



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Salario emocional y engagement en enfermeras del servicio de
neonatología en un hospital de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Lopez Wong, Fiorella Katherine (orcid.org/0000-0002-5256-1593)

ASESORES:

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

Mg. Solaguren Goyoaga, Agustín (orcid.org/0000-0002-1560-155X)

Mg. Alza Salvatierra, Silvia del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

La tesis está dedicada a mis padres Edinson y Maritza, por el apoyo incondicional que me brindan; a mi hermano Boris por su confianza; a mi hijo Jesús, por su amor y comprensión.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme culminar mis estudios; a mi asesora la Dra. Celia Mercado Marrufo, por los conocimientos brindados; a los colegas de la institución, por el apoyo proporcionado; a la universidad, por las oportunidades que nos brinda para seguir superándonos.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CELIA EMPERATRIZ MERCADO MARRUFO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Salario Emocional y Engagement en Enfermeras del Servicio de Neonatología en un Hospital de Lima, 2023", cuyo autor es LOPEZ WONG FIORELLA KATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CELIA EMPERATRIZ MERCADO MARRUFO DNI: 10061458 ORCID: 0000-0002-4187-106X	Firmado electrónicamente por: CMERCADOM el 23- 07-2023 19:37:25

Código documento Trilce: TRI - 0612430



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LOPEZ WONG FIORELLA KATHERINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Salario Emocional y Engagement en Enfermeras del Servicio de Neonatología en un Hospital de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
FIORELLA KATHERINE LOPEZ WONG DNI: 45356858 ORCID: 0000-0002-5256-1593	Firmado electrónicamente por: FLOPEZW el 23-07- 2023 14:23:01

Código documento Trilce: TRI - 0612432



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de Salario emocional	21
Tabla 2: Niveles de Salario Emocional y sus dimensiones.....	22
Tabla 3: Nivel de Engagement.....	23
Tabla 4: Niveles de Engagement y sus dimensiones	23
Tabla 5: Asociación entre el Salario Emocional y Engagement.....	24
Tabla 6: Prueba de Normalidad para Salario Emocional y Engagement en enfermeras de un hospital de Lima, 2023.	25
Tabla 7: Correlación entre Salario Emocional y Engagement en enfermeras de un hospital de Lima, 2023.	26
Tabla 8: Correlación entre la dimensión flexibilidad laboral y la variable engagement.	27
Tabla 9: Correlación entre la dimensión ambiente organizacional y la variable engagement.	27
Tabla 10: Correlación entre la dimensión desarrollo laboral y la variable engagement.	28

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar cómo influye el salario emocional en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un hospital de Lima, 2023. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, es una investigación pura o básica, de diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal, la población estuvo conformada por 52 enfermeras del servicio de neonatología que cumplían con los criterios de inclusión. para evaluar la variable salario emocional Se consideró el uso de encuestas se hizo uso el cuestionario de elaboración propia y para la variable engagement se empleó el cuestionario de Engagement usado por Alor y modificado por la investigadora. Los resultados obtenidos identificaron que las enfermeras que perciben su salario emocional como regular tienen algún nivel de compromiso, siendo el 50% (6) con un engagement regular y el 33.3% (4) con un engagement malo. Sólo un 16.7% (2) de este grupo muestra un buen nivel de engagement, concluyendo que existe una correlación positiva alta ($\rho=0.670$, $p < 0.001$) entre el salario emocional y el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

Palabras claves: Salario emocional, engagement, compromiso.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine how emotional salary influences engagement in nurses from the neonatology service in a hospital in Lima, 2023. It was carried out under a quantitative approach, it is a pure or basic investigation, with a non-experimental, correlational causal and cross-sectional design, the population consisted of 52 nurses from the neonatology service who met the inclusion criteria. To evaluate the emotional salary variable, the use of surveys was considered, the own elaboration questionnaire was used and for the engagement variable, the Engagement questionnaire used by Alor and modified by the researcher was used. The results obtained identified that nurses who perceive their emotional salary as regular have some level of commitment, with 50% (6) having regular engagement and 33.3% (4) having poor engagement. Only 16.7% (2) of this group shows a good level of engagement, concluding that there is a high positive correlation ($\rho=0.670$, $p < 0.001$) between emotional salary and engagement in nurses in the neonatology service at a Hospital in Lima, 2023.

Keywords: Emotional salary, engagement, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la ausencia de compromiso laboral por parte del personal de enfermería puede tener efectos adversos con respecto al bienestar del usuario, la calidad del cuidado médico y la eficacia del sistema de salud. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que la falta de personal de enfermería motivado y capacitado es un problema global que afecta directamente la calidad y eficacia del sistema de salud (OMS, 2021). Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS) identifica los bajos niveles de satisfacción laboral, el agotamiento emocional y la falta de compromiso entre las enfermeras como causas claves de la crisis de la profesión (OPS, 2016).

Muchos países de América Latina están preocupados por la ausencia de compromiso laboral en las enfermeras. Aunque la situación específica puede variar entre los países, hay algunos factores comunes que contribuyen a este problema, entre ellas tenemos a las condiciones laborales, ya que en varios países de nuestro continente las enfermeras enfrentan condiciones laborales difíciles, como largas jornadas de trabajo, falta de recursos y equipos médicos, y en ocasiones, falta de apoyo por parte de sus directivos. Estas condiciones pueden generar estrés y agotamiento, lo que a su vez puede afectar negativamente en el compromiso laboral (OPS, 2011). En el contexto nacional el Ministerio de Salud (MINSAL) aborda a la falta de compromiso laboral en enfermeras, destacando la importancia de implementar medidas para optimizar las condiciones de trabajo de los profesionales la salud (MINSAL, 2019).

En el contexto del Hospital María Auxiliadora, una situación que merece una exploración más profunda es la aparente disminución del compromiso laboral entre los enfermeros del servicio de Neonatología. Se ha observado cierta tendencia hacia una menor motivación, posible falta de inspiración y menor concentración, percibiéndose una posible disminución en la pasión y la dedicación que normalmente son características distintivas del personal de enfermería.

Se observó que, al finalizar los turnos, algunas enfermeras pueden parecer apresuradas, lo cual, en lugar de interpretarse como un indicativo de insatisfacción laboral, podría reflejar el equilibrio que buscan entre sus responsabilidades profesionales y personales. Este comportamiento podría estar relacionado con lo

que se denomina salario emocional, el cual se refiere a los beneficios no monetarios que proporciona un trabajo, tales como la satisfacción personal, el reconocimiento y las oportunidades de avance profesional. Este contexto, se podría inferir que existe la necesidad de una revisión de estos aspectos en el hospital. Una atención insuficiente a estos factores puede reflejarse en el desempeño de las enfermeras que, a su vez, tiene el potencial de influir en la calidad de atención al paciente, afectando así la eficiencia general del hospital y el entusiasmo laboral de las enfermeras involucradas.

Teniendo en cuenta la situación expuesta surge el presente estudio el cual tiene como problema general: ¿Cómo se relaciona el salario emocional en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023? Como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la flexibilidad laboral en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023? ¿Cómo se relaciona el ambiente organizacional en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023? ¿Cómo se relaciona el desarrollo laboral en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023?

Con relación a la justificación teórica, el presente estudio contribuirá al conocimiento en gestión de recursos humanos en sector salud, específicamente en relación con el salario emocional, engagement, motivación, satisfacción y rendimiento de las enfermeras de neonatología. Esta investigación es importante ya que contribuirá a la mejora de la calidad de atención en el servicio y proporcionar información sobre la aplicabilidad de teorías existentes en el contexto específico de atención neonatal en Lima.

La justificación práctica se basa en la identificación de estrategias efectivas de salario emocional y compromiso que pueden ser aplicadas en hospitales de Lima y otras regiones del país. La implementación de estas estrategias aumentase el compromiso y la satisfacción de las enfermeras, la retención del personal y la mejora de la atención del paciente. La justificación metodológica de la investigación radica en la identificación de metodologías efectivas para abordar la problemática del salario emocional y engagement en enfermeras en futuras investigaciones.

La justificación económica de la investigación radica en que el compromiso de las enfermeras y satisfacción laboral que afectan la eficiencia y la productividad

hospitalaria. Aplicar estrategias de salario emocional efectivas puede disminuir la rotación de personal y los costos del reclutamiento y la capacitación, además de mejorar la atención al paciente, reduciendo costos por complicaciones médicas. La justificación social se basa en que el bienestar y satisfacción de las enfermeras afectan directamente la actitud durante la de atención al usuario. Mejorar el compromiso profesional de las enfermeras podría contribuir a optimizar la atención y resultados para pacientes vulnerables, como recién nacidos y sus familias.

