajo, de modo tal que el tiempo transcurre rápidamente y se experimenta descontento por tener que retirarse del trabajo. (47).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras neonatales de un hospital público, Lima, 2024

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras neonatales de un hospital público, Lima, 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

HiE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar individual y el engagement de las enfermeras neonatales.

HiE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral en su dimensión condiciones y medio ambiente de trabajo y el engagement de las enfermeras neonatales.

HiE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral en su dimensión organización y el engagement de las enfermeras neonatales.

HiE4: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo y el engagement de las enfermeras neonatales.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación

En la presente pesquisa se utilizará el método hipotético deductivo, se plantearán proposiciones que serán puestas a prueba y se pretende determinar su validez o negar tales hipótesis, desprendiéndose de ello conclusiones que deben confrontarse con los hechos, orientándose de lo general a lo particular (48).

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo se sustenta usando la recolección de datos para medir las variables, basándose en la medición numérica, utilizando técnicas estadísticas tanto para el proceso de recolección y para el consiguiente análisis (49).

3.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación será aplicada, pues se pretende utilizar sus resultados para brindar solución a un problema encontrado en un ámbito específico (50).

3.4 Diseño de investigación

La investigación pertenece al diseño descriptivo, correlacional, observacional, prospectivo y transversal.

Es descriptivo por que especifica las características o propiedades de una población determinada (51).

Es correlacional por que describe la relación entre 2 o más variables en la población estudiada. (52).

Es observacional por que el investigador observara desde fuera de la realidad observada sin intervenir ni manipular las variables (53).

Es prospectivo por que se registrara la información de acuerdo como van ocurriendo los hechos (54).

Es transversal por que la recolección de datos se realizara en un momento específico (55).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población o muestra censal es el conjunto total de individuos o elementos que tienen características comunes (56), para efectos de esta pesquisa se considerará a las 85 enfermeras que se desempeñan en el servicio de cuidados neonatales de un hospital público, por tanto, encontrándose que la población es finita no se contara con muestra.

Criterio de inclusión

- Enfermeras que se encuentren laborando en condición de nombrado, contratado o tesoro público.

- Enfermeras que estén dispuestas a participar voluntariamente en la presente pesquisa y firmen su consentimiento informado.
- Enfermeras con un mínimo de 1 año laborando en el servicio de cuidados neonatales.

Criterio de exclusión

- Enfermeras que no se encuentran dispuestas a formar parte de la presente pesquisa.
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones, descanso médico o licencia durante el tiempo de la presente pesquisa.
- Enfermeras que tengan menos de 1 año laborando en el servicio de cuidados neonatales.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Calidad de vida laboral

Variable 2: Engagement

Tabla 1.- Variables y operacionalización**Variable 1: Calidad de vida laboral**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Proceso que experimenta un individuo en relación con las demandas de trabajo profesional y los recursos disponibles para realizarlo (57)	Proceso que experimentan las enfermeras con relación a las demandas y recursos para realizar su trabajo en el servicio de cuidados neonatales de un hospital público de Lima, medido a través de un instrumento considerando las siguientes dimensiones: bienestar individual, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización y bienestar logrado a través del trabajo. (58)	D1 Bienestar individual	Trabajo en equipo Misión organizacional	Ordinal	BAJA 55 – 91
		D2 Condiciones y medio ambiente de trabajo	Insumos de calidad Ambiente grato		MEDIA 92 – 128
		D3 Organización	Comunicación afectiva		ALTA 129 - 165
		D4 Bienestar logrado a través del trabajo	Habilidades Imagen del trabajo Satisfacción		

Variable 2: Engagement

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Es una situación mental positiva y de satisfacción que tiene el individuo acerca del trabajo por el vigor, la dedicación y la absorción. (59)	Es una situación mental positiva y de satisfacción que tienen las enfermeras con respecto a su trabajo realizado en el servicio de cuidados neonatales de un hospital público de Lima, medido a través del instrumento UWES 17, considerando las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción. (60)	D1 Vigor	Niveles de energía Aceleración mental cuando se trabaja	Ordinal	MUY BAJO 0-69
		D2 Dedicación	Motivación Involucración en el trabajo		BAJO 70 - 79
		D3 Absorción	Estar absolutamente concentrado en el trabajo		PROMEDIO 80 – 89
					ALTO 90-96
					MUY ALTO 97-110

