



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**ENGAGEMENT DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL  
SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL “JOSE  
CASIMIRO ULLOA” – 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ENFERMERÍA**

**AUTORAS:**

Bach. CUETO AVENDAÑO, FABIOLA  
<https://orcid.org/0000-0002-8559-3735>

Bach. JORGE BERROSPI, DOLIBET ROCIO  
<https://orcid.org/0000-0001-8885-0146>

**ASESOR:**

Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY  
<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Fabiola Cueto Avendaño**, con DNI **48035043** en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico) presentada para optar el presentada para optar el TITULO PROFESIONAL de **Enfermería** (grado o título profesional que corresponda) de título “**ENGAGEMENT DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL JOSE CASIMIRO ULLOA – 2023**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Indicar que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud del 5% y, que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima, 27, de marzo 2022.



---

Fabiola Cueto Avendaño

Firma del autor:



---

Dr. MATA SOLIS, EDUARDO PERCY

Firma del Asesor:

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **DOLIBET ROCIO JORGE BERROSPI** con DNI **40364251** en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico) presentada para optar el presentada para optar el TITULO PROFESIONAL de **Enfermería** (grado o título profesional que corresponda) de título **“ENGAGEMENT DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL JOSE**

**CASIMIRO ULLOA – 2023”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Indicar que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud del 5% y, que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima, 27, de marzo 2024.



DOLIBET ROCIO JORGE BERROSPI

Firma del autor:



Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

Firma del Asesor:

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

# tesis engagement fabiola-Dolibet

## INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://repositorio.upsjb.edu.pe">repositorio.upsjb.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://repositorio.uch.edu.pe">repositorio.uch.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://especialidadeir.com">especialidadeir.com</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

## Índice general

Índice general.....	2
Índice de figuras.....	3
Índice de anexos.....	4
Resumen.....	5
Abstract.....	6
I. INTRODUCCION.....	7
II. MATERIALES Y METODOS.....	16
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSION.....	25
ANEXOS.....	37

## Índice de tablas y figuras

<b>Tabla 1.</b> Datos sociodemográficos del profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “José Casimiro Ulloa”-2023 (N=70).....	20
<b>Figura 1.</b> Nivel de engagement del profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “José Casimiro Ulloa”-2023 (N=70).....	21
<b>Figura 2.</b> Nivel de Engagement en su dimensión vigor, del profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “José Casimiro Ulloa”-2023 (N=70).....	22
<b>Figura 3.</b> Nivel de Engagement en su dimensión dedicación, del profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “José Casimiro Ulloa”-2023 (N=70).....	23
<b>Figura 4.</b> Nivel de Engagement en su dimensión absorción, del profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “José Casimiro Ulloa”-2023 (N=70).....	24

## Índice de Anexos

<b>Anexo A.</b> operacionalización de la variable.....	38
<b>Anexo B.</b> instrumento de recolección de datos.....	39
<b>Anexo C.</b> consentimiento informado.....	41

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la calidad del engagement del profesional de enfermería del servicio de hospitalización del hospital “José Casimiro Ulloa” – 2023.

**Material y método:** El presente estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño metodológico no experimental, descriptiva y de corte transversal. La población total fue de 70 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de hospitalización del hospital José Casimiro Ulloa. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos para la variable principal fue el cuestionario **TEST DE ENGAGEMENT**, creado por Schaufeli y Bakker.

**Resultados:** en cuanto al nivel engagement en los profesionales de enfermería predominó el nivel medio con 25 (35.7%) de enfermeras, seguido de nivel alto con 24 (34.3%) enfermeras, seguido de nivel muy alto con 12 (17.1%) enfermeras y por último nivel bajo con 9 (12.9%) de enfermeras, no se evidencia porcentaje en el nivel muy bajo. En cuanto a las dimensiones: en la dimensión vigor predomina el nivel alto con 37.1%, en dimensión dedicación predomina el nivel muy alto con 48.6% y en la dimensión absorción los niveles alto y muy alto predominan con 30% para cada nivel respectivamente.

**Conclusiones:** en cuanto al nivel de engagement tuvo más frecuencia el nivel medio; en las dimensiones predomina el nivel alto, excepto en la dimensión dedicación donde predomina el nivel muy alto.

**Palabras claves:** profesionales de enfermería, engagement, área de hospitalización.



## ABSTRACT

**Objective:** To determine the quality of the engagement of the nursing professional of the hospitalization service of the hospital "José Casimiro Ulloa" - 2023.

**Material and method:** This study has a quantitative approach, a non-experimental, descriptive and cross-sectional methodological design. The total population was 70 nursing professionals who work in the hospitalization service of the José Casimiro Ulloa hospital. The technique used was the survey and the data collection instrument for the main variable was the TEST DE ENGAGEMENT questionnaire, created by Schaufeli and Bakker.

**Results:** Regarding the level of engagement in nursing professionals, the medium level predominated with 25 (35.7%) nurses, followed by a high level with 24 (34.3%) nurses, followed by a very high level with 12 (17.1%) nurses and finally low level with 9 (12.9%) of nurses, there is no evidence of a percentage at the very low level. Regarding the dimensions: in the vigor dimension the high level predominates with 37.1%, in the dedication dimension the very high level predominates with 48.6% and in the absorption dimension the high and very high levels predominate with 30% for each level respectively.

**Conclusions:** regarding the level of engagement, the medium level was more frequent; The high level predominates in the dimensions, except in the dedication dimension where the very high level predominates.

**Keywords:** nursing professionals, engagement, hospitalization area.

## I. INTRODUCCIÓN

El total de profesionales de enfermería en América Latina es de 9.555.748 (2018-2019); 4.545.509 enfermeros licenciados y 2.503.688 auxiliares y ayudantes en lo cual 80,9% están en EE. UU, Canadá y Cuba. 14 enfermeros / 10.000 habitantes en la mayoría de países que el 55,6% de los países representa menos de 1 enfermero. El problema se debe a la poca formación de profesionales, precarias condiciones de trabajo, baja remuneración, poco reconocimiento, baja cualificación y preparación, por ende, Engagement con lleva a ligarnos a la formación radical en el campo laboral (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que se necesita más personales de enfermería en el mundo, se estima que es necesario nueve millones para una cobertura mundial adecuada en el 2030. En el continente latinoamericano es necesario aproximadamente 800.000 trabajadores de salud, considerando enfermería (en todos los niveles), de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), también señala que enfermería es la base de cualquier sistema de salud, por ende, su función es vital dentro de la sociedad prestando servicios de calidad, promoviendo la salud (2).

Sin embargo, en el mundo se registran cerca de 28 millones de enfermero(as) debidamente acreditados, esto representa un incremento de casi cinco millones entre 2013 al 2018, sin embargo, todavía existe un déficit en el personal de enfermería de aproximadamente 6 millones de enfermeras, especialmente en países económicamente “pobres” (3)

La OMS a través del informe: “Estado Actual de la Enfermería en el Mundo”, aborda la importancia de la labor enfermero dentro del campo de la salud: conocimiento, manejo y satisfacción de las necesidades de los pacientes, son algunas de las habilidades que enfermería desempeña en todo el proceso de recuperación del paciente; el informe también exhorta a los países miembros a la inversión en el personal de enfermería para llegar a una cobertura total en el campo de salud (4).

En una investigación en España, se evidencia la presencia de enfermería como un medio de la difusión engagement laboral, programas de engagement aplicados dentro del desempeño laboral muestran un desarrollo positivo entre el personal de enfermería y sus centros laborales lo que desemboca una mejora en la calidad de atención (5).

Dentro del sector público de salud colombiano, se han detectado hasta un 75% de posibles casos de corrupción dentro de sus actos administrativos en todos los niveles, como resultado se concluyó que el engagement puede mejorarse de forma sustancial a través mejoramiento de implementos, ambientes laborales, salario y aumento del personal (6).

En Brasil, a través de sus representantes y organizaciones, los profesionales de enfermería que representan aproximadamente el 70% de todo el personal de enfermería, refuerzan su compromiso de atención con calidad basado en la evidencia sin ningún tipo de preferencia o discriminación frente a los grandes cambios que se experimenta dentro del campos de la salud debido al avance tecnológico, aparición de nuevas enfermedades y la pandemia (7).