Se presentan los objetivos del estudio, que son: **objetivo general:** Determinar la relación del salario emocional y el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023. Como **objetivos específicos:** Determinar la relación de la flexibilidad laboral y el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023. Determinar la relación del ambiente organizacional y el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023. Determinar la relación del desarrollo laboral y el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

Se presentan las hipótesis planteadas en esta investigación, la **hipótesis general:** El salario emocional se relaciona significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023. Como **hipótesis específicas:** La Flexibilidad laboral se relaciona significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023. El ambiente organizacional se relaciona significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023. El desarrollo laboral se relaciona significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a investigaciones previas sobre salario emocional que han sido revisadas en estudios nacionales, como el estudio realizado por Rodríguez (2020) que buscó identificar la conexión entre compensaciones no monetarias y los niveles de efectividad. Este estudio empleó un enfoque cualitativo y adoptó un diseño experimental transversal correlaciona descriptivo. Los hallazgos mostraron correlación significativa entre salario emocional y la efectividad; sin embargo, esta correlación es demasiado baja para respaldar la hipótesis de que la compensación no monetaria contribuye significativamente a la eficiencia.

Según Alor (2020), quien realizó un estudio con el fin de evaluar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso personal, utilizó un enfoque metodológico cuantitativo, básico, diseño no experimental, transversal y correlacional. Dentro de los principales resultados encontró un nivel de engagement alto con 51%, llegando a la conclusión que hay una relación directa débil y significativa entre engagement y la cultura organizacional.

El estudio de Dávila et al. (2022) se centró en la relación entre salario emocional y el compromiso entre empleados de empresas industriales. Utilizando métodos cuantitativos y diseño no experimentales, se determinó que el 52,19% de los participantes consideraban el salario emocional inadecuado, mientras que el 27,63% lo clasificaba como nivel medio y el 20,18% como medio. En cuanto al engagement, la proporción del nivel medio es del 54,82% se encontraba en un nivel medio, la proporción del nivel bajo es del 30,26% y la proporción del nivel alto es del 14,91%. A partir de estos hallazgos, se llegó a la conclusión que existe una relación directa de baja intensidad entre salario emocional y el compromiso en los empleados de las empresas analizadas.

Pajares (2018) en un estudio que realizó para comprender la relación entre salario emocional y el compromiso profesional de los socios en las empresas de seguridad, utilizando un diseño transversal no experimental, se encontró que el 97.4% de los encuestados recibieron un inadecuado salario emocional, y el 52,9% mostro altos niveles de engagement, concluyendo que los colaboradores tienen mayor salario emocional y muestran respeto por su trabajo.

Llashag (2020), en su publicación cuya meta fue de comprender la relación entre salario emocional y engagement, mediante un diseño no experimental de

corte transversal, encontró que existe relación directa y significativa entre ambas variables, lo que significa un mayor salario emocional, mayor compromiso.

En cuanto a investigaciones previas sobre Salario emocional que han sido revisadas internacionalmente, se puede mencionar Torres y Gutiérrez (2023) quienes realizaron un estudio que tuvo como objetivo examinar la compensación y salario emocional con la finalidad de proporcionar factores para mejorar las habilidades de gestión de los recursos humanos. La investigación fue cuantitativa con enfoque inferencial y de visualización no probabilística. El estudio encontró una correlación negativa entre salario medio y salario emocional. Se concluyó que el sector ofrece a sus empleados estabilidad laboral y salarial.

Tal como señalan Cordero et al. (2022) en su investigación, cuyo fin fue de proponer un modelo para la cultura organizacional desde la óptica del salario emocional. La metodología usada consistió en un modelo de ecuaciones estructurales para análisis multivariante basado en las relaciones causales de las hipótesis. Los hallazgos demostraron la influencia de las siguientes variables en la cultura organizacional: altos niveles de bienestar psicológico y cultura laboral, niveles moderados de balance de vida y bajos niveles de ambiente laboral y oportunidades de desarrollo. Se llegó a la conclusión que la Universidad Católica de Cuenca se interesó por la satisfacción y el bienestar de su personal. Se sugirió que la universidad mejore sus estrategias motivacionales implementando el salario emocional para lograr este objetivo.

Para Makoni (2019) realizó una investigación con la finalidad de explorar estrategias efectivas de compromiso de los empleados que algunos gerentes de atención médica usaron para aumentar el rendimiento organizacional. La teoría del intercambio social fue el concepto marco para el estudio. El método utilizado fue cualitativo y los datos fueron recopilados mediante entrevistas semiestructuradas con 8 gerentes de salud. Los hallazgos clave de este estudio destacaron la importancia de los beneficios mutuos relaciones entre los gerentes de salud y los empleados.

Se llevó a cabo revisiones de las bases teóricas relacionadas con el concepto de Salario Emocional, las cuales abarcaron los siguientes aspectos clave. El término salario emocional se compone de dos palabras: salario, que se refiere a recompensa, compensación, reciprocidad, equidad, frecuencia; y emocional, que

busca generar satisfacción y motivación. En esencia, se puede definirse como un beneficio que tiene un impacto significativo en el bienestar emocional del empleado, un ambiente favorable y saludable. El Salario Emocional consiste en factores internos y externos del trabajo que crean varias emociones positivas en un individuo (Rubio et al., 2020).

Los salarios emocionales representan una compensación adicional y no monetaria que los trabajadores reciben en complemento a su salario económico. Esta compensación tiene como objetivo potenciar la productividad de los empleados y se considera como una forma de remuneración que genera comodidad y compromiso con las empresas Gil et al. (2019). Esta forma de compensación no monetaria contribuye a fomentar un ambiente laboral favorable y fortalece el vínculo entre los empleados y las organizaciones.

El término salario emocional también se define como formas intangibles no monetaria e intangible que se otorga a los empleados en reconocimiento a su trabajo. Este tipo de salario puede influir directamente en la motivación de los asalariados, lo que a su vez influye en su bienestar, su capacidad para realizar sus tareas con un alto grado de compromiso y su productividad. Además, contribuye a lograr los objetivos de la organización, ayuda a nivelar el trabajo y la vida personal de los colaboradores. Estas conclusiones se derivan de la investigación realizada por (Gómez, 2011) (Quintero y Betancur, 2018).

Además, la compensación emocional se considera componente del conjunto de compensaciones ofrecidas a los empleados, la cual está íntimamente relacionada con aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación y la motivación laboral. En otras palabras, se refiere a las retribuciones complementarias al salario económico o monetario que se otorgan a los trabajadores a través del ambiente de trabajo, con el objetivo de promover la felicidad y el bienestar. Estas retribuciones no monetarias son de naturaleza intangible y desempeñan un papel crucial en la satisfacción de los empleados. Esta perspectiva es respaldada por (Andrade, 2018).

Otra interpretación del salario emocional alude a cualquier tipo de retribución no financiera que los empleados obtienen para colmar sus necesidades y las de sus familias. Se busca establecer una conexión entre sus expectativas y las demandas de diversas dimensiones, todo con el propósito de alcanzar equidad

(González, 2017). El beneficio no económico debe abordarse de forma creativa e individual, teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada empleado, con el fin de lograr un equilibrio entre su estado emotivo y la satisfacción en su entorno de trabajo. Para lograrlo, se recomienda considerar dimensiones como el bienestar emocional de los empleados, el desarrollo de carrera y las necesidades familiares (Salvador et al., 2021).

Gil et al. (2019) en estudio dirigido a desarrollar un modelo de beneficio no monetario, indican que esta estructura se compone de diferentes dimensiones, que se pueden agrupar estratégicas, motivacionales, humanas y creadoras de valor. Díaz (2019) presenta el salario emocional como una forma de paga que trasciende la remuneración económica pura. Este concepto abarca elementos externos del ámbito laboral, como las zonas de descanso y creatividad, además de cuestiones más internas, como estilo de liderazgo, la colaboración en la toma de decisiones y la receptividad al cambio. A su vez, elementos como la igualdad de género efectiva, la diversidad y la equidad salarial de acuerdo con las responsabilidades constituyen aspectos integrales del salario emocional. Díaz también identifica otras compensaciones no financieras que podrían ser parte de esta forma de remuneración, tales como tiempo libre adicional por horas extras, bonificaciones, reconocimientos, beneficios en especie, espacios de estacionamiento, tickets de comida, descuentos y viajes, entre otros.