3.7 Técnicas e Instrumentos

3.7.1. Técnicas

Variable 1: Se utilizará como técnica la encuesta

Variable 2: Se utilizará como técnica la encuesta

3.7.2. Descripción de Instrumentos

Instrumento 1:

Para la variable calidad de vida laboral se utilizará la escala de calidad de vida laboral en hospitales públicos CVL-HP autor Hernández y colaboradores 2017 (58).

El Cuestionario contiene un total de 55 ítems, distribuido en 4 dimensiones:” bienestar individual” (14 ítems), “condiciones y medio ambiente de trabajo” (12 ítems) “organización” (14 ítems) “bienestar logrado a través del trabajo (15 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleará la escala de Likert con la siguiente escala como alternativa de respuesta: Bajo (1), Medio (2), Alto (3).

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

CALIDAD DE VIDA LABORAL BAJA (55 – 91)

CALIDAD DE VIDA LABORAL MEDIA (92 – 128)

CALIDAD DE VIDA LABORAL ALTA (129 – 165)

Instrumento 2:

Para la variable engagement se utilizará la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17) original de Schaufeli Wilmar y Bakker Arnold en el año 2003, aplicada en Perú por Huallata 2021 (60).

El Cuestionario contiene un total de 17 ítems, distribuido en 3 dimensiones: "vigor" (6 ítems), "dedicación" (5 ítems) "absorción" (6 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleará la escala de Likert con la siguiente escala como alternativa de respuesta: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2) Regularmente (3) Bastante veces (4) Casi siempre (5) Siempre (6).

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

ENGAGEMENT MUY BAJO	(0-69)
ENGAGEMENT BAJO	(70 – 79)
ENGAGEMENT PROMEDIO	(80 – 89)
ENGAGEMENT ALTO	(90-96)
ENGAGEMENT MUY ALTO	(97-110)

3.7.3. Validación

Instrumento 1:

En la escala de calidad de vida laboral en hospitales públicos CVL-HP se evaluó validez de contenido a través de un juicio de expertos: psicólogos organizacionales basándose en los 5 criterios de Moriyama y la validez de constructo se evaluó a través de un análisis exploratorio factorial aplicando el método de componentes principales y con rotación simple varimax (58).

Instrumento 2:

La Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17) en el contexto peruano en el ámbito laboral de la salud fue aplicado por Huallata 2021 (60) se realizó las evidencias de validez basados en la estructura interna, mediante el análisis factorial

confirmatorio obtuvo el ajuste absoluto (GFI=.973); índice de bondad de ajuste ajustado (AGF=.965), residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0631); ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo (NFI=.956); y ajuste parsimonioso (PNFI=.824).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1:

La escala de calidad de vida laboral en hospitales públicos CVL-HP obtuvo confiabilidad de 0.921 aplicando coeficiente Alfa de Cronbach. (58).

Instrumento 2

La Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES 17) por Huallata 2021(60) obtuvo confiabilidad de 0.97 aplicando coeficiente Alfa de Cronbach.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se llevará a cabo con la aprobación del Comité de ética de la Universidad Norbert Wiener y la autorización de la jefatura del hospital público de Lima correspondiente y el consentimiento informado de la población muestral respetando el aspecto ético que rige la investigación, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Después de obtener la aprobación del proyecto se procederá a recolectar los datos en los cuestionarios impresos autoadministrados. Los datos obtenidos serán codificados en Excel, luego serán exportados al software estadístico SPSS Versión 26 para su proceso y análisis respectivo, se usará la estadística descriptiva y correlación de Spearman para probar hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

Se basarán en los principios bioéticos del Código de ética de enfermería (61) a detallar:


El principio de la justicia: los profesionales de enfermería serán tratados con respeto e igualdad, sin discriminación ni preferencias, los datos que se obtengan serán legítimos.


