

Formato del manuscrito original - DE y Eng (6).docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:536548213

Fecha de entrega

4 dic 2025, 4:44 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 dic 2025, 4:47 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Formato del manuscrito original - DE y Eng (6).docx

Tamaño del archivo

79.3 KB

11 páginas

4761 palabras

26.819 caracteres

7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	scielo.iics.una.py	2%
2	Internet	revista.sangregorio.edu.ec	<1%
3	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2024-11-01	<1%
4	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-07-10	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad TecMilenio on 2025-12-03	<1%
7	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
8	Publicación	Johnson, Megan A.. "Engaging Leadership, Basic Psychological Need Satisfaction, ...	<1%
9	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Cesine University on 2025-10-31	<1%
11	Publicación	Reyes Medina, Yaritza N.. "Exploración de las percepciones de los profesionales d...	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2020-11-23	<1%
13	Internet	cienciadigital.org	<1%
14	Internet	pesquisa.teste.bvsalud.org	<1%
15	Internet	www.coursehero.com	<1%
16	Internet	www.scielo.br	<1%

Artículo Original/ Original Article

Dignidad en el trabajo y su impacto en el engagement en trabajadores del sector salud

Dignity at work and its impact on engagement among healthcare workers

Max Saim Bartra Paredes ^{1*}, José Royner Cieza Díaz ¹, Esther Sillo Quispe ¹¹Universidad Peruana Unión; Facultad de Ciencias Empresariales. Tarapoto, Perú

RESUMEN

La dignidad en el trabajo se refiere a un lugar de trabajo que respeta a los empleados y valora sus habilidades y su valor como personas. El engagement laboral es el nivel de compromiso energía y atención que los trabajadores sienten hacia su trabajo. Este estudio tuvo como objetivo examinar cómo se relacionan la dignidad en el trabajo y el engagement laboral. Se utilizó una metodología para un estudio básico, cuantitativa, un diseño de estudio que mira a un solo momento y un nivel que buscó relaciones entre variables usando la Escala de Utrecht para medir el engagement y la escala de la dignidad en el trabajo. La muestra incluyó a 223 trabajadores del sector salud. Los resultados mostraron relaciones positivas y significativas ($p = 0.000$) entre la dignidad en el trabajo y el engagement laboral ($Rho = 0.618$) así como con el vigor ($Rho = 0.606$) la dedicación ($Rho = 0.670$) y la absorción ($Rho = 0.698$) lo que indica vínculos de moderados a fuertes. Esto sugiere que sentir más dignidad en el trabajo aumenta la energía, la resiliencia el enfoque y la concentración en las tareas. Se concluye que fomentar la dignidad en el trabajo es fundamental para aumentar el engagement laboral lo que puede llevar a un mejor rendimiento en las organizaciones.

Palabras clave: Atención; concentración; compromiso; condiciones de trabajo; energía; motivación.

ABSTRACT Workplace dignity refers to an environment that respects employees and values their skills and inherent worth as individuals. Work engagement is the level of commitment, energy, and focus that workers feel toward their tasks. This study aimed to examine the relationship between workplace dignity and work engagement. A quantitative, cross-sectional, correlational design was used, employing the Utrecht Work Engagement Scale and the Workplace Dignity Scale. The sample consisted of 223 healthcare sector workers. The results showed positive and significant correlations ($p = 0.000$) between workplace dignity and work engagement ($Rho = 0.618$), as well as with vigor ($Rho = 0.606$), dedication ($Rho = 0.670$), and absorption ($Rho = 0.698$), indicating moderate to strong relationships. These findings suggest that a greater sense of workplace dignity enhances energy, resilience, focus, and concentration in tasks. It is concluded that fostering workplace dignity is essential for increasing work engagement, which may lead to improved organizational performance.

Keywords: Attention; concentration; commitment; working conditions; energy; motivation.