Según un estudio chileno, existen 2.9 profesionales de enfermería por cada mil habitantes, lo que se considera demasiado poco considerando que el estudio también añade que se necesita un promedio de 8.8 enfermeros por cada mil habitantes para que se considere una cobertura “positiva”, esto también obstaculiza el crecimiento profesional del enfermero(a) debida a la sobrecarga laboral (8).

En República Dominicana existen 3 o 4 enfermeras por cada 10 mil habitantes, esto es considerado muy poco ya que, según fuentes oficiales se necesita casi 12.5 enfermeras por 10 mil habitantes; resultados similares se evidenciaron también en el país de Haití, ocasionando que no se respeten las horas laborales con la tendencia de extensión de los horarios establecidos (9).

Honduras solo registra el 50% de los profesionales de enfermería necesarios para cubrir las necesidades de atención, desembocando en el incumplimiento de las garantías de calidad mínimas de atención según normas internacionales; donde también se ha evidenciado que las enfermeras cumplen funciones de otros

profesionales de salud (médicos o tecnólogos) e incluso centros hospitalarios cerrados por falta de personal (10).

En la realidad nacional, la Organización Mundial de la Salud a través de un comunicado indicó que el Perú es el único país de Sudamérica con déficit “crítico” de personal de salud, en especial profesionales de enfermería; esta realidad, según el informe, minimiza la calidad de atención al paciente y tiene repercusiones negativas en la salud de la enfermera; ya que se espera un incremento de 25 profesionales por cada 10000 habitantes para tener una cobertura de 80% de casos como mínimo (11).

Al respecto, el Ministerio de Salud (MINSA) evidencia que, a nivel nacional, registra un promedio de 15.6 profesionales de enfermería por cada 10000 habitantes, donde los departamentos de San Martín, Piura, Loreto y Puno, tienen la menor concentración de enfermeros por habitantes, debido a la falta de mejoras salariales y mejora de los centros de salud, ocasionando falta de oferta laboral (12).

El reconocimiento temprano sobre factores que puedan alterar el normal desenvolvimiento del profesional de enfermería permite desarrollar estrategias para una oportuna y precisa intervención, de esta forma se promueve un buen estado de salud laboral repercutiendo en una mejora notable en la calidad de atención; de esto se desprende la importancia de la presente investigación, en especial cuando el personal de enfermería atraviesa una crisis de diversa índole debido a la situación de la pandemia por el COVID 19.

El Engagement es definido una relación positiva entre la capacidad mental y el trabajo realizado, el cual se destaca por la presencia de vigor, dedicación y entrega al trabajo encomendado; de esta forma la capacidad vital (energía) del trabajador se verá proporcionalmente relacionado con la eficiencia y compromiso que denote dentro de su área de trabajo; es decir a mayor engagement evidenciado mejor trabajo realizado (13).

La relación existente entre el trabajador con el trabajo, no es momentánea o espontánea, es duradera, por tal razón el engagement no se considera como estado de ánimo situacional, por el contrario, es una relación íntima entre el

trabajador y su trabajo (enfermería), aquí es donde se destaca valores como la voluntad y dedicación por parte del trabajador para “cultivar” esta relación que tiene con su trabajo (14).

Desde esta perspectiva el engagement afecta directamente la productividad tanto del trabajador como de la empresa en sí, por tal motivo dentro de las políticas institucionales se prioriza el desarrollo del engagement a través de áreas como recursos humanos, bienestar social o psicología, promoviendo un ambiente laboral, salarios y espacios físicos adecuados dependiendo del tipo de trabajo (enfermería) realizado (15).

El engagement comprende aspectos de la persona (enfermera) que interactúan al momento de desempeñar su función laboral (cuidado del paciente): vigor, dedicación y absorción; estos elementos (dimensiones), las cuales son independientes, es por ello para tener un engagement alto, estas dimensiones deben estar satisfechas o sin alteraciones, lo que se consideraría una mejora en la calidad de vida de la persona (16).

Sobre el vigor, es entendido como al nivel de esfuerzo, entusiasmo y persistencia que tiene el trabajador con la tarea encomendada (trabajo), también es relacionado con el nivel de compromiso que tiene el trabajador el cual demuestra a través de comportamientos actitudinales positivos a lo largo de la jornada laboral y no solo de forma aislada; esto genera una sensación de gratificación o realización personal en el trabajador al concluir sus labores de forma correcta, convirtiéndose en un ciclo positivo de refuerzo trabajo/gratificación (17).

El vigor como estado voluntario implica el deseo libre de invertir la resistencia física y mental en pro de conseguir una meta (trabajo) y de intentar solucionar las dificultades que se presenten a lo largo del trabajo diario, en este punto la resiliencia juega un papel fundamental, ya que la resistencia y la dedicación puesta en el trabajo sirve en la consecución de objetivos satisfactorios (18).

Al ser la columna vertebral (mayor fuerza laboral) de toda organización en salud, el personal de enfermería se encuentra constantemente comprometidos con la atención holística del paciente, en consecuencia, debe tener la total predisposición

para brindar una atención al paciente de calidad, de ahí nace la relación enfermera paciente, donde se cimienta la vocación de enfermería (19).

La propia carrera de enfermería debido a la complejidad que la caracteriza implica que la persona (enfermera) tenga una vocación férrea para desarrollarla y aplicarla de forma adecuada a lo largo de toda la vida profesional, por ende, se considera también como el arte del cuidado; en especial, cuando se tiene constante contacto con los pacientes, quienes son personas sufrientes por enfermedades dependientes en gran medida de las acciones de enfermería (20).

Sin embargo, se ha demostrado que el desgaste emocional por el contacto constante con el sufrimiento de los pacientes sumado a la pandemia del COVID 19, han influenciado de manera negativa el compromiso y dedicación (vigor) que se tenía sobre el cuidado del paciente: se ha evidenciado un proceso de despersonalización y desgaste emocional por la cantidad y el tipo de atención que brinda las enfermeras en un hospital de Lima (21).

En la dimensión dedicación se entiende que el trabajador (enfermera) se involucra de forma voluntaria y total en el desarrollo del trabajo (cuidado del paciente) es por ello que usa todos los recursos que tiene a disposición para lograrlo, de esta forma el trabajador entiende que el esfuerzo invertido tiene consecuencias positivas laboralmente hablando (22).

El trabajador al involucrarse en todos los sentidos con el trabajo, evoluciona en su capacidad profesional lo que genera la sensación de satisfacción del deber logrado adecuadamente. Esto se aplica en el campo de enfermería en el hecho de que el tipo de trabajo realizado es de alta complejidad: usos de tecnologías, procedimientos, apoyo emocional, cuidado de paciente en alto riesgo, entre otros. también se debe considerar la interrelación con otros profesionales de la salud y familiares de pacientes; adecuación al espacio geográfico de trabajo, insumos e incluso horarios no adecuados (23).

Este fuerte compromiso se evidencia en el hecho de que el personal de enfermería trabaja con la misma fuerza, concentración y entusiasmo de forma equitativa con cualquier paciente, sin importar el nivel de complejidad de la enfermedad; durante

la pandemia del COVID 19, existieron pacientes críticos de alta complejidad que requerían de mayor dedicación (tiempo y esfuerzo) lo cuales fueron satisfechos por el personal de enfermería a pesar de la situaciones adversas que se presentaban como sobrecarga laboral, horarios no adecuados y constante presión (24).

La absorción laboral implica la capacidad de concentración del trabajador en la realización de las labores encomendadas, con la capacidad de la no distracción, esto lo convierte en una cualidad ya que con este tipo de concentración el trabajador puede mantener estándares elevados de productividad al tener un enfoque profesional desarrollado (25).

En este punto de la absorción, el trabajador es capaz de “desconectarse” de su entorno en su capacidad de atención a la tarea encomendada, es por ello que expresiones como “el tiempo pasa volando” o “este trabajo es bueno”; son indicadores de la capacidad de absorción en el trabajador evitando distracciones innecesarias priorizando el trabajo (26).

Dentro del campo de enfermería la capacidad de concentración (absorción) del enfermero(a) podría verse afectado por condiciones laborales no adecuados como espacios reducidos, invasión de áreas físicas de trabajo y falta de organización; además de que la subestimación del profesional de enfermería al asignarse otros tipos de labores ajenos a la función del enfermero; son factores que complican el desarrollo de una atención adecuada (27).