El principio de autonomía: se respetará la libre elección de cada profesional de enfermería de participar o no en la presente investigación, se utilizará el consentimiento informado.

El principio de beneficencia: los profesionales de enfermería participantes del presente estudio tendrán conocimiento de los objetivos del presente estudio, los resultados de la misma aportarán en beneficio de la comunidad enfermera.

El principio de no maleficencia: la presente investigación no afectara a los participantes ni en su salud ni en su entorno laboral, pues se realiza con fines académicos, se garantiza mantener la confidencialidad y el anonimato de los profesionales de enfermería participantes en el presente estudio.

Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos														
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos														
Elaboración de los aspectos éticos														
Elaboración de los aspectos administrativos														
Elaboración de las referencias según normas Vancouver														
Elaboración de los anexos														
Revisión final del proyecto														
Aprobación del proyecto														
Aplicación del trabajo de campo														
Redacción del informe														

Leyenda: Actividades cumplidas 

Actividades por cumplir 

4.2 Presupuesto

Presupuesto detallado					
	RUBROS	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO S/.	
				UNITARIO	TOTAL
SERVICIOS	Internet	Paquete de datos	10	70	700
	Telefonía	Paquete	10	40	400
	Fotocopiado	Cara	400	0.20	80
	Anillados	Unidad	03	10	30
	Movilidad	Unidad	30	5	150
	Otros				
SUB TOTAL					1400
BIENES	Papel bond	millar	01	25	50
	Laptop	unidad	01	3500	3500
	Memoria USB	unidad	02	30	60
	Tinta de impresora	unidad	04	60	240
	Lapiceros	unidad	100	0.50	50
	Archivadores	unidad	2	10	20
SUB TOTAL					3920

Presupuesto Total

N°	ITEM	COSTO
1.0	SERVICIOS	S/. 1,400.00
2.0	BIENES	S/. 3,920.00
TOTAL		S/. 5,320.00

5.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2023: el valor del trabajo esencial OIT [Internet] Suiza: OIT; 2023 [Consultado 12 de diciembre 2023] Disponible en <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/weso2023-key-workers#chapter4-specific-challenges>
2. Organización Panamericana de la salud. Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima pandemia PAHO [Internet] 12 de mayo del 2023 [Consultado 12 de diciembre 2023] Disponible en <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria-es-fundamental-para-responder-mejor>
3. Consejo Internacional de Enfermería. Carta para el cambio nuestras enfermeras nuestro futuro CIE [Internet] Suiza: CIE; 2023 [Consultado 11 de diciembre 2023] Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-05/IND_2023_Charter_SP.pdf
4. Consejo Internacional de Enfermería Informe sobre el día internacional de la enfermera CIE [Internet] Suiza: CIE; 2023 [Consultado 11 de diciembre 2023] Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_SP.pdf
5. Abouseid G, Lopez M, Martinez L. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. Revista científica de enfermería. [Internet]. 2022; 19 (1) 24-39. [consultado 17 Nov 2024]; 40. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/109502/6/RECIEN_19_03.pdf
6. Cedeño S, Zegarra S, Loza J. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo de la Enfermería ecuatoriana. Rev. cuba. enferm. [Internet]. 2024; 40 (1),61-64. [consultado 17 Nov 2024]; 40 . Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6164>
7. Cueva G, Valenzuela S, Hidalgo J. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. Revista San Gregorio [Internet] 2023; 1(55), 46-64. [Consultado 10 de febrero 2024] Disponible en: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2292>