Díaz et al. (2023) proponen el salario emocional como un recurso de compensación no monetaria diseñado para aumentar la satisfacción y el bienestar de los empleados en su desempeño laboral diario. Este recurso intangible y atractivo tiene la capacidad de generar un clima laboral positivo en las organizaciones. Según los autores, el salario emocional tiene potencial para influir en varios aspectos. En primera instancia, podría afectar directamente la satisfacción laboral de los trabajadores. De manera adicional, podría jugar un rol crucial en la mejora de la capacidad y productividad de las empresas, así como en la elevación del compromiso organizacional. Además, plantean que la implementación de políticas de salario emocional podría ser una respuesta viable a las crisis económicas, como la generada por la Covid-19. Los autores también sugieren que investigaciones futuras deberían estudiar los efectos a largo plazo del salario emocional en el desempeño laboral.

Por otro lado, Salvador et al. (2021) en un estudio que desarrollaron y validaron herramientas de medición de recompensa emocional en el marco de la pandemia de COVID-19, realizaron entrevistas en profundidad que proporcionaron respuestas que se agruparon en tres dimensiones explicativas del salario emocional. La dimensión de flexibilidad laboral engloba aspectos organizacionales que la empresa proporciona a sus empleados. La dimensión ambiente organizacional abarca aspectos como el clima organizacional, la cultura de la empresa, la formación y las preocupaciones por el bienestar de los trabajadores. Por último, la dimensión de desarrollo laboral incluye oportunidades de crecimiento, desarrollo profesional y retroalimentación positiva de los superiores.

En el presente estudio, se hará referencia a las dimensiones estudiadas por Salvador et al. (2021). La flexibilidad laboral abarca aspectos como los horarios de trabajo, los espacios compartidos y el rediseño de los puestos laborales. Respecto a los arreglos laborales, Carpio y Urbano (2021) sugieren que la implementación de prácticas de gestión de personas y digitales como la flexibilidad horaria tiene efecto positivo en las expectativas de los empleados y mejora su desempeño a lo largo de la cadena de valor. En cuanto a los espacios compartidos, Madero y Barboza (2021) mencionan que las empresas han adoptado estrategias de como los espacios de trabajo abiertos, que permiten trabajar en áreas desprovistas de cubículos de oficina, fomentando un ambiente laboral de colaboración, este rediseño de los ambientes laborales, permiten a las empresas que se adapten a los cambios en la demanda de producción y la demanda del mercado, al ser flexibles y constantemente ajustarse a nuevas situaciones.

Madero et al. (2021) destacan que un número creciente de organizaciones globales ha incorporado la flexibilidad laboral como uno de los componentes de su salario emocional. Esta práctica se ha erigido como un elemento clave para interpretar las tendencias futuras de los entornos laborales. Si las empresas no logran ofrecer apoyo a sus trabajadores en la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal, podría surgir un conflicto serio.

El ambiente organizacional abarca las condiciones relacionadas con la cultura organizacional, incluyendo prácticas relacionadas con el compromiso social y la preocupación por los empleados. Por otro lado, el ambiente de trabajo implica practicar las relaciones interpersonales con los colegas y supervisores. Es

importante tener en cuenta que, en una organización, los empleados son el principal recurso clave para lograr los objetivos. Por tanto, como se ha indicado, la retribución representa un papel fundamental a la hora de atraer, retener y motivar a los empleados con talento Mabaso y Dlamini (2017). Una compensación adecuada conduce al bienestar y la satisfacción de los empleados. Además, según Carpio y Urbano (2021) sus resultados muestran que la implementación de salarios emocionales es muy importante para la satisfacción de los empleados porque se sienten plenamente reconocidos por su desempeño, lo cual mejora el clima laboral, el bienestar en el trabajo y el rendimiento, incluida la productividad de los colaboradores.

Andrade (2018) argumenta que la recompensa emocional se refleja en la satisfacción y la búsqueda de beneficios que van más allá de una retribución monetaria. En este sentido, el campo del bienestar emocional se refiere a la creación de una cultura y ambiente de trabajo que promueva el desarrollo de relaciones comunicativas, la creación de un ambiente de trabajo dinámico y acogedor, y la creación de relaciones grupales que ayuden a facilitar la comunicación, fortalecer la misión y visión de la empresa.

En lo que respecta a la cultura organizacional, se reconoce que desarrollar una cultura diferenciada y adecuada como parte de prácticas socialmente responsables es actualmente una fuente de ventaja competitiva. En este sentido Rubio et al. (2020) en las investigaciones muestran que el pago emocional es una importante práctica interna de responsabilidad social, ya que no solo se enfoca en respetar los derechos de los empleados, sino que también promueve el cumplimiento de los derechos humanos de la empresa y los derechos laborales que contribuyen a la creación de un ambiente de trabajo estable que coadyuve al logro de los objetivos estratégicos.

Por otro lado, Gil et al. (2019) en su estudio sobre el desarrollo de modelos de compensación emocional, destacan que algunas empresas hoy en día solo ven a los empleados como ejecutores de tareas y se centran únicamente en la remuneración monetaria, olvidando otros elementos como la compensación no monetaria. Esto lleva a ignorar la importancia de lograr objetivos a través de la colaboración y fomentar una fuerte identidad organizacional, ética y cultura de trabajo.

El desarrollo laboral se refiere a la formación de los trabajadores, el reconocimiento, el desarrollo profesional y la retroalimentación. En relación a la formación, Carpio y Urbano (2021) destacan los planes educativos y desarrollo que son las prácticas de motivación de la empresa como parte del salario emocional, con el objetivo de retener al mejor talento. En cuanto al reconocimiento laboral, indica que la superación personal, el reconocimiento y el respeto profesional son las variables que aumentan la satisfacción de los empleados. El desarrollo de la carrera está vinculado a la necesidad actual de las empresas de invertir en capacitación y educación superior en todos los niveles que permitirá a los empleados hacer frente al cambio y desarrollar habilidades laborales para crear capital intelectual, con énfasis en equipos multifuncionales que realizan diferentes tareas dentro de un papel único. Un enfoque colaborativo que ayuda a compartir conocimientos y habilidades para desarrollar nuevos productos y procesos para el negocio.

En cuanto a retroalimentación, en la actualidad, debido a la crisis laboral, las empresas que implementan prácticas de compensación emocional que incluyen el desarrollo laboral, como la retroalimentación positiva de los superiores, que los empleados perciben como una actividad gratificante Salvador et al. (2021) y Carpio y Urbano (2021) creen que la retroalimentación constructiva puede aumentar la satisfacción, lealtad y retención de los asalariados.

En cuanto al engagement o engagement laboral, su conceptualización ha sido estudiado y definido desde distintas perspectivas. Según Schaufeli y Bakker (2003), este término trasciende el nivel individual y se puede apreciar de manera colectiva dentro de los equipos de trabajo de una organización. En otras palabras, la motivación y el compromiso no solo radican en la persona, sino que también pueden ser compartidos y potenciados por el equipo. Siguiendo la idea de Rivera (2022), el engagement laboral se manifiesta como un fuerte compromiso con el trabajo que se realiza. Las personas que presentan un alto engagement laboral, muestran orgullo, motivación y satisfacción, tanto emocional, física como cognitiva, hacia su labor.

Por su parte, Orgambidez y Borrego (2017) y Aldana et al. (2018) coinciden en que el engagement laboral se define como un estado mental positivo en relación al trabajo. Se caracteriza por un alto grado de energía y concentración, una

profunda implicación y dedicación en las tareas que se realizan, y un gran sentido de pertenencia hacia la empresa. Asimismo, Macías et al. (2019) y Sanclemente et al. (2017) ponen énfasis en el papel de las emociones positivas y la relevancia del trabajo para el individuo. Aquellos empleados con un alto engagement laboral buscan activamente nuevos desafíos y se esfuerzan por alcanzar la excelencia.

Hermosa (2018) Forster y Koob (2023) detallan que el engagement laboral se puede desglosar en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Estos elementos engloban una alta energía, un fuerte compromiso emocional, y una profunda concentración en el trabajo que se realiza, respectivamente. Además, sostienen que un alto engagement laboral conduce a un mejor desempeño laboral y a una mayor satisfacción en el trabajo. Autores como Goyal y Kaur (2023), Remegio et al. (2021) y Sohal (2020) consideran que el engagement laboral implica la pasión por el trabajo y la identificación con la organización. Este compromiso se puede ver potenciado por la calidad de las relaciones interpersonales y por la estructura de la organización.