Al término de una búsqueda sistemática de instrumentos en engagement laboral/satisfacción laboral, que pueda medir adecuadamente la variable además de una confiabilidad y validez adecuada con buena adaptación a la realidad sociocultural de la población en estudio, se determinó el uso del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale, el cual fue creado en el 2003, consta de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, las cuales contiene 17 items que mide el nivel de satisfacción laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería (28).

Sor Callista Roy a través de su teoría de adaptación concluye que las personas son capaces de modificar patrones o comportamientos para responder a los cambios que se experimenta especialmente en condiciones críticas como el campo laboral

del profesional enfermero, el resultado de este afrontamiento permite mantener, recuperar o mejorar la salud. Dentro del campo laboral, la adaptación es fundamental para afrontar la exigencia de los cambios y demandas laborales, de esta forma se realiza las labores adecuadamente con la sensación de satisfacción y realización profesional (29).

Así mismo, la teoría de las 14 necesidades de Virginia Henderson, señala que debe existir un equilibrio entre los aspectos que conforman al ser (holístico), pudiendo asociarse a enfermedades, puesto que no se encuentra satisfecha la pirámide de las necesidades (pirámide de Maslow), esta insatisfacción puede ser suplida por el propio paciente (autocuidado) o personal de enfermería (30). En el engagement, si el ambiente laboral no es el adecuada tiende a bajar y por ende existe un trabajo realizado de forma inadecuada o mala calidad de atención, lo que pone en evidencia que el desequilibrio en una o más de los distintos aspectos que conforman al ser, degenera en enfermedades, lo cual crea una carencia que debe ser suplida cuanto antes por el individuo, de esta manera, se reinserta el equilibrio existente, es decir el buen estado de salud.

Huallata (31), en Lima, 2021, en su tesis titulada: “felicidad y engagement en el personal de enfermería de la Red de Salud Lamoza, 2021”, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables estudiadas. Fue una investigación no experimental de corte transversal. La población fueron 79 profesionales de enfermería de la mencionada red de salud. El instrumento usado fue la Escala Utrech de Engagement y la técnica fue la encuesta. Los resultados indican que el nivel de engagement fue de nivel promedio con 55.7%, la dimensión vigor con 53.2%, dedicación 35.4% y absorción con 50.6%.

Sáenz y colaboradores (32), en Chimbote-Perú, en el año 2019, en su investigación titulada: “niveles de engagement laboral de los colaboradores asistenciales del sector salud-Chimbote-2019”. El objetivo fue determinar el nivel de la variable. Estudio cuantitativo, transversal y no experimental. La población fue de 218 colaboradores asistenciales en salud. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento Escala Utrech de Engagement. Los resultados obtenidos fueron: nivel



bajo de engagement con 55%, en las dimensiones: vigor 55%, dedicación 56% y absorción 57%.

Barriga (33), en Arequipa, en 2022. En su tesis titulada: “relación del engagement con el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Francisco Bolognesi-Arequipa 2021”. El objetivo de la tesis fue establecer la relación de las variables. Investigación observacional, prospectivo y transversal. La población fue de 88 profesionales de la salud. El instrumento usado fue Escala Utrech de Engagement (UWES 17). Los resultados evidenciaron que el nivel de engagement es de 57.95%.

Gil y colaboradores (34), en Colombia, en el año 2021. En la tesis titulada: “resiliencia y engagement en trabajadores de una unidad de cuidados intensivos”. El objetivo fue determinar la relación resiliencia-engagement. Estudio cuantitativo, transeccional y descriptivo-relacional. La población fue 66 trabajadores de salud de una unidad de cuidados intensivos (UCI). El instrumento para medir el engagement fue Escala Utrech de Engagement. Los resultados indican que el nivel predominante de engagement fue el nivel promedio con 50.4%, igualmente en las dimensiones: vigor 51%, dedicación 53.2% y absorción 46.9%.

Franco y colaboradores (35), en Colombia, en el año 2020. En la investigación titulada: “engagement en profesionales colombianos de la salud ¿existen diferencias según el tipo de contrato?”. El objetivo principal fue determinar el nivel de la variable. Estudio no experimental. La población fue de 334 trabajadores de salud. El instrumento usado fue Escala Utrech de Engagement. Los resultados indican que el engagement tiene un puntaje de 15.4 considerándose promedio, vigor 15.4 (promedio), dedicación 16.5 (alto), absorción 14.4 (bajo).

Cerda y colaboradores (36), en Chile, en el año 2018, en su tesis titulada: “clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA”. El objetivo fue determinar la relación entre dos variables. Estudio cuantitativo no experimental. La población fueron 47 trabajadores de la mencionada empresa. El instrumento usado fue Escala Utrech de Engagement y la técnica fue la encuesta. Los resultados

evidenciaron niveles altos de engagement en sus dimensiones: vigor (75.1%), dedicación (62.51%) y absorción (70.55%).

Sobre el valor teórico, la presente investigación presentará evidencia que pueda actualizar a las ya existentes. En cuanto al valor práctico del estudio, los hallazgos serán evidencia científica que permitirá mejorar la motivación, dedicación e interés que muestra los profesionales de enfermería de tal manera, fortalecerá la labor profesional de enfermería mediante cambios en cuanto a métodos de enseñanza y dedicación y así adquirir nuevos conocimientos.

La importancia social, los resultados del presente estudio permitirán beneficiar a los profesionales de enfermería referentes a mejorar sus conocimientos.

Por último, en cuanto al fin metodológico, el respeto estricto por el método científico para producción de datos fiables fue una constante en todo el proceso investigativo, por otro lado, se busca poner en presentación un instrumento debidamente validado para el estudio del engagement.

El objetivo de la investigación es determinar el nivel de Engagement en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “José Casimiro Ulloa” – 2023

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación hace uso de herramientas estadísticas por ello es de enfoque cuantitativo, en cuanto al diseño metodológico es una investigación no experimental, descriptiva y de corte transversal. Es no experimental y descriptivo porque aborda la variable sin realizar intervención alguna y porque analiza dicha variable en su medio natural. Es transversal por que la recolección de datos se da en un punto temporal del tiempo (37).

### **2.2 POBLACIÓN**

En el presente estudio la población total es de 70 profesionales de enfermería según la jefatura del servicio de hospitalización del Hospital José Casimiro Ulloa; se trabajó con el total de la población por lo que no se realizó muestreo.

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeros que firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros que laboren en el área de hospitalización hospital José Casimiro Ulloa.
- Profesionales de enfermería debidamente documentados
- Profesionales de enfermería con un mínimo de 06 meses de trabajo continuo en el área de hospitalización

#### **Criterios de exclusión**

- Enfermeros que no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros que no laboren en el hospital José Casimiro Ulloa
- Otros trabajadores del sector salud que no seas profesionales de enfermería.
- Profesionales de enfermería de reciente ingreso y/o ausentes.

### **2.3 VARIABLE DE ESTUDIO**

EL ENGAGEMENT en el ámbito laboral es nuestra variable principal, según su naturaleza, es una variable cualitativa y su escala de medición es ordinal.

**Definición conceptual:**

El Engagement es definido una relación positiva entre las capacidades del trabajador y el trabajo realizado (13).

**Definición operacional:**

Es un estado de relación positiva entre las capacidades del trabajador y el trabajo realizado que los profesionales de enfermería del Hospital Casimiro Ulloa perciben en relación de sus actividades laborales, y que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción, el cual será medido con la escala Utrecht Work Engagement Scale.

**2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

La técnica usada en la recopilación de datos fue la encuesta, con la cual se obtuvo información de forma óptima y eficaz, sobre el instrumento de recolección de datos para la medición es Engagement, en profesiones de enfermería, fue el cuestionario **TEST DE ENGAGEMENT**.

Este cuestionario fue creado en 1993 por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en Utrecht (Holanda) el cual constaba de 24 ítems agrupados en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción; al realizarse un análisis psicométrico posterior se redujeron a 17 ítems eliminando 7 ítems por inconsistencia; este instrumento sirve para medir el nivel engagement y es aplicable para trabajadores (profesionales de enfermería) como para estudiantes (28).