Cómo citar/How to cite:

XXXXXXXXXX. Revista científica en ciencias sociales, X, e601102. 10.53732/rccsocioles/e601102

Editor Responsable:

Chap Kau Kwan Chung.

Email:

wendy.kwan@upacifico.edu.py

Fecha de recepción: editorial

Fecha de revisión: editorial

Fecha de aceptación: editorial

Autor correspondiente:

Nombres y apellidos

E-mail:

INTRODUCCIÓN

El engagement laboral, es decir, el entusiasmo y la dedicación de los trabajadores a sus tareas, es fundamental para el rendimiento en el sector sanitario, donde las exigencias emocionales y físicas son elevadas (Bakker & Leiter, 2020). A nivel mundial, el bajo compromiso laboral entre los profesionales sanitarios se relaciona con problemas como el agotamiento, la alta rotación laboral y la menor calidad de la atención al paciente. Según Zhang et al. (2020), alrededor del 30% de los profesionales sanitarios en China consideraron dejar su trabajo debido al estrés y la falta de apoyo, lo que demuestra la gravedad de este problema a nivel mundial. Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) predice una escasez de 15 millones de profesionales sanitarios para 2030, agravada por las bajas tasas de retención relacionadas con el bajo compromiso laboral (OMS, 2022).

En América, los desafíos del engagement están aumentando debido a sistemas de salud deficientes, recursos limitados y malas condiciones laborales. Un estudio en Ecuador reveló que los profesionales de la salud no están distribuidos equitativamente; la mayoría se encuentran en ciudades, lo que genera una alta carga de trabajo y una menor participación en áreas que requieren mayor apoyo (Senkubuge et al., 2021). En Brasil, el Programa Mais Médicos aumentó el número de profesionales de la salud en un 12% entre 2013 y 2020, pero no mejoró significativamente el engagement porque no abordó la satisfacción laboral (Scheffer et al., 2025). Estos hallazgos muestran que factores como la dignidad en el trabajo, que incluye el respeto, la independencia y entornos laborales seguros, son importantes para impulsar el engagement.

En Perú, los trabajadores de la salud se enfrentan a problemas similares a los de otros lugares, agravados por la falta de recursos económicos para infraestructura y formación. Un estudio de 2020 reveló que más del 50% de los profesionales de la salud en Perú estaban insatisfechos con sus trabajos, lo que les hacía desear dejarlos (Tanaka et al., 2020). Esta infelicidad está relacionada con la percepción que tienen sobre sus condiciones laborales, donde la alta carga de trabajo, la falta de reconocimiento y las malas condiciones laborales son problemas importantes (Demerouti et al., 2021). A nivel local, el Hospital II-2 Tarapoto, en la región de San Martín, enfrenta desafíos adicionales debido a la alta demanda de servicios y la escasez de recursos. Un análisis regional de 2021 mostró que los profesionales de la salud en hospitales públicos de zonas remotas como Tarapoto reportan estar hasta un 20% menos comprometidos que los de Lima debido a entornos laborales menos motivadores y a la falta de apoyo institucional (Trigozo et al., 2022).

La dignidad en el trabajo, que incluye respeto, equidad y oportunidades de crecimiento personal, es un factor importante para aumentar el compromiso de los empleados. Al mejorar estas áreas, el compromiso puede aumentar hasta un 25% (Bernal et al., 2023). En el Hospital II-2 Tarapoto, donde los trabajadores laboral largas jornadas y con recursos limitados, es crucial analizar cómo la dignidad en el lugar de trabajo se relaciona con el compromiso. Esta comprensión puede ayudar a crear estrategias para mantener la satisfacción de los empleados y mejorar la calidad del servicio (De Vries et al., 2023). Este estudio busca explorar esta relación y aportar evidencia para acciones que fortalezcan el sistema sanitario.