Zhang et al. (2023), Bredimus (2019) y Brooks et al. (2019) aportan un enfoque más específico para el campo de la enfermería, en el que el engagement se refiere a la implicación activa de los profesionales en su trabajo y en las decisiones que se toman en el sistema de salud. Según ellos, el engagement de los profesionales de enfermería tiene un impacto directo en los resultados de los pacientes. De acuerdo con todas estas definiciones, es evidente que el engagement laboral es un constructo multifacético que abarca aspectos tanto individuales como colectivos, e implica una interacción dinámica entre el trabajador, su trabajo y la organización. Aunque varía en términos de cómo se conceptualiza y se mide, se reconoce en general que un alto grado de engagement laboral es beneficioso tanto para los empleados como para la organización.

A continuación, se presentan las teorías relacionadas con el engagement. Schaufeli y Bakker (2003) destacan que los recursos laborales, como el apoyo social y la autonomía, actúan como motivadores, impulsando el engagement laboral, que puede ser contagioso dentro de los equipos de trabajo. El engagement conduce a actitudes y conductas positivas en la organización, así como a mejoras en la salud y el rendimiento laboral (Rivera, 2022). Rivera (2022) agrega que el engagement puede predecirse mediante los recursos laborales, personales y el

capital psicológico. También menciona que un adecuado engagement lleva a una mayor satisfacción y rendimiento laboral, impactando en la calidad del trabajo y compromiso con las metas institucionales.

Las características psicosociales del trabajo, como las demandas laborales, el control y el apoyo social, juegan un papel fundamental en el engagement laboral Hermosa (2018). Forster y Koob (2023) sostienen que factores relacionados con el rol y factores laborales y organizacionales, incluyendo el liderazgo empoderador, afectan el engagement laboral, que se vincula con una mejor salud y rendimiento laboral. Remegio et al. (2021) afirman que el engagement influye directamente en los resultados de seguridad y calidad de la atención al paciente. El engagement entre los líderes de enfermería es crucial para la productividad y rendimiento.

Sohal (2020) identifica factores individuales y organizacionales que influyen en el engagement. El conocimiento y comprensión de cómo el trabajo contribuye a los objetivos de la organización es esencial para el engagement, que está relacionado con la satisfacción del paciente, retención del personal y mejoras en la calidad y costos. El engagement puede impactar la calidad de la atención de las enfermeras pediátricas y el pronóstico de las enfermedades de los niños (Zhang et al., 2023).

Bredimus (2019) indica que factores como el sentido de propósito, liderazgo basado en valores y la participación del personal en la planificación e implementación son esenciales para el engagement, que tiene un impacto directo en los resultados de los pacientes. Brooks et al. (2019) señalan que factores como las cargas de trabajo, el apoyo gerencial y la autonomía profesional influyen en el compromiso de las enfermeras, cuyo engagement se ha vinculado a mejores resultados de la fuerza laboral y una mayor satisfacción de los pacientes.

En la presente investigación, se hará referencia a las dimensiones estudiadas por Rivera (2022) y Schaufeli y Bakker (2003). El vigor es una de las tres dimensiones fundamentales del engagement laboral, junto con la dedicación y la absorción Schaufeli y Bakker (2003). Se caracteriza por niveles altos de energía y resistencia mental durante la realización de las tareas laborales. Aquellos trabajadores con un elevado grado de vigor muestran una gran disposición para invertir esfuerzo en su trabajo y persistir ante posibles dificultades (Hermosa, 2018).

Rivera (2022) describe el vigor como una poderosa fuerza interna y dinamismo mental que impulsa al trabajador a ejecutar su labor de manera efectiva. Un empleado con alto nivel de vigor despliega gran cantidad de energía en la realización de su trabajo, lo cual contribuye al desarrollo correcto de sus actividades. Schaufeli y Bakker (2003) también vinculan el vigor con actitudes laborales positivas. En este sentido, se sugiere que la presencia de vigor en el empleado está asociada con una mayor satisfacción laboral, un compromiso organizacional más profundo y menores intenciones de cambiar de empleo. Adicionalmente, se menciona una relación inversa, aunque débil, entre el vigor y el agotamiento laboral.

Remegio et al. (2021), destacan igualmente al vigor como un componente esencial del engagement laboral, reforzando la idea de que se traduce en altos niveles de energía y resistencia mental en el desempeño del trabajo. Zhang et al. (2023) subrayan que el vigor se manifiesta a través de una fuerte energía, esfuerzo, entusiasmo y persistencia, especialmente cuando se enfrentan retos o dificultades en el entorno laboral. La dedicación se refiere a cuán significativo es el trabajo para el trabajador, así como a su grado de implicación en las tareas que desempeña (Schaufeli y Bakker, 2003).

Rivera (2022) destaca que un trabajador con alto nivel de dedicación muestra entusiasmo y orgullo por su trabajo. Asimismo, esta dedicación se manifiesta en la identificación del trabajador con su labor y con la organización donde se desempeña. De acuerdo con Schaufeli y Bakker (2003), la dedicación se evalúa en base a aspectos como el sentido y significado que el trabajo tiene para el empleado, su entusiasmo y orgullo por lo que hace, así como el grado en que se siente inspirado y retado por su labor. Los trabajadores con altos niveles de dedicación se identifican fuertemente con su trabajo debido a que perciben su experiencia laboral como significativa, inspiradora y desafiante.

Hermosa (2018) también identifica a la dedicación como el componente emocional del compromiso laboral. Este autor enfatiza que la dedicación implica un sentimiento de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío en relación con el trabajo. Por su parte, Remegio et al. (2021) reafirman la idea de la dedicación como un elemento esencial del work engagement. Menciona que la dedicación se relaciona con una fuerte implicación en el trabajo y la experimentación de un sentido

de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. Zhang et al. (2023) se refieren a la dedicación en términos similares, resaltando los altos niveles de implicación en el trabajo y un sentido de significado, desafío, orgullo e inspiración.

La absorción, última dimensión esencial del compromiso laboral, se refiere a la inmersión completa y gratificante en el trabajo que conduce a una concentración tal que el tiempo parece volar y resulta difícil desvincularse de las tareas laborales (Schaufeli y Bakker, 2003); (Remegio et al., 2021); (Zhang et al., 2023). Es importante destacar que este estado de concentración absoluta va de la mano con la experiencia de felicidad que los trabajadores manifiestan al realizar su trabajo, como subraya Rivera (2022). Este estado de felicidad se intensifica cuando los empleados están plenamente involucrados en su labor, lo que lleva a una mayor motivación para el desempeño de sus actividades. Además, la absorción se distingue por ser el componente cognitivo del compromiso laboral Hermosa (2018). En este estado de absorción, el trabajador se encuentra tan concentrado que el tiempo parece volar y se dificulta la desconexión de las tareas que está desempeñando. Este efecto se atribuye a los altos niveles de disfrute y concentración que experimentan durante su trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de diseño de investigación

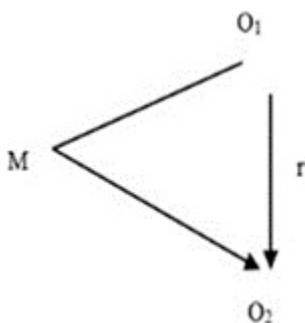
3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es básica, que de acuerdo a Hadi et al. (2023), utiliza fundamentos teóricos de la investigación con el propósito de incrementar los conocimientos sin contrastarse con la práctica.

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, utilizando procedimientos relacionados con el cálculo y la medición de datos, que permiten responder hipótesis puras o fundamentales propias de la investigación (Bell et al., 2019) (Saunders et al., 2019). El diseño no experimental en el sentido que no se manipularon variables, sino que se presentó un entorno realista o natural. Correlacional causal ya que tuvo como objetivo medir la relación entre dos o más variables. Transversal porque los datos se recopilaron y realizados por separado en un momento específico para analizar su interrelación (Hernández, 2018) (Hadi et al., 2023).

La representación gráfica del diseño fue el siguiente:



Especificaciones:

M: Enfermeras

Ox : Salario Emocional

Oy : Engagement en Enfermeras

r: relación entre variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Salario Emocional

Definición Conceptual: Se refería a los beneficios no económicos que proporciona un empleo con la finalidad de alcanzar un equilibrio como la satisfacción personal, el reconocimiento, las oportunidades para el desarrollo profesional (Salvador et al., 2021) (Espinoza y Toscano, 2020).