La adaptación a la realidad nacional fue realizada por Covarrubias (38), a través de su tesis, donde se mantuvieron los ítems y dimensiones, realizándose adaptaciones en morfología (palabras) para un mejor entendimiento. En cuanto al análisis psicométrico tenemos:

**Confiabilidad:** se usó el método de alfa de Cronbach, con un resultado 0.896; mostrando confiabilidad aceptable ya que el valor mínimo es 0 y el máximo es 1.

**Validez:** la validez semántica fue realizada por un grupo de expertos donde el juicio emitido da como resultado una buena validez y la validez del constructo interno fue

hecho a través del análisis factorial exploratorio con rotación varimax: estructura tridimensional (38).

El llenado del cuestionario fue hecho vía virtual a través de herramientas electrónicas como Gmail puesto que, según autoridades del hospital todavía no se puede realizar este tipo de investigaciones debido a las restricciones presentes por el COVID 19. El llenado del cuestionario no demoró más de diez minutos enfermera, de mismo modo, los autores se mantuvieron atentos dentro de las herramientas electrónicas usadas para absolver cualquier duda en línea.

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Se solicitó la documentación respectiva a la Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería para la acreditación respectiva. Para el desarrollo de las encuestas se presentó la documentación correspondiente a la jefatura del servicio de hospitalización del Hospital Casimiro Ulloa, con ella se gestionará el permiso de acceso al director de la misma entidad.

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

Para la realización del análisis estadístico se llenó la matriz de datos con los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento. Luego de esto se procedió a realizar el análisis estadístico utilizando el programa SPSS versión 26. para análisis de la variable principal se consideró el uso de la estadística descriptiva, del mismo modo se realizó el análisis por dimensiones.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Es el comportamiento moral que tienen los enfermeros, son actitudes importantes para la ética, la moral, acciones, realizadas de manera libre sin opresión buscando interactuar en un juicio interpersonal si son buenas o malas así ayudar a formar la

conducta humana. Dentro de la presente investigación se tuvo el máximo respeto por los principios bioéticos (39).

### **Principio de Autonomía**

Nosotros respetaremos la autonomía de la muestra evaluada como un ser único el cual debe de tener la opción libremente si quiere o no seguir adelante con el trabajo de investigación, diagnóstico o tratamiento que le proponemos. Para poder lograr esto, no hubo presión externa en los encuestados o influencia inadecuada ya que esto se entendería como manipulación (39).

### **Principio de beneficencia**

Durante la investigación la beneficencia es primordial para el desarrollo de nuestro tema es atender el bien de la calidad de vida de la muestra como fin propio no solamente curar sino cuidar y darle la mejor calidad de vida posible. Se entiende a la persona no solo como un instrumento de algo para medir por eso se brindó información durante la investigación a los participantes. (40).

### **Principio de no maleficencia**

El fin de la maleficencia se pensó que, es hacer el bien, no cabía a la vez el causar un daño a la muestra investigada, sin embargo, por lo que en aquellos casos en los que hacer el bien no es posible, nosotros debemos procurar en primer lugar, de no hacer daño como futuros profesionales de salud nuestro fin es cuidar la seguridad del paciente y la prevención de la iatrogenia (41).

### **Principio de justicia**

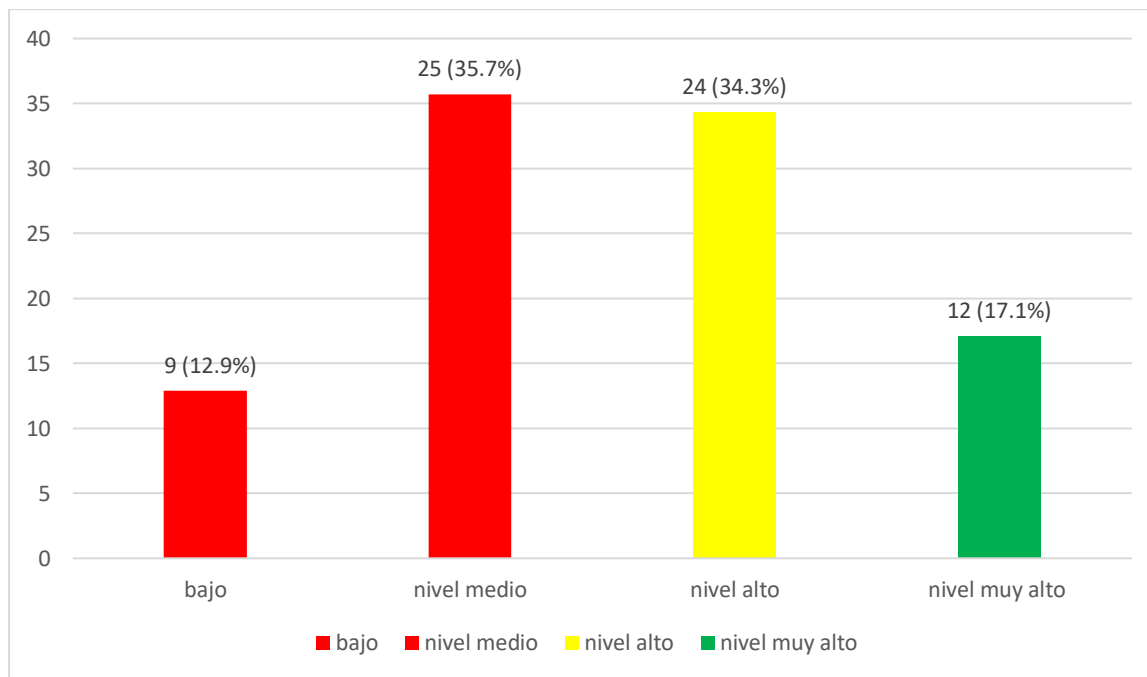
Al realizar el trabajo se mantuvo la justicia durante la investigación con la muestra seleccionada la cual será justicia distributiva, y hace referencia a la distribución equitativa de los recursos por igual, de tal manera que ante casos iguales se deben dar tratamientos iguales, sin discriminaciones de ninguna índole (42).

### III. RESULTADOS

**Tabla 1. Datos sociodemográficos del profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “José Casimiro Ulloa”-2023 (N=70)**

Información de los participantes	Total	
	N	%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
<b>Sexo</b>		
Femenino	55	78.5
Masculino	15	21.5
<b>Estado civil</b>		
Soltero(a)	32	46
Casado (a)	24	34
Conviviente	10	14
Divorciado (a)	4	6
<b>Edad</b>		
20-30 años	14	20
30-40 años	35	50
40-más años	21	30

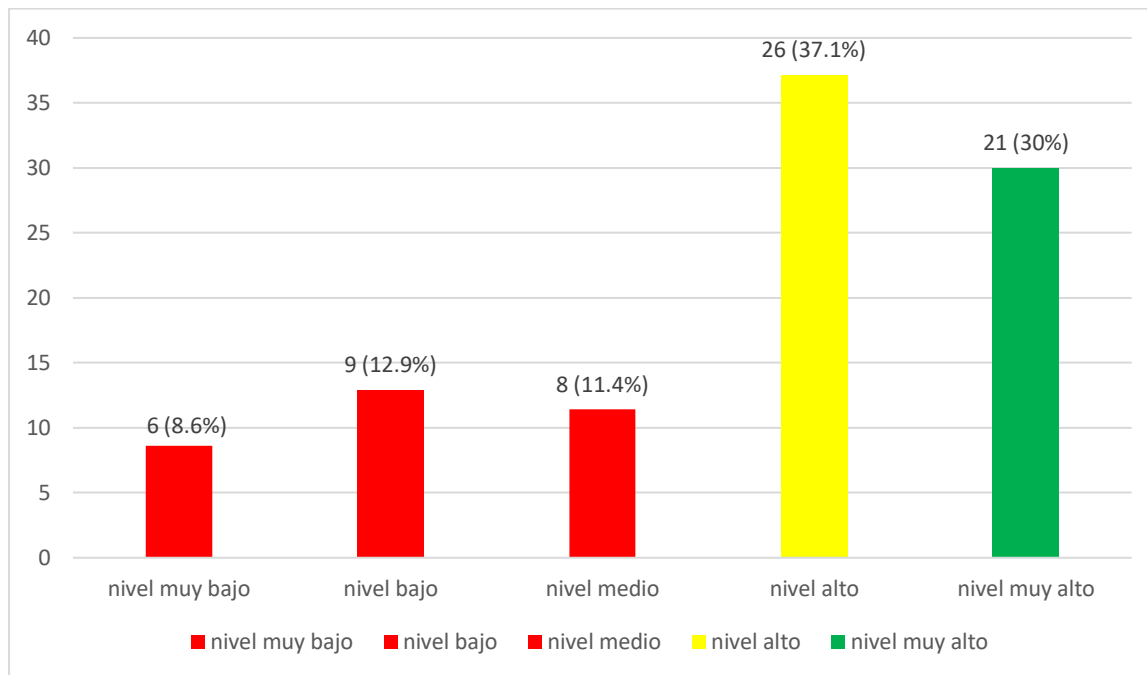
En la tabla 1 tenemos los datos sociodemográficos de los participantes del estudio, en total fueron 70 profesionales de enfermería. en cuanto a la edad 14 (20%) tiene entre 20 a 30 años. La mitad de la población tiene entre 30-40 años y los que tienen más de 40 años son 21(30%). En cuanto al sexo de los participantes, 55 (78.5%) son femeninos y 15 (21.5%) son masculinos. Finalmente, en el estado civil, 32 (46%) son solteros, 24 (34%) son casados, 10 (14%) son convivientes y 4 (6%) son divorciados.