Revisión de la literatura

Dignidad en el trabajo (DT)

Se refiere al respeto la autonomía y la justicia en el lugar donde se trabaja y es muy importante para el bienestar y la dedicación de los empleados. Según Lucas et al. (2020), se puede entender

como la sensación de ser valorado y tratado de manera justa lo que aumenta la motivación. Además, Yu et al. (2022), identifican tres aspectos importantes: el respeto entre compañeros la libertad para hacer tareas y la igualdad de oportunidades; para Espinoza (2024), dice que estos aspectos ayudan a reducir el agotamiento y a aumentar el compromiso; en esa línea Abduraimi et al. (2023), relacionan la dignidad con un ambiente de trabajo que apoya a sus empleados mientras que Tummers & Bakker (2021), destacan la importancia de un liderazgo que inspire. Scholze & Hecker (2024), añaden que la dignidad se incluye en un modelo que habla de las demandas y recursos en el trabajo señalando que el reconocimiento mejora el compromiso. para García et al. (2021), indican que factores como las condiciones laborales en hospitales como afectan cómo se percibe la dignidad. Nair et al. (2023), muestran que un trato digno puede aumentar la satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, la DT es clave para mejorar la dedicación y la calidad del servicio en el área de salud.

Diversos autores proponen las dimensiones de la DT, en este estudio se consideraron las propuestas por de Sainz et al. (2021), quienes indican que son: *Interacción respetuosa*: Implica un trato amable y comprensivo entre compañeros de trabajo y jefes, lo que contribuye a crear un ambiente de apoyo; *contribución de competencias*: Significa reconocer y valorar las capacidades y contribuciones de los trabajadores al rendimiento de la organización; *igualdad*: Todos deben tener acceso justo a oportunidades, recursos y ascensos sin sufrir discriminación; *valor inherente*: se debe reconocer la dignidad de los trabajadores como individuos, no solo por su puesto de trabajo; *dignidad general*: se refiere a la sensación general de ser tratado con respeto, tener independencia y ser tratado con justicia en el lugar de trabajo e *Indignidad*: Esto se refiere a la falta o ruptura de las condiciones que ayudan a mantener la dignidad en el trabajo.

Engagement

Es el compromiso emocional, mental y conductual de los trabajadores con su organización, ha sido ampliamente estudiado en la literatura reciente. Sacks (2020), lo describe como un estado mental positivo caracterizado por la dedicación energética y la plena implicación en el trabajo, lo que conduce a un mejor rendimiento. Bakker & Albrecht (2018), lo consideran una fuente de motivación interna que fomenta la iniciativa y la creatividad en las tareas laborales. Saks (2022), distingue entre el engagement organizacional y el engagement laboral, señalando que el primero implica una conexión más profunda con los valores de la empresa. De igual manera, Esaki et al. (2023), lo consideran una conexión psicológica que motiva a los empleados a esforzarse más en sus funciones. Arana et al. (2023), destacan el aspecto emocional, afirmando que el engagement refleja un vínculo emocional que impulsa la satisfacción laboral; también Yam et al. (2021), lo vinculan con el rendimiento organizacional, argumentando que los trabajadores comprometidos son más productivos y leales.

Diversos autores proponen las dimensiones del engagement laboral, para este estudio se han considerado las propuestas por Rodríguez et al. (2014), quienes indican que son: *Vigor*: Es la energía física y mental que tienes tu capacidad para manejar el estrés y tu disposición para trabajar duro en las tareas; *dedicación*: Se refiere al entusiasmo orgullo y compromiso emocional que sientes hacia tu trabajo. Esto muestra que tienes un sentido de propósito en lo que haces y *Absorción*: Es cuando estás completamente inmerso en tu trabajo concentrado y sin darte cuenta del tiempo que pasa.