Definición Operacional: Se utilizó un cuestionario que constó de 29 preguntas, elaborada por Salvador et al. (2021) adaptador por Alarcon et al. (2022) y ahora por la investigadora, esta agrupadas en 3 dimensiones: flexibilidad laboral constituida por 11 criterios, ambiente organizacional constituida por 7 criterios, desarrollo laboral constituida por 11 criterios. Las respuestas se recogieron mediante una escala ordinal de Likert de cinco puntos, en la cual 1 indicaba nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Indicadores: Para cumplir con un análisis integral de las dimensiones exploradas en este estudio, se tomaron en cuenta varios indicadores particulares. Para la dimensión flexibilidad laboral se seleccionó los indicadores de horarios de trabajo flexible, espacios de trabajo flexible y trabajo remoto.

En lo que respecta a la dimensión ambiente organizacional se seleccionó los indicadores correspondientes al clima laboral y cultura organizacional. Finalmente, respecto a la dimensión desarrollo laboral los indicadores trabajados fueron capacitación, retroalimentación desarrollo personal y retroalimentación.

Escala de medición: Se midió con un cuestionario que constó de 29 preguntas, agrupadas en 3 dimensiones: flexibilidad laboral constituida por 11 criterios, ambiente organizacional constituida por 7 criterios, desarrollo laboral constituida por 11 criterios. Las respuestas se recogieron mediante una escala ordinal de Likert de cinco puntos, en la cual 1 indicaba nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Variable 2: Engagement

Definición Conceptual: Se definió como un rasgo psicológico positivo de la mente cuando el trabajador tiene una conexión energética y emocional en el trabajo y desarrolla habilidades suficientes para afrontar cualquier desafío caracterizado por la energía, la dedicación y absorción (Schaufeli y Bakker, 2003).

Definición Operacional: Fue medida a través del cuestionario de engagement UWES-Utrecht Work Engagement Scale, elaborado por Schaufeli y Bakker (2003), que fue adaptado por Rivera (2022), y ahora por la investigadora, constó de 20 preguntas, agrupadas en 3 dimensiones: vigor constituida por 7 criterios, dedicación constituida por 6 criterios, absorción constituida por 7 criterios. Las respuestas se recogieron mediante una escala ordinal de Likert de cinco puntos, en la cual 1 indicaba nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Indicadores: Para un análisis exhaustivo de las dimensiones exploradas en este estudio, se tomaron en cuenta varios indicadores específicos. Para la dimensión vigor se eligió los indicadores de energía, propósito y desarrollo y crecimiento.

En lo que concierne a la dimensión dedicación se optó los indicadores correspondientes al reto y orgullo. Finalmente, respecto a la dimensión absorción los indicadores trabajados fueron concentración y tiempo.

Escala de medición: Se midió a través de un cuestionario que constó de 20 preguntas, agrupadas en 3 dimensiones: vigor constituido por 7 criterios, dedicación constituida por 6 criterios, absorción constituida por 7 criterios. Las respuestas se recogieron mediante una escala ordinal de Likert de cinco puntos, en la cual 1 indicaba nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

3.3 Población

3.3.1 Población

La población del presente estudio estuvo constituida por 52 enfermeras de la unidad de neonatología de un hospital de Lima. La investigación abordó a las 52 enfermeras, utilizando un enfoque censal. Esta decisión se basó tanto en el tamaño manejable de la población como en la accesibilidad directa que se tuvo (Ñaupas et al., 2018).

Criterios de inclusión: Se consideraron todas las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital María Auxiliadora, que confirmaron su participación en el estudio mediante el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: No se consideró al profesional de enfermería que este con licencia o vacaciones, y a las enfermeras que no hayan aceptado firmar el consentimiento informado.

3.3.2 Muestra

En la presente investigación, se empleó un método censal, trabajando con el conjunto completo de enfermeras del Hospital María Auxiliadora, los cuales suman 52. Este enfoque implica que la muestra es, de hecho, la población entera. Según Ñaupas et al. (2018), al realizar un censo se garantiza una comprensión integral de la población, ya que se analiza a cada uno de sus miembros. En consecuencia, este estudio prescinde del uso de técnicas de muestreo tradicionales, centrandó su análisis en todos los individuos pertinentes.

3.3.3 Muestreo

En esta investigación, el enfoque metodológico seleccionado fue el de un censo. Ñaupas et al. (2018) explican que, en un censo el muestreo como se conoce en estudios típicos no es pertinente, dado que se examina a la totalidad de la población. Este método garantiza una representación completa y fidedigna de las características del grupo estudiado, eliminando la necesidad de seleccionar y analizar una muestra representativa y reduciendo a cero el margen de error de muestreo.

3.3.4 Unidad de análisis

De acuerdo con Sampieri (2018) acerca de estudios cuantitativos, se entiende que la unidad de análisis comprende aquellos sujetos o entidades de los cuales se obtienen y examinan datos, con el fin de dar respuesta a los interrogantes planteados por la investigación y lograr los propósitos establecidos. En relación con esta investigación, la unidad de análisis se identifica con el grupo de enfermeras que laboran en el área de neonatología del Hospital María Auxiliadora.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

El estudio ha considerado el uso de la técnica de encuesta que consiste en una serie de preguntas sobre una o más variables medibles (Ñaupas et al., 2018).

Instrumentos

Se utilizó los siguientes instrumentos para recopilar los datos: para la evaluación de la variable salario emocional se realizó a través de un cuestionario que constó de 29 preguntas, elaborada por Alarcon et al. (2022) y adaptado por la investigadora, esta agrupadas en 3 dimensiones: flexibilidad laboral constituida por 11 criterios, ambiente organizacional constituida por 7 criterios, desarrollo laboral constituida por 11 criterios. En cuanto a la evaluación de la variable Engagement se realizó a través del cuestionario de engagement UWES-Utrecht Work Engagement Scale, elaborado por Schaufeli y Bakker (2003), que fue adaptado por Rivera (2022), y ahora por la investigadora, constó de 20 preguntas, agrupadas en 3 dimensiones: vigor constituida por 7 criterios, dedicación constituida por 6 criterios, absorción constituida por 7 criterios. Ambas encuestas fueron respondidas en una escala tipo Likert ordinal de 5 puntos: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.

Validez y confiabilidad

Valorar la validez y confiabilidad de un instrumento es esencial para certificar que los instrumentos para la recopilación de datos sean concretos y exactos para la obtención de la información Ñaupas et al. (2018). En esta investigación la validez de ambos instrumentos se determinó mediante la técnica de juicios de expertos (ver anexo 5). La confiabilidad es el grado en el que un instrumento produce consistentemente los mismos resultados cuando se usa repetidamente Hernández (2018). En esta investigación la confiabilidad fue evaluada mediante prueba estadística denominada Alfa de Cronbach; el cuestionario de salario emocional presento una confiabilidad alta de 0.873. En cuanto al cuestionario de Engagement obtuvo una confiabilidad alta de 0.932 (ver anexo 5).

3.5 Procedimientos

Para dar inicio con la investigación, se solicitó la autorización al director del hospital. Posteriormente, se estableció una coordinación con la oficina de capacitación e investigación del hospital, así como con la jefa del departamento de enfermería y la enfermera a cargo de asuntos académicos en el área de enfermería. Esta última coordinó con la enfermera jefe del servicio de neonatología, para

asegurarse de que estuviera informada y pudiera brindar su apoyo durante la aplicación del cuestionario. Antes de la aplicación del instrumento se facilitó a los participantes el consentimiento informado en físico con los datos del investigador, del título de la investigación y sus objetivos. El cuestionario de Salario Emocional y Engagement se hizo por el programa Google Forms, el tiempo de duración aproximado fue de 15 minutos.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron descargados en un documento de Excel, luego importó en el programa estadístico SPSS versión 29.0 el que procesó la información estadística formando tablas y gráficos que fueron interpretadas para los resultados de la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación se fundamentó en los principios éticos globales y locales. A nivel global, fue necesario seguir con los principios establecidos en la declaración de Helsinki los cuales abarcaron el respeto la autonomía, respeto a la privacidad y confidencialidad y la obligación de buscar el bienestar y evitar el daño (Association Medical World, 2013). El estudio tuvo los siguientes aspectos éticos: autonomía: la participación fue voluntaria, previa firma del consentimiento informado; Beneficencia: gracias a los resultados obtenidos los participantes fueron beneficiados; no maleficencia: información brindada por los participantes fueron tratadas con confidencialidad y anonimato; justicia: los participantes fueron tratados con igualdad (Beauchamp & Childress, 2019). Por lo que cumplió con los principios éticos y morales; así como las directrices pertinentes del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud (Universidad César Vallejo, 2022).