**Figura 1. Nivel de engagement del profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “José Casimiro Ulloa”-2023 (N=70)**

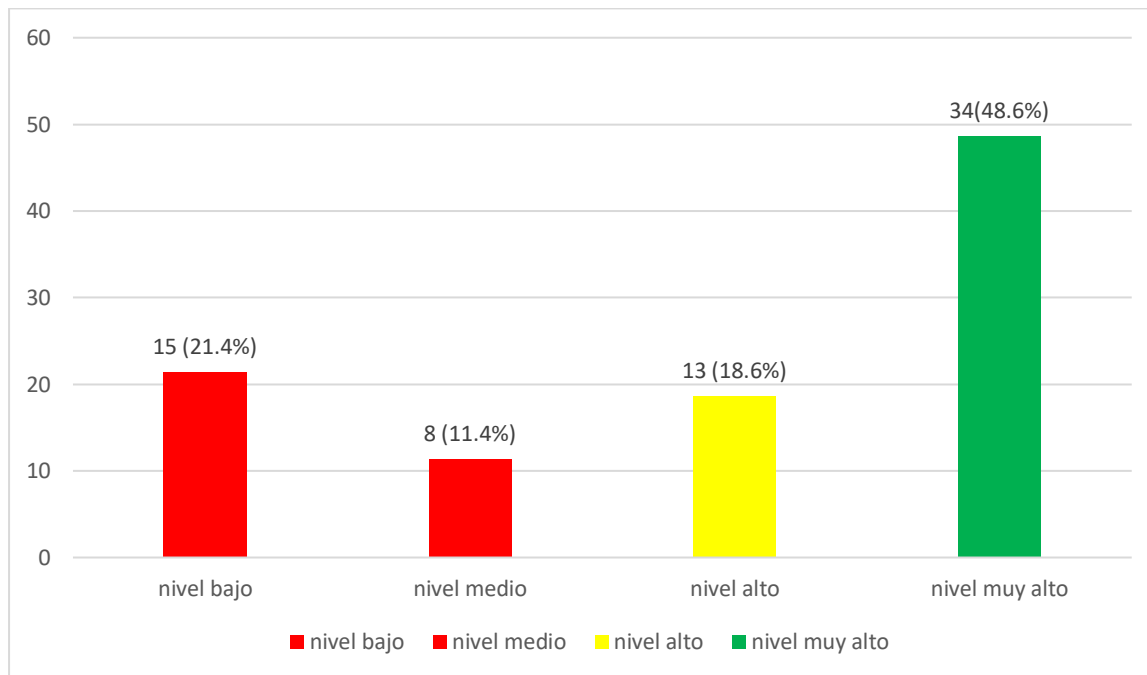
En la figura 1, observamos que 9 enfermeros que representa el 12.9% de la población tienen nivel bajo de engagement, 25 enfermeros que representan el 35.7% tienen un nivel medio, 24 enfermeros que representan el 34.3% tienen un nivel alto y finalmente 12 enfermeros que representan el 17.1% tienen un nivel muy alto; no habiendo profesionales de enfermería que evidenciaran niveles muy bajo de engagement (0%).





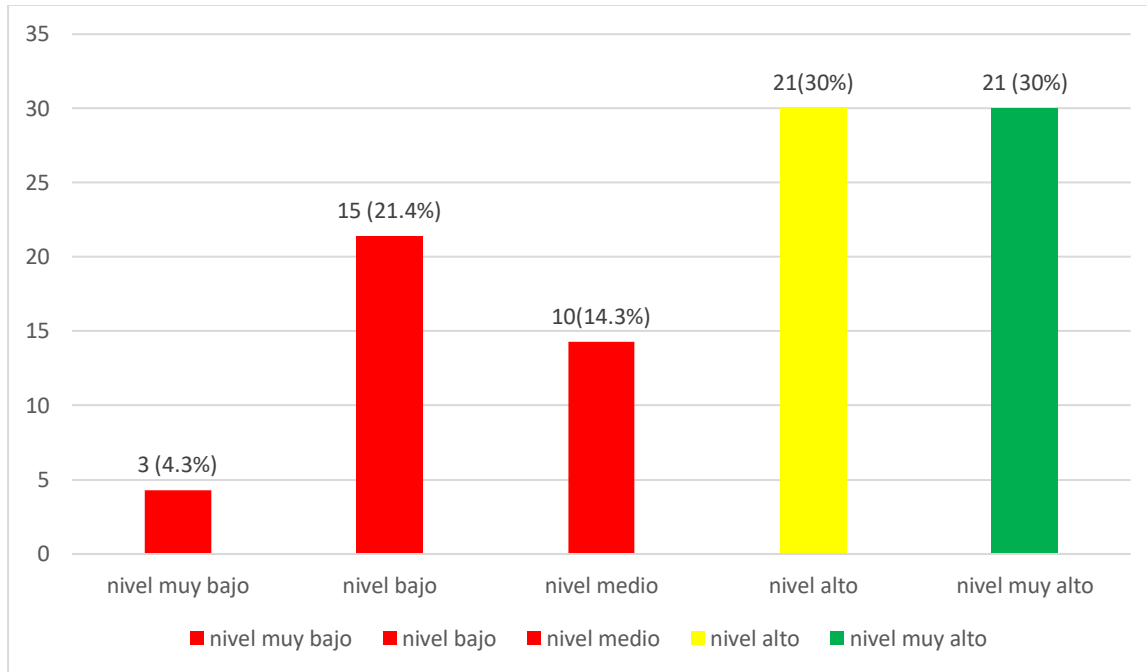
**Figura 2. Nivel de Engagement en su dimensión vigor, del profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “José Casimiro Ulloa”- 2023 (N=70)**

En la figura 2, observamos que 6 enfermeros que representa el 8.6% de la población tienen nivel muy bajo de engagement, 9 enfermeros que representan el 12.9% tienen un nivel bajo, 8 enfermeros que representan el 11.4% tienen un nivel medio, 26 enfermeros que representan el 37.1% tienen un nivel alto y por último 21 profesionales de enfermería que representan el 30% tienen un nivel muy alto de engagement. No se evidenciaron profesionales de enfermería con nivel muy bajo de engagement.



**Figura 3. Nivel de Engagement en su dimensión dedicación, del profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “José Casimiro Ulloa”-2023 (N=70)**

En la figura 3, observamos que 15 enfermeros que representa el 21.4% de la población tienen nivel bajo de engagement, 8 enfermeros que presenta el 11.4% tiene un nivel medio, 13 enfermeros que representa el 18.6% tiene un nivel alto y por último 34 enfermeros que representa el 48.6% tiene un nivel muy alto de engagement. No se evidenciaron enfermeros con nivel muy bajo de engagement.