METODOLOGÍA

Este estudio se centró en investigar la dignidad en el trabajo y cómo esta se relaciona con el engagement. Se buscó aportar y explorar más sobre estas dos variables específicas es por esta

razón este estudio es de tipo básico (Castro et al. 2023). La investigación adoptó una perspectiva metodológica cuantitativa, utilizando la recolección de datos numéricos y la estadística para mostrar los resultados (Sánchez, 2019). Se centró en describir y correlacionar variables, destacando las propiedades y características dignidad en el trabajo y el engagement, con el objetivo de determinar la relación o grado de asociación entre estas variables en un contexto específico (Martínez et al., 2016). Finalmente, el estudio empleó un diseño no experimental de tipo transversal, presentando los resultados tal como fueron encontrados, sin manipulación, y recopilando la información en una única oportunidad y momento determinado (Vallejo, 2022).

Población

Los participantes de este estudio fueron los profesionales de salud que laboran en la Unidad de Emergencia del Hospital II-2 Tarapoto, el reporte de la dirección de recursos humanos indicó que eran 223; para determinar la muestra se hizo por medio de un muestreo no probabilístico censal, este muestreo da libertad a los investigadores de tomar como muestra a todos los individuos pertenecientes a la población (Mucha et al., 2021).

Técnica de recolección de datos y técnicas estadísticas utilizadas

Para recolectar la información se tomó la decisión de utilizar el método de encuesta, esta se llevó a cabo de manera presencial cuidando de no interferir con las actividades de los participantes.

Se hizo uso de las encuestas: para la variable 1 la Escala de la dignidad en el trabajo de Sainz et al. (2021), que se compone de 6 dimensiones y se encuentra estructurada en 12 ítems y para medir el engagement la denominada UWES de Rodríguez et al. (2014), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones y 16 ítems; dichas encuestas fueron diseñadas para ser medidas con la escala de Likert, siendo: 5. Siempre, 4. Casi siempre, 3. A veces, 2. Casi nunca, 1. Nunca.

Estas encuestas fueron sometidas al análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach dando como resultado $\alpha = (0.953; 0.967)$ que demuestra fiabilidad al ser >0.7 (Rodríguez & Reguant, 2020); para determinar la validez de ambas encuestas se consultó a 4 expertos quienes valoraron los ítems y determinaron que son aptas para ser usadas de la manera como están estructuradas.

Las técnicas estadísticas que se hicieron uso en este estudio fueron: la fiabilidad se hizo por medio del alfa de Cronbach, los análisis sociodemográficos y los niveles de las variables y sus dimensiones se hicieron utilizando la estadística descriptiva, se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K-S) para elegir la técnica estadística adecuada para las correlaciones y finalmente de acuerdo al resultado del K-S se procedió a utilizar el Rho Spearman para determinar las correlaciones.

RESULTADOS

Resultados del análisis sociodemográfico

De los participantes se rescató que en su mayoría fueron de género femenino (57.8%); en su mayoría fueron solteros (61.9%); el tiempo de relación laboral con la institución en su mayoría están dentro de 1 a 5 años (64.1%) y finalmente en su mayoría son Técnicos en Enfermería (45.7%).

Tabla 1. *Datos sociodemográficos*

		f	%
Genero	Femenino	129	57,8%
	Masculino	94	42,2%
Estado civil	Soltero	138	61,9%
	Casado	46	20,6%
	Conviviente	37	16,6%
	Viudo	2	0,9%
Tiempo de relación laboral con la institución (años)	de 1 a 5	143	64,1%
	de 5 a 10	48	21,5%
	de 10 a 15	22	9,9%
	> 15	10	4,5%
Formación profesional	Tec. en Enfermería	102	45,7%
	Lic. en Enfermería	81	36,3%
	Médico	40	17,9%

Niveles de percepción de las variables y dimensiones

En la tabla se muestra como los colaboradores de la Unidad de Emergencia del Hospital II-2 Tarapoto perciben las variables y sus dimensiones; el baremo que se utilizó se hizo considerando un mejor entendimiento y se procedió a recategorizar la escala donde: bajo = (nunca y casi nunca); medio = (A veces) y alto=(Casi siempre y Siempre); de los resultados obtenidos se destaca que en su mayoría se ubica en un nivel medio a excepción las dimensiones (IR; CC; Ing; Ind) que se ubica en un nivel bajo con (63.2%; 51.1%; 48.4%; 57%).