IV. RESULTADOS

Los resultados representan la realización de la investigación realizada de forma teórica y práctica utilizando el método cuantitativo.

Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de Salario emocional

Salario Emocional		
Nivel	Frecuencia	%
Regular	12	23.1
Bueno	40	76.9
Total	52	100.0

En la tabla 1, se puede apreciar que, de las 52 enfermeras encuestadas, un total de 12 (23.1%) perciben al salario emocional como regular. Esto sugiere que un porcentaje minoritario de las enfermeras considera que los beneficios no monetarios que reciben en su trabajo son solo moderados o podrían mejorar. En contraposición, una mayoría considerable, compuesta por 40 enfermeras (76.9%), consideran que su salario emocional es bueno. Esto indica que la mayoría de las encuestadas se encuentran bastante satisfechas con los aspectos emocionales y psicológicos proporcionados por su trabajo, que no son necesariamente reflejados en su salario económico.

Tabla 2*Niveles de Salario Emocional y sus dimensiones*

Nivel	Salario Emocional		Flexibilidad Laboral		Ambiente Organizacional		Desarrollo Laboral	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Malo	-	-	2	3.8	6	11.5	-	-
Regular	12	23.1	24	46.2	42	80.8	16	30.8
Bueno	40	76.9	26	50	4	7.7	36	69.2
Total	52	100	52	100	52	100	52	100

La tabla 2 muestra la distribución de respuestas de las enfermeras del servicio de neonatología con respecto a los niveles del salario emocional y sus dimensiones: flexibilidad laboral, ambiente organizacional y desarrollo laboral. A nivel general, el 76.9% (40 enfermeras) califica su salario emocional como bueno y el 23.1% (12 enfermeras) como regular. Ninguna enfermera lo considera malo. Al desglosar las dimensiones, en flexibilidad laboral, la mitad considera su situación como buena, pero aún hay un 46.2% (24 enfermeras) que la considera regular. Solo un pequeño porcentaje (3.8%, 2 enfermeras) percibe que la flexibilidad laboral es mala. El ambiente organizacional es el área que presenta el mayor desafío. La mayoría de las enfermeras (80.8%, 42 enfermeras) lo ven como regular, mientras que un 11.5% (6 enfermeras) lo califica como malo. Sólo un 7.7% (4 enfermeras) considera que el ambiente organizacional es bueno. Por último, en cuanto al desarrollo laboral, la mayoría de las enfermeras (69.2%, 36 enfermeras) percibe su situación como buena y un 30.8% (16 enfermeras) como regular. No se reportan casos en los que se considere malo el desarrollo laboral. Estos datos sugieren que, a pesar de que el salario emocional en general es percibido de manera positiva, hay áreas de mejora específicas, particularmente en cuanto al ambiente organizacional.

Tabla 3*Nivel de Engagement*

Engagement		
Nivel	Frecuencia	%
Malo	4	7.7
Regular	41	78.8
Bueno	7	13.5
Total	52	100.0

En la tabla 3 nos muestra que solo un pequeño porcentaje, el 7.7% (4 enfermeras) percibe su engagement como malo, sugiriendo ciertas dificultades en su relación laboral. Por otra parte, una amplia mayoría del 78.8% (41 enfermeras) considera su engagement como regular, lo que podría indicar un compromiso moderado y cierta oportunidad de mejora. Finalmente, un 13.5% (7 enfermeras) califican su engagement como bueno, mostrando una fuerte vinculación con su labor. Esta distribución muestra que hay un margen significativo para mejorar el engagement en la mayoría de las enfermeras encuestadas.

Tabla 4*Nivel de Engagement y sus dimensiones*

Nivel	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Malo	4	7.7	4	7.7	5	9.6	4	7.7
Regular	41	78.8	25	48.1	40	76.9	48	92.3
Bueno	7	13.5	23	44.2	7	13.5	0	100
Total	52	100	52	100	52	100	52	100

La tabla 4 representa la distribución de las respuestas de las encuestadas, con respecto a los niveles de engagement y sus dimensiones. En términos generales, el engagement es percibido como regular por el 78.8% (41 enfermeras), bueno por el 13.5% (7) y malo por el 7.7% (4). En cuanto al vigor, se muestra un reparto similar, con la mayoría de las enfermeras (48.1%, 25 enfermeras) considerándolo regular y una proporción significativa (44.2%, 23 enfermeras) calificándolo como bueno. Sólo un pequeño porcentaje lo considera malo (7.7%, 4 enfermeras). En la dimensión de la dedicación, la mayor parte del personal (76.9%,

40 enfermeras) lo ve como regular, y un 13.5% (7) como bueno. Un pequeño porcentaje, el 9.6% (5 enfermeras), lo percibe como malo. Por último, en la dimensión de absorción, casi todos (92.3%, 48 enfermeras) consideran que es regular, y solo un pequeño porcentaje lo califica como malo (7.7%, 4 enfermeras). Estos datos muestran que, aunque la mayoría de las enfermeras se siente moderadamente comprometidas, aún hay margen de mejora.

Tabla 5

Asociación entre el Salario Emocional y Engagement

		Salario Emocional					
		Regular		Bueno		Total	
		fr	%	fr	%	fr	%
Engagement	Malo	4	33.3	-	-	4	7.7
	Regular	6	50.0	35	87.5	41	78.8
	Bueno	2	16.7	5	12.5	7	13.5
Total		12	100.0	40	100.0	52	100.0

En la tabla 5, se observa que todas las enfermeras que perciben su salario emocional como regular tienen algún nivel de engagement, siendo el 50% (6) con un engagement regular y el 33.3% (4) con un engagement malo. Sólo un 16.7% (2) de este grupo muestra un buen nivel de engagement. En contraste, entre las enfermeras que califican su salario emocional como bueno, la gran mayoría, el 87.5% (35), muestra un engagement regular, y un 12.5% (5) reporta un buen engagement. Notablemente, ninguna enfermera en este grupo percibe su engagement como malo. Este análisis sugiere que existe una asociación positiva entre el salario emocional y el engagement: aquellas enfermeras con un mejor salario emocional tienden a tener un mejor compromiso con su trabajo, aunque la mayoría aún está en el nivel de compromiso regular.

Análisis Inferencial

Tabla 6

Prueba de Normalidad para Salario Emocional y Engagement en enfermeras de un hospital de Lima, 2023.

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	p
Salario Emocional	0.155	52	0.003
Engagement	0.344	52	<.001

Ho: las variables tienen una distribución normal.

Ha: las variables no tienen una distribución normal

Si $p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Si $p \geq 0,05$ se acepta la Ho y se rechaza la Ha

La Tabla 6 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables estudiadas. Esta prueba en particular fue elegida debido al tamaño de la muestra de más de 50. Los resultados muestran un valor de significación menor de 0.05, lo que indica que la distribución no es normal, lo que nos lleva a recurrir a métodos de prueba no paramétricos. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación no paramétrico rho de Spearman para probar las hipótesis.

Prueba de hipótesis general

Ho: El Salario Emocional no influye significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

Ha: El Salario Emocional influye significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

Tabla 7

Correlación entre Salario Emocional y Engagement en enfermeras de un hospital de Lima, 2023.