**Figura 4. Nivel de Engagement en su dimensión absorción, del profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “José Casimiro Ulloa”- 2023 (N=70)**

En la figura 4, observamos que 3 enfermeros que representa el 4.3% de la población tienen nivel muy bajo de engagement, 15 enfermeros que representa el 21.4% tiene un nivel bajo, 10 enfermeros que representa el 14.3% tiene un nivel medio, 21 enfermeros que representa el 30% tiene un nivel alto y por último 21 profesionales de enfermería que representa el 30% tiene un nivel muy alto de engagement.

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1. Discusión

El engagement es entendido como el equilibrio existente entre el trabajador y el tipo de trabajo realizado caracterizándose por el vigor, dedicación y entrega que se tiene al momento de ejercer la labor encomendada, es decir, existe engagement si hay existe una relación positiva trabajador-trabajo, estando influenciado por factores laborales como ambiente laboral, salarios o reducción de personal y factores del trabajador como estrés laboral, voluntad y vocación de servicio.

Por el contrario, si estos factores resultan negativos para el trabajador la existencia de engagement es nula, por lo que se crea el escenario para que el trabajador no tenga una producción adecuada o peor aún se eleva la probabilidad de que desarrolla patologías relacionadas al trabajo como el síndrome de burnout.

En cuanto a la variable principal, nivel de engagement en el personal de enfermería, se evidencia un predominio de nivel medio con 35.7%, en contraparte no se evidencia que exista personal de enfermería con el nivel de engagement muy bajo. Al respecto, Cerda y colaboradores (36), demostraron en su estudio un nivel predominante medio, los autores afirman que el nivel de engagement se encuentra directamente relacionado a factores intrínsecos del trabajador como el entusiasmo, vitalidad y la búsqueda de desafíos que promueven un desempeño laboral óptimo lo que se refleja en una buena calidad de atención. En contraparte, Sáenz y colaboradores (32), demostraron en su investigación que predomina el nivel bajo con 55% del total de su población; los autores enfatizan en la experiencia de los trabajadores, los cuales tienden a tener trabajos rutinarios no satisfactorios, esto afecta directamente el deseo de superación de los trabajadores produciendo estancamiento profesional y por ende mala visión/satisfacción laboral que se acentúa conforme pasa el tiempo.

En cuanto a la dimensión vigor, se ha evidenciado que predomina el nivel alto de engagement con un 37.1%, siendo la menor proporción el nivel muy bajo con 8.6%. Barriga (33), evidencia en su estudio un predominio del nivel medio con 40.91% en esta dimensión, estableciendo este resultado a la cantidad de personal nuevo que conformaba su población de estudio, ya que el autor teoriza que todo personal nuevo ingresa con altas expectativas sobre el trabajo profesional encomendado, del mismo modo sugiere investigaciones futuras con separación del personal por años de servicio. Por otro lado, Huallata (31) en su tesis demuestra un predominio del nivel muy bajo en su población con 53.2% y un nivel bajo de 16.5%; estos resultados adversos sugieren una falta total de involucramiento por parte del personal, advierte el autor, quien además añade que posiblemente se deba a la sobrecarga laboral que experimenta aún los profesionales de enfermería debido a la pandemia por el COVID 19, el cual generó graves secuelas físicas y emocionales en todo el personal de salud, lo cual aún es palpable en la actualidad.

En cuanto a la dimensión dedicación, se demuestra que predomina el nivel muy alto con el 48.6% del total de encuestados, siendo la menor proporción el nivel muy bajo no registrando evidencias cuantificables. Franco y colaboradores (35) en su investigación demostraron resultados similares al obtener puntuaciones altas en el nivel alto y muy alto en esta dimensión, los autores clarifican que la dedicación se encuentra condicionada al según el tipo de convenio laboral existente, así pues los que tienen contratos indefinidos o “nombrados” tienen menor dedicación que los que tiene contratos temporales, posiblemente debido a la seguridad que brinda este estatus laboral es que los nombrados presentan menor nivel de dedicación que los temporales que pelean con un puesto de contrato indefinido en el sistema de salud. En contraparte, Huallata (31) evidencia a través de su estudio que predomina el nivel bajo y muy bajo llegando ambas escalas en conjunto a sumar el 64.5% del total; sobre este resultado negativo, el autor indica que la falta de entrega y esfuerzo (dedicación) del personal de salud podría deberse a la ausencia de una mentalidad positiva del profesional de enfermería lo que genera insatisfacción laboral y

ausencia de realización profesional; es por ello que en sus resultados no evidencia diferencia significativa entre el nivel bajo de esta dimensión con el nivel bajo de felicidad que expresa la población de estudio.

En cuanto a la dimensión absorción, se demuestra que predomina los niveles alto y muy alto sumando ambos el 60% de la población total, siendo la escala más baja el nivel muy bajo con 4.3%. sobre el particular, Gil y colaboradores (34), demuestran en su estudio un nivel promedio (medio) con 46.9% del total en esta dimensión; los autores demuestran también un nivel mayor de absorción en el personal con 1 año o menor tiempo laborando, el cual casi duplica la absorción del personal con 15 años a más laborando; los autores afirman que el trabajo constante en las áreas críticas como unidad de cuidados intensivos (UCI) o emergencias generan mayor desgaste físico-mental que otras áreas de menor complejidad, lo que conlleva el desarrollo de patologías psicosomáticas como el síndrome de burnout, por lo que recomiendan un sistema de rotación de áreas dentro de su población de estudio. Esto es apoyado por Barriga (33), donde se demuestra una predominancia del nivel promedio con 40.91%, seguido de alto con 34.09%; donde el autor recalca la diferencia existente en el manejo del personal entre instituciones privadas y estatales donde en los primeros existe flexibilidad de horarios, mejor equipo y ambiente laboral óptimo a diferencia de los segundos donde la sobrecarga laboral y el ambiente laboral son los principales factores para que exista descontento sobre el trabajo a realizar a pesar de demostrar una vocación alta.

Las limitaciones en la presente investigación radican en que la encuesta fue hecha de forma virtual lo que dificultó el proceso de recolección de datos ocasionando un retraso de 1 semana, tomando en cuenta los horarios de servicio de los profesionales de enfermería; del mismo modo, otra limitación es el acceso a otras áreas ya que de esa forma se podría haber abarcado una población mayor enriqueciendo los datos de la investigación.

Del mismo modo, la presente investigación aporta datos para la mejora del bienestar del personal del hospital Casimiro Ulloa, pudiendo aplicarse a una

reestructuración del manejo del personal, insumos y equipos para mejorar la calidad de la atención al paciente.

## **4.2. CONCLUSIONES**

- En cuanto a la variable principal, nivel engagement en el personal de enfermería, predomina el nivel medio con 35.7%
- En cuanto a la dimensión vigor, predomina el nivel alto con 37.1%
- En cuanto a la dimensión dedicación, predomina el nivel muy alto con 48.6%.
- En cuanto a la dimensión absorción, predomina el nivel alto y el nivel muy alto con el 30% para ambos casos respectivamente.

## **4.3. RECOMENDACIONES**

- Al hospital Casimiro Ulloa, se recomienda reforzar los programas existentes sobre bienestar del personal ya que, al ser de predominio medio, se puede considerar el riesgo de insatisfacción laboral, síndrome de burnout y mala calidad de atención al paciente.
- Al personal de enfermería que labora en el mencionado hospital, se recomienda comunicar sobre la existencia de factores que causen malestar dentro del desenvolvimiento profesional asignado, ya que en una temprana intervención se puede eliminar dichos factores internos o externos para mejorar el cuidado humanizado del paciente.
- Se recomienda futuras investigaciones donde se evidencie la relación causa efecto del nivel de engagement con las patologías mencionadas producto de los factores negativos del entorno laboral como estrés laboral, síndrome de burnout, acoso laboral o desarrollo de enfermedades no transmisibles.
- Del mismo modo se recomienda otro tipo de estudio donde se compare la variable principal y sus dimensiones de la presente investigación con variables sociodemográficas del personal de enfermería como tiempo de servicio, tipo de

contrato o tipo de labor ejercida, para adecuar las intervenciones orientadas a una población en específico.