8. Sousa L, Campêlo E, Pinheiro C, Martins M, Moura L, Mesquita R. Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. *Enf Global* [Internet]. 2021; 20(2):453-91 [consultado 12 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/436441>
9. Ministerio de salud. Manual de gestión del bienestar social del trabajador de salud MINSA [Internet]. 1º edición. Lima;2006. [Consultado 12 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2992.PDF>
10. Colegio de Enfermeros del Perú [Internet]. Lima. [consultado 3 de diciembre de 2023]; Disponible en: <https://www.cep.org.pe/>
11. Ministerio de salud. Norma. Técnica N°031-MINSA/DGSP-V01 Norma técnica de los servicios de cuidados intensivos e intermedios. 2006. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3372.pdf>
12. Instituto Nacional Materno Perinatal. Anuario estadístico 2022. [Archivo en pdf] INMP- MINSA [Consultado 15 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.inmp.gob.pe/institucional/boletines-estadisticos/1422371837>
13. Ojeda P, Podestá L, Ruiz R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Rev cubana Enfermer* [Internet]. 2021, 37(2): 35-96 [consultado 21 de diciembre 2023] ; Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000200004&lng=es. Epub 01-Jun-2021
14. Chumpitaz Y. Carga laboral de enfermería y eventos adversos en recién nacidos hospitalizados en la Unidad de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal, 2018 [Tesis para optar el grado de magister en gerencia en servicios de salud]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2021. Disponible en <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/afe5aaac-3147-4ae9-b3c3-5d9da9217fac>
15. Sate M, Salgado P, Palacio J, Gómez P, Cometto M. Evaluación de las condiciones de trabajo y calidad de vida del personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos neonatal. *LATAM* [Internet]. 2023, IV (2) 40-57. [consultado 10 de enero 2024]; Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.1014>

16. Engga L, Rizanda M, Yuniar L. La relación entre el compromiso de los empleados, la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional con la intención de rotación de personal de enfermería del Hospital Unand Padang en 2023. *IJHM* [Internet]. 2024; 1(3):26-52. [citado el 11 de noviembre de 2024]; Disponible en: <https://international.arikesi.or.id/index.php/IJHM/article/view/35>
17. Sun B, Fu L, Yan C, Wang Y, Fan L. Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. *Nurse Educ Pract.*[Internet] 2022; 58(1) 32-76. [consultado 21 de diciembre 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595321003127>
18. All-Dosary R. The relationship between nurses quality of work life on organizational loyalty an job performance in Saudi Arabian Hospitals: a cross sectional study.*Frontiers in public Health.*[Internet] 2022;10 (1) 1-9. [Consultado 10 de enero 2024]. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2022.918492/full>
19. Remigio W, Rivera R, Quin M, Fitzpatrick J. The profesional quality and work engagement of nurses leadres. *Revista líder de enfermería.* [Internet] 2021; 19(1): 95-100. [Consultado 10 de enero 2024]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7476903/>
20. Novelin R, Pasinringi S, Thamrin Y. Relationship of wok engagement and quality of work life with nurses performancein installations of general regional hospital Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health ScienceStudy* [Internet] 2020; 1 (2): 25-32. [Consultado 11 de enero 2024]. Disponible en: <https://amrsjournals.com/index.php/jamrmhss/article/view/33/27>
21. Cerda M, Fernandez-Giusti A, Barja-Ore J, Ramos J, Blanco M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar.* [Internet] 2023. 52 (1) [consultado 21 de diciembre 2023] . Disponible en: <https://research.upn.edu.pe/es/publications/calidad-de-vida-laboral-y-compromiso-con-el-trabajo-en-el-persona>

22. Suarez G. Calidad de vida en el trabajo y el engagement del personal asistencial de un centro de salud de Lima, 2022 [Tesis para optar el grado de maestría en gestión de los servicios de salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108208>
23. Robles K, Corilloclla P. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la red de salud Concepción, 2021 [Tesis para optar el grado de licenciatura en enfermería] Huancayo Universidad Nacional del centro del Perú; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/9081>
24. Apaza R. Correlación entre engagement y calidad de vida laboral del personal del centro de salud de Mariano Melgar Arequipa, 2019 [Tesis para optar el grado de maestría en gerencia social y recursos humanos] Lima: Universidad Católica de Santa María; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12086>
25. Velazco D. Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020 [Tesis para optar el grado de maestría en gestión de los servicios de salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53567>
26. Valle C. Engagement y percepción de Calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de la ciudad de Chiclayo, 2017 [Tesis para optar el grado de maestría en psicología clínica] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/10052>
27. Patlan J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el caribe*. [Internet]. 2020;37(2), 31-67. [Consultado 23 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
28. Cueva-Pila G, Valenzuela S, Alvarado A, Hidalgo J. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enfermería* [Internet]. 2022; 11 (2): e2905 [Consultado 18 de enero 2024]. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062022000201210&lng=es
29. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Calidad de vida laboral y desempeño organizacional: sentimientos de los trabajadores de contribuir, o no, a la productividad de