			Salario Emocional	Engagement
Rho de Spearman	Salario Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	.670**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	52	52
	Engagement	Coefficiente de correlación	.670**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	52	52

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

En la tabla 7 de acuerdo con los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación rho Spearman entre el salario emocional y el compromiso es de 0.670, lo que indica una correlación positiva alta. Este valor sugiere que a medida que el salario emocional aumenta, el nivel de engagement también tiende a aumentar. Además, el valor de significancia bilateral es menor a 0,001 que respalda la relevancia estadística. De acuerdo a los hallazgos, se acepta la hipótesis alterna y se rechazar la hipótesis nula, es decir el salario emocional influye significativamente en el engagement en enfermeras.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La Flexibilidad laboral no influye significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

Ha: La Flexibilidad laboral influye significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

Tabla 8*Correlación entre la flexibilidad laboral y el engagement.*

			Flexibilidad Laboral	Engagement
Rho de Spearman	Flexibilidad Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.484**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	52	52
	Engagement	Coeficiente de correlación	.484**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
N		52	52	

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

En La Tabla 8 se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman entre la flexibilidad laboral y engagement es de 0,484, indica una concreción positiva moderada. Este resultado sugiere que a medida que aumenta la flexibilidad laboral, el nivel de compromiso laboral tiende a aumentar, aunque en un grado más moderado en comparación con el salario emocional. Además, el valor de significancia bilateral es menor a 0,001 que respalda la relevancia estadística. Como resultado se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; la flexibilidad laboral influye significativamente en el engagement en enfermeras.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: El ambiente organizacional no influye significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

Ha: El ambiente organizacional influye significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

Tabla 9*Correlación entre el ambiente organizacional y el engagement.*

			Ambiente Organizacional	Engagement
Rho de Spearman	Ambiente Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.443**
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	52	52
	Engagement	Coeficiente de correlación	.443**	1.000
Sig. (bilateral)		0.001	.	
N		52	52	

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

En La Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman entre el ambiente organizacional y engagement es de 0.443, indicando una correlación positiva moderada. Este valor implica que a medida que mejora el ambiente organizacional, se espera un incremento en el nivel de engagement, aunque en un grado más moderado en comparación con el salario emocional y la flexibilidad laboral. El valor de significancia bilateral es 0.001 que respalda la relevancia estadística. Es decir, existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; el ambiente organizacional influye significativamente en el engagement en enfermeras.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: El desarrollo laboral no influye significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

Ha: El desarrollo laboral influye significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

Tabla 10

Correlación entre desarrollo laboral y el engagement.

			Desarrollo Laboral	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Desarrollo Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.591**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	52	52
	Engagement	Coeficiente de correlación	.591**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
N		52	52	

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

La Tabla 10 evidencia que el coeficiente de correlación rho Spearman entre el desarrollo laboral y engagement es de 0.591, lo que indica una concreción positiva fuerte. Este resultado sugiere que a medida que aumenta las oportunidades de desarrollo laboral, es probable que también aumente el nivel de compromiso laboral (engagement). Además, el valor de significancia bilateral es menor a 0,001 que respalda la relevancia estadística. Es decir, se encontró suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; el desarrollo laboral influye significativamente en el compromiso en enfermeras.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se identificó una correlación positiva alta ($\rho=0.670$, $p < 0.001$) entre el salario emocional y el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023. Este resultado permite aceptar la hipótesis general, y sugiere que a medida que aumenta la percepción del salario emocional, el compromiso o engagement de las enfermeras también tiende a incrementarse. Estos hallazgos son coincidentes con estudios previos realizados en la materia. Tal como señala (Llshag, 2020) quien identificó una correlación positiva y significativa ($\rho = 0.510$, $p = 0.000$) entre salario emocional y engagement en su muestra. Así mismo, (Pajares, 2018) también encontró correlación positiva entre estas dos variables ($\rho = 0.426$), estos resultados, al igual que los de la presente investigación, respaldan la importancia de considerar el salario emocional como un factor influyente en el engagement de las enfermeras.

No obstante, cabe destacar que la correlación identificada en esta investigación es superior a la reportada por Llshag (2020). Esta diferencia puede deberse a distintas variables contextuales y culturales, variaciones en las condiciones laborales de las enfermeras, o diferencias metodológicas entre los estudios. Aun así, la coherencia de estos hallazgos a través de los diferentes estudios refuerza la importancia del salario emocional en el compromiso laboral. Las enfermeras, como todos los profesionales de la salud, no solo buscan retribución económica, sino también reconocimiento, satisfacción personal y oportunidades de desarrollo, factores que conforman el concepto de salario emocional.

Este estudio, al igual que los de Llshag (2020), evidencia que mejorar la percepción del salario emocional puede ser una estrategia efectiva para incrementar el engagement en las enfermeras. Por lo que, podría ser beneficioso que las instituciones sanitarias consideren políticas y prácticas laborales que mejoren estos aspectos, con el objetivo de mejorar el compromiso y, en última instancia, la calidad del cuidado brindado a los pacientes. En línea con las observaciones de Macías et al. (2019) y Sanclemente et al. (2017), el presente estudio refuerza la idea de que el salario emocional, al abarcar emociones positivas y la relevancia del trabajo para el individuo, juega un papel vital en potenciar el engagement. Este vínculo sugiere que una mayor atención a las necesidades

emocionales y personales de las enfermeras puede ser una estrategia clave para fomentar su compromiso laboral y, por ende, mejorar la calidad del cuidado a los pacientes.

Además, los hallazgos de este estudio coinciden con los planteamientos de Rodríguez (2020) y Rubio et al. (2020), quienes destacan la importancia del salario emocional en la efectividad laboral. Estos autores sugieren que el reconocimiento, la satisfacción personal y las oportunidades de desarrollo profesional, aspectos centrales del salario emocional, no solo mejoran la percepción del trabajo por parte de los empleados, sino que también incrementan su rendimiento y satisfacción laboral. Siguiendo el modelo propuesto por Gil et al. (2019), se evidencia que el salario emocional, al incluir dimensiones como bienestar psicológico y oportunidades de desarrollo, tiene un impacto significativo en el engagement de las enfermeras. Este modelo sugiere que al ofrecer compensaciones no monetarias que abordan directamente el bienestar emocional y la satisfacción laboral, se pueden mejorar notablemente los niveles de compromiso y motivación de las enfermeras.

Por otro lado, Gómez (2011), señala que el salario emocional va más allá de la compensación económica, incluyendo aspectos como reconocimiento, seguridad en el trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos elementos, al ser percibidos positivamente, contribuyen de manera significativa al aumento del engagement, ya que fomentan un entorno laboral en el que las enfermeras se sienten valoradas y respaldadas. De acuerdo con los hallazgos, se acepta la primera hipótesis específica que indica que existe relación significativa moderada de la flexibilidad laboral y el engagement ($\rho=0.484$, $p < 0.001$). Este resultado demuestra que hay una relación positiva y significativa entre ambas, aunque menos fuerte que la relación observada entre el salario emocional y el engagement. A medida que aumenta la flexibilidad laboral, el compromiso laboral tiende a aumentar, pero de una manera más moderada que en el caso del salario emocional.

Estos resultados respaldan la importancia de fomentar la flexibilidad laboral como una estrategia para incrementar el engagement en las enfermeras de neonatología. Sin embargo, la correlación moderada sugiere que, aunque la flexibilidad laboral es un factor relevante, puede haber otros factores, que tienen

una relación más directa y fuerte sobre el engagement. Ante ello Torres y Gutiérrez (2023) señalan en su estudio que las organizaciones son sistemas complejos en los cuales las interacciones humanas y las recompensas laborales desempeñan roles cruciales. Las compensaciones pueden ser tanto monetarias como no monetarias, y ambas contribuyen a la motivación y la satisfacción de los colaboradores. La flexibilidad laboral puede considerarse una forma de compensación no monetaria que influye en el bienestar y la satisfacción de los colaboradores. Los resultados de este estudio refuerzan la idea de que la flexibilidad laboral puede mejorar el engagement de las enfermeras, proporcionando un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Conforme a las conclusiones de Forster y Koob (2023), el presente estudio apoya la noción de que la flexibilidad laboral, al estar alineada con los recursos laborales personales y el capital psicológico, contribuye significativamente al engagement laboral. Esta correlación destaca la necesidad de políticas laborales que promuevan la adaptabilidad y el equilibrio entre la vida personal y profesional, factores que a su vez pueden mejorar la retención del personal de enfermería y la eficiencia operativa en el sector de la salud. En este contexto, los aportes de Goyal y Kaur (2023) y Sohal (2020) son particularmente relevantes, ya que resaltan el impacto de la calidad de las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en el engagement. Estos factores, al estar intrínsecamente vinculados con la flexibilidad laboral, enfatizan la importancia de un enfoque holístico que considere tanto las condiciones laborales como el ambiente organizacional para potenciar el compromiso de las enfermeras.

Por otro lado, Salvador et al. (2021) destacan que esta dimensión del salario emocional incluye aspectos organizacionales que las empresas ofrecen a sus empleados, tales como horarios flexibles y rediseño de puestos laborales. Estas prácticas no solo promueven un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales, sino que también pueden mejorar el engagement al permitir que los empleados adapten su trabajo a sus necesidades y circunstancias individuales.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, demuestran que existe una relación significativa moderada entre el ambiente organizacional y el

engagement en las enfermeras del servicio de neonatología en un hospital de Lima ($\rho=0.443$ y $p=0.001$). Este resultado corrobora la segunda hipótesis específica, indicando que el ambiente organizacional efectivamente se relaciona en el engagement de las enfermeras. Esta asociación positiva implica que a medida que mejora el ambiente organizacional, se espera un incremento en el engagement, en línea con los planteamientos de la teoría del engagement.