- A la Universidad María Auxiliadora se recomienda realizar este tipo de investigación con los estudiantes ya que se ha demostrado que si existe un nivel bajo de engagement repercute severamente en el rendimiento académico del alumno.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Silvia Cassiani. Informe sobre la situación de la enfermería en el mundo. World Health Organization [internet]. Perú: RPP Noticia ;2020 [citado el 28 de febrero de 2023]. Disponible en: [https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2019/nhwa\\_ago\\_bra/3\\_scassiani\\_estado\\_enfermeria\\_mundial.pdf](https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2019/nhwa_ago_bra/3_scassiani_estado_enfermeria_mundial.pdf)
2. Organización Panamericana de la Salud. Comenzó el Año internacional de los profesionales de enfermería y de partería [internet]. Washington: Organización Panamericana de la Salud; 2020 [citado el 28 de febrero de 2023]. Disponible en: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15668:2020-marks-the-international-year-of-the-nurse-and-midwife&Itemid=1926&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15668:2020-marks-the-international-year-of-the-nurse-and-midwife&Itemid=1926&lang=es)
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020 [citado el 28 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/detail/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
4. Consejo Internacional de Enfermería. 152º Consejo Ejecutivo de la OMS [internet]. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermería; 2018 [citado el 28 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/organizacion-mundial-de-la-salud>
5. Sanclemente V. promoción de engagement y prevención de síndrome de burnout en el entorno laboral [tesis doctoral]. España: Universidad de Zaragoza; 2018 [internet]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=258111>
6. Forero S. análisis de los efectos económicos y políticos de la corrupción desde 4 estudios de caso en salud [tesis para especialización en salud familiar y comunitaria]. Bogotá: Universidad El Bosque; 2021 [internet]. Disponible en:

[https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/7371/Forero.Sanchez\\_Natalia\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/7371/Forero.Sanchez_Natalia_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

7. Cavalcante O. et al. el estado de la enfermería en Brasil. Revista Latino-Americana de Enfermagem [internet] 2020 [citado el 01 de marzo de 2023]; 28: e3404. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/nwPZbvky6GNLsZhFK7mGwd/?format=pdf&lang=es>
8. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Panorama de la salud 2021 [internet]. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; 2021 [citado el 01 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.oecd.org/health/Panorama-de-la-Salud-2021-OCDE.pdf>
9. Banco Mundial. Enfermeras y parteras por cada 1000 personas [internet]. Washington: Banco Mundial; 2023 [citado el 05 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SH.MED.NUMW.P3>
10. Damaris Torres. En Honduras hay un déficit de nueve especialistas por cada diez mil habitantes [internet]. Honduras: HRN; 2019 [internet]. Disponible en: <https://www.radiohrn.hn/en-honduras-hay-un-deficit-de-nueve-especialistas-por-cada-diez-mil-habitantes>
11. Ministerio de Salud. Número de profesionales de la salud se incrementó en más de 27000 durante el último quinquenio [internet]. Lima: Gobierno del Perú; 2016 [citado el 02 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/15055-numero-de-profesionales-de-la-salud-se-incremento-en-mas-de-27-000-durante-ultimo-quinquenio>
12. Dirección General de Personal de Salud. Compendio estadístico: información de recursos humanos del sector salud-Perú 2013-2018 [internet]. Lima: Ministerio de Salud; 2019 [citado el 05 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://drive.minsa.gob.pe/s/zFhr96qtiefRjLG#pdfviewer/>
13. Agurto R. Mogollón G. Castillo C. el papel del engagement ocupacional. Revista Universidad y Sociedad [internet] 2020 [citado el 26 de febrero de

- 2023]; 12(4): 112-119. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
14. Romero E. Palacini F. relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA [internet]* 2020 [citado el 26 de febrero de 2023]; 7(2): 3-25. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n2/2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf>
  15. Toscano C. Vesga R. Avendaño P. calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología [internet]* 2020 [citado el 26 de febrero de 2023]; 23(1): 128-137. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v23n1/es\\_0123-9155-acp-23-01-138.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v23n1/es_0123-9155-acp-23-01-138.pdf)
  16. Pérez J. Pedraza N. medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Signos [internet]* 2021 [citado el 26 de febrero de 2023]; 11(1): 37-53. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5604/560465980003/html/>
  17. Martínez U. Cassaretto B. Tavera p. variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad privada. *Pensamiento Psicológico [internet]* 2020 [citado el 26 de febrero de 2023]; 18(1): 7-19. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v18n1/1657-8961-pepsi-18-01-7.pdf>
  18. Prieto D. Álvaro P. Cuesta M. Muñoz J. compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología [internet]* 2021 [citado el 26 de febrero de 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v53/0120-0534-rlps-53-133.pdf>
  19. Contreras G. Cuba S. compromiso en el cuidado de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería [internet]* 2022 [citado el 26 de febrero de 2023]; 38(2): 1-19. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v38n2/1561-2961-enf-38-02-e4195.pdf>
  20. Sanclemente V. Elboj S. Iñiguez B. engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables sociodemográficas y laborales

- asociadas. *Enfermería Global* [internet] 2017 [citado el 26 de febrero de 2023]; 16(3): 400-426. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/259541>
21. Cueva O. Iparraguirre B. desgaste profesional y estado de ánimo laboral en enfermeras de un hospital de Lima Metropolitana. *Rev. Psicol. Hered.* [internet] 2022 [citado el 26 de febrero de 2023]; 15(1): 11-20. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412017000300400](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300400)
  22. Brito O. Nava G. Brito N. Román B. Esquivel L. Contreras P. satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina* [internet] 2022 [citado el 27 de febrero de 2023]; 6(6): 6114-6132. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3862/5863>
  23. Oliveira S. Fátima J. Vieira T. Miranda B. Sérvio A. Tavares O. carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enfermería Global* [internet] 2020 [citado el 27 de febrero de 2023]; 3(59): 450-459. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-450.pdf>
  24. Carrillo V. análisis de engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena-Ecuador. *Revista San Gregorio* [internet] 2020 [citado el 27 de febrero de 2023]; 1(40): 77-89. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n40/2528-7907-rsan-40-00077.pdf>
  25. Parra A. experiencias perceptuales inusuales en personal de enfermería y su relación con el estrés laboral, esquizotipia, absorción y empatía. *Enfermería Universitaria* [internet] 2018 [citado el 02 de marzo de 2023]; 15(1): 63-78. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n1/2395-8421-eu-15-01-63.pdf>
  26. Borrego A. Orgambidez R. apoyo social y engagement como antecedentes de satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Enfermería Global* [internet]

- 2017 [citado el 02 de febrero de 2023]; 48: 208-216. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/1695-6141-eg-16-48-00208.pdf>
27. Luengo M. Paravic K. Burgos M. influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad de cuidado de profesionales de enfermería. Index de Enfermería [internet] 2022 [citado el 02 de marzo de 2023]; 30(1-2): 29-33. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962021000100008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008)
  28. Salanova S. Schaufeli W. El Engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Estudios Financieros [internet] 2004 [citado el 02 de marzo de 2023]; 62(261): 109-138. Disponible en: [https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004\\_Salanova-Schaufeli.pdf](https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf)
  29. Osorio D. Lapeira P. Acosta S. cuidado al familiar del paciente críticamente enfermo desde la teoría de Callista Roy. Duazary [internet] 2019 [citado el 02 de marzo de 2023]; 16(2): 50-62. Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2941/2348>
  30. Álvarez P. Miguel V. Rojas V. aplicación de las teorías y modelos de enfermería a la atención en la cirugía cardiovascular. Invest. Medicoquir. [internet] 2019 [citado el 08 de febrero de 2023]; 10(2). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/invmed/cmq-2019/cmq192n.pdf>
  31. Huallata Q. felicidad y engagement en el personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, 2021 [tesis para el título profesional de licenciada en psicología]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [internet]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62163/Huallata\\_QDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62163/Huallata_QDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  32. Sáenz A. Thorndike M. niveles de engagement laboral de los colaboradores asistenciales del sector salud, Chimbote-2019 [tesis para título profesional de licenciatura en administración]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2019 [internet]. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40883/Saenz\\_AKK-Thorndike\\_MMA-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40883/Saenz_AKK-Thorndike_MMA-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