- la organización. *Int J Environ Res Salud Pública*. [Internet]. 2019; 16 (20) 38-48. [Consultado 9 de enero del 2024]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6843298/>
30. Teniza D et al. Calidad de vida del personal de enfermería y su relación con el Ambiente laboral: una revisión sistematizada. *Rev Mex Enferm Cardiol*. [Internet]. 2020; 28(1): 31-40. [Consultado 13 de enero del 2024] Disponible en: <https://ciberindex.com/c/rmec/e28105>
31. Navarro J. Pirámide de Maslow [Internet]. mheducation, 21 de octubre del 2019. [Consultado el 11 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>
32. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 10ma ed. Ciudad de México: McGraw-Hill; 2017. 440 p.
33. Hernandez I, Lumbreras M, Méndez P, Rojas E, Cervantes M, Juárez C. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud pública Méx* [Internet]. 2017 59 (2): 183-192. [Consultado 13 de enero del 2024]; Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342017000200183&lng=es. <https://doi.org/10.21149/7758>.
34. Lumbreras M et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Scielo Salud publica Mex* [Internet]. 2020 62 (1):87-95. [Consultado 23 Nov 2024]. Disponible en: <https://scielosp.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/es/>
35. Garzón E, Parra V, Castillo D, Camacho H. Análisis comparativo de las dimensiones de calidad de vida laboral en algunas organizaciones de Colombia, América Latina y Europa. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, [Internet]. 2023; 15(2) [Consultado 17 Nov 2024]. Disponible en: <http://doi.org/10.15332/24631140>
36. Vasquez M. Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un hospital de ESSALUD Chiclayo-2018. [Tesis para optar el título de doctora en ciencias de la

salud]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019. Disponible en: <https://n9.cl/nkji2>

37. Universidad Isabel I. Engagement y bournout. [Internet] Magdaleno.03 de abril del 2023. [Consultado 18 de noviembre 2024] Disponible en: <https://www.ui1.es/blog-ui1/engagement-y-burnout>

38. Medina Z, Santiago R. Permanecer o no en la empresa: prácticas de recursos humanos. Forum Empresarial [Internet] 2023; 28(1),1-31. [Consultado 18 de noviembre 2024] Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/631/63176859001/html/>

39. Instituto europeo de psicología positiva. Modelo PERMA 2023 [Internet]. [Consultado 20 de diciembre 2023] Disponible en: <https://www.iepp.es/modelo-perma/#Significado>

40. Vesga J, García M, Forero C, Toscano C, Gonzales E, Pazmay S. La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. Interdisciplinaria, 2021; 38 (2): 225-241. [Consultado el 17 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.15>

41. Bakker A, Demerouti E, Sanz a, Rodriguez A. La teoría de las emanadas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. Journal of work and organizational psychology [Internet] 2023; 39 (3) 157-167 [Consultado 17 de noviembre 2024] Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2023a17>

42. Instituto Nacional de seguridad y salud en el trabajo. Nota técnica de prevención Modelo de demandas y recursos laborales: marco teórico. [Internet]. España 2021 [Consultado el 23 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico++A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-63f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442>

43. Nurcholis G, Buidi W. The impact of organizational culture and perceived organizational support on employee engagement. Atlantis press [Internet] 2020: 395 (4), 240-246. [Consultado 18 de noviembre 2024] Disponible en:

<https://www.researchgate.net/publication/339190171> The Impact of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Employee Engagement