Tabla 2. *Nivel de las variables y sus dimensiones*

Variable / Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
DT	72	32.30%	95	42.60%	56	25.10%
IR	141	63.20%	73	32.70%	9	4.00%
CC	114	51.10%	99	44.40%	10	4.50%
Ig	108	48.40%	105	47.10%	10	4.50%
VI	68	30.50%	145	65.00%	10	4.50%
DG	73	32.70%	139	62.30%	11	4.90%
Ind	127	57.00%	86	38.60%	10	4.50%
Eng	78	35.00%	85	38.10%	60	26.90%
Vig	68	30.50%	120	53.80%	35	15.70%
De	86	38.60%	127	57.00%	10	4.50%
Ab	90	40.40%	123	55.20%	10	4.50%

Nota: DT=dignidad en el trabajo; IR=interacción respetuosa; CC=contribución de competencias; Ig=igualdad; VI=valor inherente; DG=dignidad general; Ind=indignidad; Eng=engagement; Vig=vigor; De=dedicación; Ab=absorción.

Prueba de normalidad

En la tabla siguiente se encuentran los datos del resultado K-S donde se determinó que la Sig. < 0.05; determinando una distribución no normal que corresponde al uso del Rho Spearman en el análisis inferencial (Steinskog et al., 2007).

Tabla 3. Normalidad (K-S)

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
DT	,253	223	,000
IR	,270	223	,000
CC	,233	223	,000
Ig	,276	223	,000
VI	,240	223	,000
DG	,301	223	,000
Ind	,282	223	,000
Eng	,271	223	,000
Vig	,246	223	,000
De	,218	223	,000
Ab	,282	223	,000

Análisis inferencial

La tabla de correlación muestra una relación sólida y positiva entre la dignidad en el trabajo y el engagement y sus dimensiones. Todos con un valor p de 0,000 lo que indica que los resultados son estadísticamente significativos con base en la muestra de 223 participantes y el Rho: (DT - Eng) con un coeficiente Rho = 0.618 que es una relación positiva moderada, indicando que a mayor DT, mayor nivel de Eng; (DT - Vig) con un coeficiente Rho = 0.606 indicando una relación positiva moderada, sugiriendo que un mayor sentido de DT incrementa la energía y resiliencia en el trabajo; (DT - De) con Rho = 0.670 indicando una relación positiva moderada a fuerte, reflejando que la DT fomenta un mayor enfoque y entrega hacia las responsabilidades laborales y por último (DT - Ab) con Rho = 0.698 indicando una relación positiva fuerte, mostrando que un entorno con DT favorece una mayor inmersión y concentración en las actividades.

Tabla 4. Correlaciones

Correlaciones	Rho	p- valor	n
DT - Eng	.618**	0.000	223
DT - Vig	.606**	0.000	223
DT - De	.670**	0.000	223
DT - Ab	.698**	0.000	232

Nota: si $p < 0.05$ existe relación / si $p > 0.05$ no existe relación

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio muestran una conexión fuerte y significativa entre la (DT) y el (Eng) junto con sus dimensiones. Los coeficientes de correlación $Rho = 0,618$ (DT-Eng); $Rho = 0,606$ (DT-Vig); $Rho = 0,670$ (DT-De) y $Rho = 0,698$ (DT-Ab), todos con un valor p de 0,000 que indica relaciones de moderadas a fuertes. Estos hallazgos basados en un grupo de 223 participantes sugieren que un mayor sentido de dignidad en el trabajo que incluye interacción respetuosa (IR), contribución de habilidades (CC), igualdad (Ig) y valor inherente (VI), está vinculado a niveles más altos de engagement laboral. Esto respalda el modelo de Demandas y Recursos Laborales, que establece que los recursos del lugar de trabajo que promueven la dignidad impulsan la motivación intrínseca y el compromiso (Bakker et al. 2023).