33. Barriga C. relación del engagement con el desempeño laboral en el personal de salud de la Micro Red Francisco Bolognesi-Arequipa 2021 [tesis para maestra en ciencia públicas: con mención en gerencia de servicios de salud]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/15314/UPbacotc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Gil A. Fetecua C. Espinosa M. resiliencia y engagement en trabajadores de una unidad de cuidado intensivo [tesis para magister en administración en salud]. Colombia: Universidad del Rosario; 2021 [internet]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/753e789a-3897-415c-8f3c-a078fc0c3586/content>
35. Franco M. Quiroz G. Castaño G. engagement en profesionales colombianos de la salud ¿existen diferencia según el tipo de contrato?. Católica del Norte [internet] 2020 [citado el 02 de marzo de 2023]; 60: 159-177. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1942/194263234009/html/>
36. Cerda G. Parada P. clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA. [tesis de grado de ingeniería comercial]. Chile: Universidad de Concepción Campus Los Ángeles; 2018 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>
37. Hernández S. Mendoza R. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 7ma ed. México: Mc Graw Hill Education; 2018.
38. Covarrubias S. estudio psicométrico del instrumento UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES) en trabajadores millennials de una empresa privada de Lima Metropolitana [tesis para licenciatura en psicología]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021 [internet]. Disponible en:

[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9546/Estudio\\_CovarrubiasSilva\\_Diego.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9546/Estudio_CovarrubiasSilva_Diego.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

39. Camilo M. Mendoza P. el consentimiento informado y la autonomía del paciente en Cuba. Un binomio indispensable. *Opinión Jurídica* [internet] 2021 [citado el 25 febrero de 2023]; 20(42): 321-347. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v20n42/1692-2530-ojum-20-42-321.pdf>
40. Rotando C. introducción a la bioética. *Rev. Urug. Cardiol.* [internet] 2017 [citado el 25 febrero de 2023]; 32: 240-248. Disponible en: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ruc/v32n3/1688-0420-ruc-32-03-240.pdf>
41. Barrena E. bioética para la comunidad: identificación y transmisión de nociones relevantes de bioética para la comunidad. *Revista de Bioética y Derecho* [internet] 2017 [citado el 25 febrero de 2023]; 41: 209-226. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/bioetica/n41/1886-5887-bioetica-41-00209.pdf>
42. Ontano M. Mejía A. Avilés M. principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. *Ciencia Ecuador* [internet] 2021 [citado el 25 febrero de 2023]; 3(3): 9-16. Disponible en: <http://www.cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27/90>

# **ANEXOS**



## Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: ENGAGEMENT								
Variable	Tipo de variable según su naturaleza a y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Engagement	Tipo de variable según su naturaleza : Cualitativa	El Engagement es definido una relación positiva entre las capacidades del trabajador (personal de enfermería) y el trabajo realizado (cuidado del paciente).	Es un estado de relación positiva entre las capacidades del trabajador y el trabajo realizado que los profesionales de enfermería del Hospital Casimiro Ulloa perciben en relación de sus actividades laborales, y que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción, el cual será medido con la escala Utrecht Work Engagement Scale.	Vigor	-Mis tareas como estudiante me hacen sentir lleno de energía -Me siento fuerte y vigoroso cuando estoy estudiando o voy a las clases -Cuando me levanto por la mañana me apetece ir a clase o estudiar -Puedo seguir estudiando durante largos periodos de tiempo -Soy muy "resistente" para afrontar mis tareas como estudiante -En mis tareas como estudiante no paro incluso si no me encuentro bien	6 (1,4,8,12,15,17)	-Muy bajo -Bajo -Medio -Alto -Muy alto	Puntaje de 0-6 será considerado como engagement en nivel muy bajo,  Puntaje de 7-26 será considerado como engagement en nivel bajo,
	Escala de medición: Ordinal			Dedicación	-Creo que mi carrera tiene significado -Estoy entusiasmado con mi carrera -Mis estudios me inspiran cosas nuevas -Estoy orgulloso de hacer esta carrera -Mi carrera es retadora para mí	5 (2,5,7,10,13)		Puntaje de 27-76 será considerado como engagement en nivel medio,  Puntaje de 77-96 será considerado como engagement en nivel alto,
				Absorción	-El tiempo "pasa volando" cuando realizo mis tareas como estudiante -Olvido todo lo que pasa alrededor de mi cuando estoy abstraído con mis estudios -Soy feliz cuando estoy haciendo tareas relacionadas con mis estudios -Estoy inmerso en mis estudios -Me "dejo llevar" cuando realizo mis tareas como estudiante -Es difícil para mí separarme de mis estudios	6 (3,6,9,11,14,16)		Puntaje de 97-102 será considerado como engagement en nivel muy alto,

## TEST DE ENGAGEMENT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

### I.- PRESENTACIÓN

Buenos días, soy estudiante de la Universidad María Auxiliadora, estoy realizando un estudio, cuyo objetivo es determinar el nivel de Engagement en el profesional de enfermería del servicio de HOSPITALIZACION -DEL HOSPITAL “JOSE CASIMIRO ULLOA” – 2023 . El presente cuestionario deberá ser contestado de acuerdo a su opinión, recuerde NO existen respuestas correctas o incorrectas. El interés es conocer su opinión acerca de sus sentimientos y/o percepciones sobre su labor profesional. Le pedimos que responda con la mayor sinceridad posible. Muchas gracias.

#### Aspectos Sociodemográficos

**Edad:** \_\_\_\_ años

**Sexo:** Femenino (  ) Masculino (  )

**Estado civil:** (  ) Soltero(a) (  ) Conviviente (  ) Casado(a) (  ) Separado(a) (  ) Divorciado(a)  
(  ) Viudo(a) (  ) Otros

**Nivel de instrucción:** (  ) Sin instrucción (  ) Inicial (  ) Primaria completa (  ) Primaria Incompleta (  ) Secundaria completa (  ) Secundaria Incompleta (  ) Superior completo (  ) Superior Incompleto

**Ocupación:** (  ) Trabajador estable (  ) Eventual (  ) Sin Ocupación (  ) Jubilado (  ) Estudiante

## II.- CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES:

En la siguiente sección existen 17 enunciados relacionados con sus sentimientos al estudio. Por favor lea cada una cuidadosamente y decida si alguna vez ha sentido esto acerca de sus estudios. 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- Mis tareas como enfermero (a) me hacen sentir lleno de energía.	
2- Creo que mi carrera tiene significado.	
3- El tiempo "pasa volando" cuando realizo mis tareas como enfermero (a).	
4- Me siento fuerte y vigoroso cuando estoy trabajando o voy a al trabajo.	
5- Estoy entusiasmado con mi carrera.	
6- Olvido todo lo que pasa alrededor de mí cuando estoy abstraído con mis labores.	
7- Mis labores me inspiran cosas nuevas.	
8- Cuando me levanto por la mañana me apetece ir al trabajo.	
9- Soy feliz cuando estoy haciendo tareas relacionadas con mis labores.	
10- Estoy orgulloso de hacer esta carrera.	
11- Estoy inmerso en mi carrera.	
12- Puedo seguir trabajando durante largos periodos de tiempo.	
13- Mi carrera es retadora para mí.	
14- Me "dejo llevar" cuando realizo mis labores como enfermero (a).	
15- Soy muy "resistente" para afrontar mis labores como enfermero (a).	
16- Es difícil para mí separarme de mis labores.	
17- En mis tareas como enfermero (a) no paro incluso si no me encuentro bien.	

Gracias por su colaboración.

## Anexo C. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

**Título del proyecto:** Engagement en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “JOSE CASIMIRO ULLOA” – 2023.

**Nombre de los investigadores principal:**

**Propósito del estudio:** El objetivo del estudio es determinar Engagement en Engagement en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital “JOSE CASIMIRO ULLOA” – 2023.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Lic. Rosa siguas coordinador de equipo (teléfono móvil N°934907878) o al correo electrónico: [fabicueto1993@gmail.com](mailto:fabicueto1993@gmail.com) y [dolibet.rocio@gmail.com](mailto:dolibet.rocio@gmail.com)

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al [.....](#), Presidente del Comité de Ética de la [.....](#), ubicada en la [.....](#), correo electrónico: [.....](#)

**Participación voluntaria:**

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

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

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

.....  
Firma del participante