44. Contreras R. Clima organizacional y engagement de las enfermeras que laboran en áreas críticas de un hospital del MINSA-2020. [Tesis para optar el grado de maestro en enfermería con mención en gestión en enfermería]. Lima: UNMSM; 2023. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/19473>

45. Suarez W, Galdame E, Gonzales B, Maldonado M. Engagement laboral en organizaciones empresariales mapeo sistemático de la literatura. Rev Suma de negocios. [Internet] 2024; 15 (33), 156-166. [Consultado 17 de noviembre 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.14349/sumneg/2024.V15.N33.A8>

46. Bosch M. Engagement laboral: el compromiso como recurso. [Internet]. 1 edición. Colombia. ESE; 2021 [Consultado 18 de noviembre 2024] Disponible en: https://www.esecolombia.edu.co/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/21_engagement_laboral.pdf

47. Gama G, Ayme N. Engagement y estrés laboral en trabajadores de la Beneficencia de Arequipa 2022. . [Tesis para obtener el título de licenciada en psicología]. Arequipa: Universidad Continental; 2024 Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15783/5/IV_FHU_501_T E_Gama_Ayme_2024.pdf

48. Cohen N, Gómez G. Metodología de la investigación ¿para qué? [Internet]. Argentina: Editorial Teseo; 2019. [Consultado 19 de noviembre del 2024]. Disponible en: https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Methodologia_para_que.pdf

49. Hernández R. y Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [Internet]. México: Editorial Mc Graw Hill Educación; 2018. [Consultado 28 de enero del 2024]. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

50. Baena G. Metodología de la investigación. [Internet] 3º edición. México: Grupo Editorial patria; 2017. [Consultado 28 de enero del 2024]. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
51. Arias J, Holgado J, Tafur T, Vásquez M. Metodología de la investigación: el método Arias para desarrollar un proyecto de tesis [Internet]. 1º edición. Perú: Instituto Universitario de innovación ciencia y tecnología INUDI Peru;2022. [Consultado 18 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/22>
52. Bacon-Shone J. Introduction to quantitative rearch methods. [Internet]. 1º edición. Hong Kong: Universidad Hong Kong;2022. [Consultado 18 de noviembre del 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/265793712_Introduction_to_Quantitative_Research_Methods
53. Jhangiani R, Chiang I, Cuttler C, Leighton D. Research Methods in psychology. [Internet]. California State University;2024. [Consultado 28 de enero del 2024]. Disponible en: [https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicologia/Libro%3A_M%3%A9todos_de_investigaci%3%B3n_en_psicolog%3%ADa_\(Jhangiani%2C_Chiang%2C_Cuttler_y_Leighton\)/06%3A_Investigaci%3%B3n_no_experimental/6.06%3A_Investigaci%3%B3n_observacional](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicologia/Libro%3A_M%3%A9todos_de_investigaci%3%B3n_en_psicolog%3%ADa_(Jhangiani%2C_Chiang%2C_Cuttler_y_Leighton)/06%3A_Investigaci%3%B3n_no_experimental/6.06%3A_Investigaci%3%B3n_observacional)
54. Hernández A, Ramos M, Placencia B, Indacochea B, Quimis A, Moreno L. Metodología de la investigación científica [Internet].1º edición. Alicante: Editorial Ciencias y letras; 2018. [Consultado 28 de enero del 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/322938332_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica
55. Nel L. Metodología de la investigación estadística aplicada a la investigación científica. 1º edición. Lima: Editorial Macro EIRL; 2019.445 pág. ISBN 978-612-304-576-0

56. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma, 2018.
57. Giron D, Kerkich N, Ramos P. Gestión del talento humano y calidad de vida laboral de los colaboradores de la dirección regional de Junín en el 2022. [Tesis para obtener el título de licenciada en administración y recursos humanos]. Huancayo: Universidad Continental; 2024 Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14396/5/IV_FCE_317_TE_Giron_Kerkich_Rosales_2024.pdf
58. Hernández I, Lumbreras M, Méndez P, Rojas E, Cervantes M, Juárez C. Validación de un instrumento para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxacla. Salud publica Mex [Internet]. 2017; 59 (2), 183-192. [Consultado 28 de noviembre del 2023]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342017000200183 <https://doi.org/10.21149/7758>
59. Castañeda A, Flores J. Engagement laboral. Tendencias actuales y aspectos relevantes para la investigación artículos científicos. Universidad centrooccidental Lizandro Alvarado 2021;7(2),31-39. [consultado 18 de noviembre 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7113778>
60. Huallata D. Felicidad y engagement en el personal de enfermería de la red de salud Lampa 2021. [Tesis para optar el título de licenciado en psicología] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62163/Huallata_QDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
61. Colegio de enfermeros del Perú. Código de ética y deontología. 2006 Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo_etica_deontologia.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema General ¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras neonatales de un hospital público, Lima, 2024?</p> <p>Problemas específicos a. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar individual y el engagement de las enfermeras neonatales? b. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral en su dimensión condiciones y medio ambiente de trabajo y el engagement de las enfermeras neonatales? c. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral en su dimensión organización y el engagement de las enfermeras neonatales? d. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo y el engagement de las enfermeras neonatales?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras neonatales.</p> <p>Objetivos específicos a. Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar individual y el engagement de las enfermeras neonatales. b. Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión condiciones y medio ambiente de trabajo y el engagement de las enfermeras neonatales. c. Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión organización y el engagement de las enfermeras neonatales. d. Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo y el engagement de las enfermeras neonatales.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras neonatales de un hospital público, Lima, 2025</p> <p>Hipótesis Nula No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras neonatales de un hospital público, Lima, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas HE1. Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida laboral en su dimensión bienestar individual y engagement de las enfermeras neonatales. HE2. Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida laboral en su dimensión condiciones y medio ambiente de trabajo y engagement de las enfermeras neonatales. HE3. Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida laboral en su dimensión organización y engagement de las enfermeras neonatales. HE4. Existe relación estadísticamente significativa entre calidad de vida laboral en su dimensión bienestar logrado a través del trabajo y engagement de las enfermeras neonatales.</p>	<p>Variable 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL</p> <p>D1 Bienestar individual D2 Condiciones y medio ambiente de trabajo D3 Organización D4 Bienestar logrado a través del trabajo</p> <p>Variable 2: ENGAGEMENT</p> <p>D1 Vigor D2 Dedicación D3 Absorción</p>	<p>Método Hipotético deductivo Enfoque Cuantitativo Tipo Aplicada Diseño descriptivo, correlacional, observacional, prospectivo y transversal. Población: 85 enfermeras neonatales que laboran en el servicio de cuidados neonatales de un hospital público de Lima No se contara con muestra Técnicas Variable 1 Encuesta Variable 2 Encuesta Instrumentos Variable 1 Escala de calidad de vida laboral en hospitales públicos CVL-HP 2017 Variable 2 Escala utrecht de engagement en el trabajo UWES 17</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1:

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN HOSPITALES PÚBLICOS CVL-HP

Estimada colega, mi nombre es Leslie Peña Guerrero soy egresada de la especialidad de gestión de servicios de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras neonatales de un hospital público, Lima, 2024. Por tal motivo agradeceré su participación completando el siguiente cuestionario, de manera anónima, muchas gracias.

DATOS GENERALES	EDAD: 25-35 () 36-45 () 46- mas () SEXO: F () M () ESTADO CIVIL: SOLTERA () CASADA () OTROS () N° DE HIJOS: 0 () 1-2 () 2-4 () TIPO DE CONTRATACIÓN: NOMBRADO 276 () CONTRATADO 728 () CAS () ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN: 0-10 AÑOS () 11-20 AÑOS () 21AÑOS -MAS ()			
Marque con un aspa (X) en los cuadros, según crea conveniente considerando los siguientes ítems		BAJO	MEDIO	ALTO
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3
BIENESTAR INDIVIDUAL	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo			
	Identificación con la misión de su institución			
	Mantenimiento de materiales biomédicos			
	Considera que la evaluación que recibió es justa			
	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo			
	Ambiente de trabajo grato			
	Jefe inmediato satisface las necesidades			
	Jefe se interesa por resolver problemas			
	Ayuda de compañeros			
	Desarrollo personal en el trabajo			
	Instalaciones limpias en el trabajo			
	Tengo planes de jubilación			
	Funciones definidas en mi trabajo			
Reconocimiento en mi puesto de trabajo				