Investigaciones recientes muestran resultados similares así tenemos a Suárez et al. (2024), quienes encontraron que el apoyo organizacional como la interacción respetuosa tiene un fuerte vínculo con el engagement ($Rho = 0,710$ $p < 0,01$). Su estudio enfatizó que los lugares de trabajo que valoran a sus empleados fomentan una mayor dedicación y participación, lo que respalda nuestros hallazgos, especialmente en la dimensión DT-Ab ($Rho = 0,698$). Además, Huamán & Torres (2023), informaron una conexión positiva entre el engagement y el desempeño laboral ($Rho = 0,783$ $p < 0,01$) con un impacto notable en la energía ($Rho = 0,572$) aunque ligeramente menor que el nuestro ($Rho = 0,606$). Esto sugiere que sentirse respetado en el trabajo tiene un efecto más fuerte en la energía y la resiliencia cuando se ve como un recurso organizacional clave.

La relación entre la (DT) y el (De) está respaldada por el estudio de Mendoza et al. (2020), que encontró un fuerte vínculo entre la satisfacción laboral y la dedicación ($Rho = 0,725$ $p < 0,001$). Sin embargo, nuestro coeficiente para DT - De es más fuerte probablemente porque la dignidad laboral, que incluye la igualdad y el valor inherente, crea un sentido de propósito que fomenta un mayor engagement con las responsabilidades laborales. Por otro lado, los hallazgos de Piotrowski et al. (2021), indican que el compromiso se ve afectado por cuán justa creen los empleados que es su organización, lo cual está relacionado con la igualdad (Ig) en nuestro estudio. Sin embargo, su correlación con el vigor fue menor ($Rho = 0,550$) en comparación con lo que encontramos ($Rho = 0,606$). Esta diferencia podría deberse a variaciones en los entornos organizacionales estudiados.

Desde una perspectiva teórica, los resultados respaldan el modelo de Kahn como mencionan Bakker et al., (2023), que sugiere que el engagement proviene de condiciones psicológicas como la seguridad y la significación, ambas fomentadas por la dignidad en el trabajo. Sin embargo, nuestros hallazgos difieren un poco de los de Isoard et al. (2020), quienes determinaron que la absorción y el vigor varían según el género, y las mujeres muestran niveles más altos. Dado que nuestro estudio no examinó las diferencias de género, esta discrepancia dificulta la comparación. Además, el trabajo de Alfes et al. (2022), encontró que sentirse respetado en el lugar de trabajo aumenta la absorción ($Rho = 0,680$), lo que respalda nuestro coeficiente DT-Ab ($Rho = 0,698$). Esto sugiere que estar profundamente involucrado en las tareas está fuertemente conectado a entornos que promueven la dignidad.

El estudio tiene la limitación a considerar dado que este estudio no examinó el efecto de factores como la cultura organizacional o el estilo de liderazgo que podrían influir en la relación entre la dignidad en el trabajo y el engagement.

Para superar esta limitación se recomienda investigar cómo las intervenciones específicas en las organizaciones como programas de formación en liderazgo ético o reconocimiento de habilidades pueden fortalecer la dignidad en el trabajo y su efecto en el compromiso siguiendo las ideas de (Bakker et al., 2023).

Se concluye que según los resultados la DT y el Eng y sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Todas estas relaciones tienen un valor p de 0,000, lo que confirma su importancia estadística en una muestra de 223 participantes. Específicamente, el vínculo entre DT y compromiso ($Rho = 0,618$) se considera una relación positiva moderada, lo que sugiere que una mayor dignidad en el trabajo conduce a un mayor compromiso emocional. La correlación con el vigor ($Rho = 0,606$) también indica una relación positiva moderada, lo que significa que una mayor dignidad está relacionada con una mayor energía y resiliencia. La relación con la dedicación ($Rho = 0,670$) se considera de moderada a fuerte, lo que demuestra que una mayor dignidad conduce a una mejor concentración y enfoque en el trabajo. Por último, la asociación con la absorción ($Rho = 0,698$) muestra una fuerte relación positiva, lo que enfatiza que un entorno digno fomenta una mayor participación y concentración en tareas. Estos hallazgos resaltan el importante papel de la dignidad en el trabajo en la promoción del bienestar y el desempeño laboral.