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	Medio ambiente donde laboro			
	Estabilidad laboral actualmente			
	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes			
	Derecho habiente			
	Calidad de insumos de calidad			
	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral			
	Seguridad frente a contagios tóxicos			
	Beneficios para mi condición laboral			
	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo			
	Relación fluida entre equipos			
	Mi salud general actualmente			
	Presión laboral que percibo			
ORGANIZACION	Conflictos resueltos a través del dialogo			
	Libertad de expresión sin temor a represalias			
	Creatividad e innovación			
	Oportunidad de ascenso			
	Jefe estimula innovación			
	Fomento de trabajo en equipo			
	Motivación para ser proactivo en mi trabajo			
	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros			
	Interés laboral por mi centro de trabajo			
	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo			
	Pertenencia institucional			
	Preparación e inducción al puesto			
	Manuales actualizados			
Me identificó con mi servicio				
BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL	Identificación con la institución que trabajo			
	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo			
	Reconocimiento de clientes			
	Como percibo mi nivel de vida			
	Uso de mis habilidades y potencialidades			
	Posibilidad en el trabajo			

	Equilibrio laboral y personal			
	Remuneración para el puesto que desempeño			
	Logro de metas institucionales			
	Relación con compañeros de trabajo			
	Satisfacción en el trabajo			
	Relevancia social dentro de mi trabajo			
	Tiempo libre para compartir con mi familia			
	Muestras de gratitud por parte de mi jefe			
	Responsabilidad laboral			

Instrumento 2:**ESCALA ULTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO
UWES 17**

Estimada colega, mi nombre es Leslie Peña Guerrero soy egresada de la especialidad de gestión de servicios de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras neonatales de un hospital público Lima, 2024. Por tal motivo agradeceré su participación completando el siguiente cuestionario, de manera anónima, muchas gracias

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 cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6):

Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna Vez	Pocas Veces al año	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
- 2 _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
- 3 _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
- 4 _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
- 5 _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
- 6 _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi
- 7 _____ Mi trabajo me inspira
- 8 _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
- 9 _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
- 10 _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
- 11 _____ Estoy inmerso en mi trabajo
- 12 _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
- 13 _____ Mi trabajo es retador
- 14 _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo
- 15 _____ Soy muy persistente en mi trabajo
- 16 _____ Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo
- 17 _____ Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando

Anexo 3. Consentimiento informado

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente documento contiene toda la información necesaria para que usted pueda decidir si participa o no del proyecto de investigación titulado “Calidad de vida laboral y engagement de las enfermeras neonatales de un hospital público, Lima, 2024” , además usted debe comprender cuál es el propósito de este estudio, en caso contrario agradeceré comunicarse con el investigador vía telefónica o via correo electrónico, los cuales figuran en este documento para que sus dudas puedan ser resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador: Lic. Leslie Peña Guerrero

Título del proyecto: “Calidad de vida laboral y engagement de las enfermeras neonatales de un hospital público, Lima, 2024”

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de las enfermeras neonatales de un hospital público.

Participantes: Profesionales de enfermería de un hospital público de Lima

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 988 801 125.

Email: lespg2023@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo acepto participar voluntariamente en la presente investigación, en merito a ello firmo el consentimiento para mi participación:

Nombre y apellidos:

D.N.I:

Fecha:

Anexo 4. Informe de similitud

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	hdl.handle.net Internet	3%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
3	uwiener on 2024-01-11 Submitted works	2%
4	uwiener on 2024-09-01 Submitted works	2%
5	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	1%
6	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-10-31 Submitted works	<1%
8	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%