Declaración de los autores: Los autores aprueban la versión final del artículo.

Declaración de conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflicto de interés

Contribución de los autores:

- Conceptualización: Nombres y apellidos de los autores según aportes
- Curación de datos: Nombres y apellidos de los autores según aportes
- Análisis formal: Nombres y apellidos de los autores según aportes
- Investigación: Nombres y apellidos de los autores según aportes
- Metodología: Nombres y apellidos de los autores según aportes
- Redacción – borrador original: Nombres y apellidos de los autores según aportes
- Redacción – revisión y edición: Nombres y apellidos de los autores según aportes

Financiamiento: Este trabajo ha sido autofinanciado, parte del proyecto X, etc.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abduraimi, P. B., Mustafi, M., & Islami, X. (2023). The role of organizational culture on employee engagement. *Verslas: Teorija Ir Praktika*, 24(1), 109–122. <https://doi.org/10.3846/btp.2023.17241>
- Alfes, K., Shantz, A., & Truss, C. (2022). Engagement and its impact on employee performance: A longitudinal study. *Human Resource Management Journal*, 32(4), 789–805. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12456>
- Arana-Medina, C. M., Cárdenas-Niño, L., Betancur-Arias, J. D., & Montoya-Zuluaga, P. A. (2023). Work engagement scale: Construct validity and reliability in the Colombian organizational context. *International Journal of Psychological Research*, 16(1), 114–125. <https://doi.org/10.21500/20112084.6408>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2020). Work engagement: A handbook of essential theory and research. Psychology Press. doi:10.4324/9780203853047 [Scopus]

- Bernal González, Idolina, Ruíz Mezquiti, Laura Alejandra, & Pastrana Zúñiga, Jorge Luis. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194–204. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194&lng=es&tlng=es.
- Castro Maldonado, JJ, Gómez Macho, LK, & Camargo Casallas, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27 (75), 140-174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2021). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–510. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499 [Scopus]
- De Vries, N., Lavreysen, O., Boone, A., et al. (2023). The race to retain healthcare workers: A systematic review on factors that impact retention of nurses and physicians in hospitals. *Inquiry*, 60, 1–13. doi:10.1177/00469580231159318 [Scopus]
- Espinoza Escobar, Javier H. (2024). La dignidad humana en las relaciones laborales. A propósito del derecho a la ocupación efectiva en el ordenamiento peruano. *Prudentia Iuris*, (97), 163–191. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2524-95252024000100163&lng=es&tlng=es.
- Esaki, N., Liu, X., & Vito, R. (2023). An Exploratory Study of Employee Engagement in Human Service Agencies. *Journal of Human Services*, 43(1), 38–59. <https://doi.org/10.52678/001c.89008>
- García-Mogollón, Ana Milena, & Malagón-Sáenz, Elizabeth. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, 41(63), 55–76. <https://dx.doi.org/10.15359/abra.41/63.3>
- Huamán-Cuya, A., & Torres-Limascca, R. M. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un Programa Social en la Unidad Territorial Apurímac. *Puriq*, 5, e504. <https://doi.org/10.37073/puriq.5.504>
- Isoard-Gauthier, S., Ginoux, C., Heuzé, J.-P., Tessier, D., Trouilloud, D., Guillet-Descas, E., & Sarrazin, P. (2020). Construct validity of the French Shirom-Melamed Vigor Measure (F-SMVM): A multitrait-multimethod (MTMM) approach. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(2), 372–386. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000518>
- Lucas, K. (2020). Workplace dignity: Communicating inherent, earned, and remediated dignity. *The Journal of Management Studies*, 52(5), 621–646. <https://doi.org/10.1111/joms.12133>
- Martínez, G., Cortés, M., & Pérez, A. (2016). Metodología para el análisis de evaluación y concordancia en equipos de mediciones similares. <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Mucha-Hospinal, L., Chamorro, R., Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos para determinar la población y muestra: según tipos de investigación. *Desafíos*, 12(1); 44-51. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Piotrowski, A., Rawat, S., & Boe, O. (2021). Effects of organizational support and organizational justice on police officers' work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 642155. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.642155>
- Rodríguez Montalbán, R., Sánchez Cardona, I., & Martínez Lugo, M. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4). <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-4.appu>

- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Scheffer, M., Cassenote, A., Guilloux, A. G., et al. (2025). Brazil's experiment to expand its medical workforce through private and public schools: Impacts and consequences of the balance of regulatory and market forces in resource-scarce settings. *Globalization and Health*, 21(1), 1–12. doi:10.1186/s12992-025-01050-2 [Scopus]
- Scholze, A., & Hecker, A. (2024). The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. *Computers in Human Behavior*, 155(108177), 108177. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>
- Senkubuge, F., Modisenyane, M., & Bishaw, T. (2021). Strengthening health systems by health sector reforms. *Global Health Action*, 7(1), 23568. doi:10.3402/gha.v7.23568 [Scopus]
- Steinskog, D. J., Tjøstheim, D. B., & Kvamstø, N. G. (2007). A cautionary note on the use of the Kolmogorov–Smirnov test for normality. *Monthly Weather Review*, 135(3), 1151–1157. <https://doi.org/10.1175/mwr3326.1>
- Suárez-Amaya, W. M., Galdame Cancino, E. A., González Ramírez, B. J., & Maldonado Corrotea, M. I. (2024). Engagement laboral en organizaciones empresariales. *Mapecto sistemático de la literatura. Suma de Negocios*, 15(33), 156–166. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2024.v15.n33.a8>
- Tanaka, J. H. Z., Tenorio-Mucha, J., & Bazalar-Palacios, J. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. *Revista cubana de salud publica*, 46(2), e1414. <https://www.scielo.org/article/rcsp/2020.v46n2/e1414/>
- Trigozo-Pezo, C. J., Sánchez-Rodríguez, M. F., Troya-Palomino, D., & Cruz-Tarrillo, J. J. (2022). Clima laboral y engagement en una entidad prestadora de servicios de salud en el nororiente peruano, en tiempos de COVID-19. **UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1*(1), e14. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.14>
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and Job Demands-resources theory: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 722080. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica (Vol. 72). www.cardiologia.org.mx
- Van den Broeck, A., Vander Elst, T., Baillien, E., et al. (2017). Job demands, job resources, burnout, work engagement, and their relationships: An analysis across sectors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 369–376. doi:10.1097/JOM.0000000000000964 [Scopus]
- WHO. (2022). Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. World Health Organization. Retrieved from <https://www.who.int/publications/i/item/9789241511131> [Scopus]
- Yam, K. C., Reynolds, S. J., Wiltermuth, S. S., & Zhang, Y. (2021). The benefits and perils of job candidates' signaling their morality in selection decisions. *Personnel Psychology*, 74(3), 477–503. <https://doi.org/10.1111/peps.12416>

- Yu, D., Yang, K., Zhao, X., Liu, Y., Wang, S., D'Agostino, M. T., & Russo, G. (2022). Psychological contract breach and job performance of new generation of employees: Considering the mediating effect of job burnout and the moderating effect of past breach experience. *Frontiers in Psychology*, 13, 985604. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.985604>
- Zhang, W., Wang, K., Yin, L., et al. (2020). Mental health and psychosocial problems of medical health workers during the COVID-19 epidemic in China. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 89(4), 242–250. doi:10.1159/000507639 [Scopus]