El resultado coincide con el hallazgo de la investigación de Chero & Cordova (2018) quienes encontraron una relación positiva entre la cultura organizacional y el compromiso de los empleados de la Municipalidad de Independencia, Huaraz. La cultura organizacional se puede asociar con el ambiente organizacional de la presente investigación, ya que ambos se refieren a aspectos internos de la organización que puede relacionar con la percepción y el comportamiento de los trabajadores.

En el estudio Chero y Cordova (2018), concluyeron que a medida que aumenta el nivel de cultura organizacional, aumenta el compromiso laboral, lo cual es consistente con el hallazgo de la presente investigación. Estos hallazgos refuerzan la idea de que crear un ambiente de trabajo positivo puede aumentar el compromiso laboral. A pesar de la evidencia que respalda la relación del ambiente organizacional en el engagement, es importante tener en cuenta que esta relación puede estar mediada o moderada por otras variables no examinadas en este estudio, como las características personales de las enfermeras, las condiciones de trabajo específicas, entre otros. Por lo tanto, se requieren futuras investigaciones para explorar estas posibles interacciones.

Siguiendo los hallazgos de Schaufeli y Bakker (2003), este estudio subraya que un ambiente organizacional positivo, caracterizado por el apoyo social y la autonomía, actúa como un motor de engagement. Esta relación refuerza la teoría de que mejorar el ambiente laboral mediante estrategias que promuevan la colaboración, la comunicación efectiva y un liderazgo empoderador puede tener un impacto directo y significativo en el compromiso de las enfermeras. Además, en consonancia con Zhang et al. (2023), se evidencia que el ambiente organizacional influye no solo en el engagement, sino también en los resultados de los pacientes. Por lo tanto, establecer un clima laboral positivo, que fomente la implicación activa

y la toma de decisiones compartida, puede resultar en una mejora sustancial tanto en el compromiso laboral como en la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes.

Por otro lado, autores como Schaufeli y Bakker (2003) han identificado que un ambiente de trabajo que promueve el apoyo social y la autonomía influye positivamente en el engagement. Un clima laboral que fomenta la colaboración, el respeto y la comunicación efectiva contribuye a que los empleados se sientan parte integral de la organización, lo que a su vez mejora su compromiso y desempeño laboral. Finalmente, según los resultados obtenidos en este estudio, permite aceptar la tercera hipótesis específica que indica que el desarrollo laboral influye en el engagement de manera significativa ($r=0.591$ y $p<0.001$), lo que sugiere que el desarrollo profesional continuo y las oportunidades de crecimiento laboral son factores esenciales para mantener y aumentar el nivel de compromiso de las enfermeras. Este hallazgo está en línea con las investigaciones de Goyal y Kaur (2023), quienes destacan que el desarrollo profesional es un componente clave para retener a los empleados comprometidos y mejorar la cultura organizacional.

Además, la relevancia del desarrollo laboral en el engagement se ve reforzada por estudios como el de Sohal (2020), que identifica la importancia de comprender cómo el trabajo contribuye a los objetivos de la organización. Al ofrecer oportunidades de desarrollo y formación continua, las instituciones de salud pueden facilitar que las enfermeras vean su rol como parte integral de los objetivos más amplios de la organización, lo que a su vez aumenta su engagement y satisfacción laboral.

El desarrollo laboral, tiene un impacto directo en la calidad del cuidado que las enfermeras brindan a los pacientes. Según Bredimus (2019), los programas de desarrollo profesional no solo mejoran las habilidades técnicas y de gestión de las enfermeras, sino que también elevan su compromiso y dedicación. Esto se traduce en una atención más eficiente y empática hacia los pacientes, lo que refuerza la importancia de invertir en el desarrollo del personal de salud. La importancia del desarrollo laboral en el engagement se ve reforzada aún más cuando se considera la perspectiva de Schaufeli y Bakker (2003), quienes sugieren que aspectos como el sentido de logro y el crecimiento personal son fundamentales para el compromiso laboral. Este enfoque se alinea con los resultados de esta investigación, indicando

que las enfermeras que perciben mayores oportunidades de desarrollo profesional y personal muestran un mayor nivel de engagement. Este vínculo entre el desarrollo laboral y el engagement enfatiza la importancia de crear un entorno de trabajo que no solo ofrezca retos y oportunidades de aprendizaje, sino que también apoye el crecimiento individual y profesional de las enfermeras, lo cual es vital para su satisfacción laboral y, para la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes.

El fomento del desarrollo laboral se presenta como una estrategia efectiva para aumentar el engagement de las enfermeras. Esta relación bidireccional entre el desarrollo profesional y el engagement sugiere que las políticas y prácticas que promueven el crecimiento y aprendizaje continuo pueden ser un enfoque crucial para mejorar no solo la satisfacción y retención de las enfermeras, sino también la calidad general de los servicios de salud.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con los hallazgos de este estudio, se concluye que el Salario Emocional tiene una relación significativa y considerablemente alto en el engagement entre las enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima (Rho de Spearman = 0.670, $p < 0.01$). Se destaca que el 76.9% de las enfermeras percibieron un buen nivel de Salario Emocional y mostraron altos niveles de engagement. Aunque, un 23.1% percibió un nivel regular de Salario Emocional, señalando oportunidades de mejora en aspectos no financieros de su trabajo.

Segunda: Con base en los datos obtenidos, se establece que la Flexibilidad Laboral tiene una relación significativa y positivo, de moderada magnitud, en el engagement entre las enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima (Rho de Spearman = 0.484, $p < 0.01$). Aunque el 50% de las enfermeras calificó su Flexibilidad Laboral como buena, un 46.2% percibe su flexibilidad laboral como regular, y un 3.8% como mala.

Tercera: Los resultados del análisis indican que el Ambiente Organizacional tiene una relación significativa, de carácter moderado, en el engagement entre las enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima (Rho de Spearman = 0.443, $p < 0.01$). Se percibe que un 80.8% de las enfermeras considera su Ambiente Organizacional como regular, lo que se traduce en un nivel de compromiso también regular en la mayoría de ellas. Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar mejoras en el Ambiente Organizacional para fomentar un mayor compromiso por parte de las enfermeras.

Cuarta: De acuerdo con los resultados, se determina que el Desarrollo Laboral tiene una relación significativa y de considerable magnitud en el engagement de las enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima (Rho de Spearman = 0.591, $p < 0.01$). Al analizar la percepción de las enfermeras sobre su desarrollo laboral, se encuentra que un 69.2% lo califica como bueno, indicando que la mayoría valora positivamente las oportunidades de crecimiento profesional en su trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Teniendo en consideración los resultados que enfatizan la relación significativa del Salario Emocional en el engagement de las enfermeras, es imperativo que la dirección del hospital diseñe e implemente medidas para fortalecer este aspecto en el servicio de neonatología. Las iniciativas pueden ser variadas, desde reconocer los logros de manera pública, fomentar el crecimiento personal y profesional, hasta procurar un ambiente laboral seguro y ameno. Este tipo de esfuerzos puede incrementar la dedicación y compromiso de las enfermeras, y potenciar la retención del personal.

Segunda: En referencia a la Flexibilidad Laboral y su relación en el engagement de las enfermeras, resulta estratégico desarrollar políticas que aboguen por una mayor adaptabilidad en los horarios y responsabilidades. Medidas como horarios de trabajo flexibles, opciones de teletrabajo en situaciones de enfermedad u otros y la consideración de las circunstancias personales de las enfermeras, pueden derivar en mayor satisfacción y, consecuentemente, mayor compromiso.

Tercera: En relación a la significativa conexión entre el Ambiente Organizacional y el engagement, resulta esencial procurar mejoras en este ámbito laboral. Esta tarea puede realizarse mediante la implementación de políticas que promuevan el respeto, la colaboración, la comunicación fluida y la igualdad de oportunidades. Un entorno laboral positivo puede promover un incremento en el compromiso y la satisfacción de las enfermeras, lo que, a su vez, puede traducirse en una atención de mejor calidad para los pacientes.

Cuarta: Por último, respecto al notable relación del Desarrollo Laboral en el engagement, es crucial que el hospital priorice la inversión en programas de crecimiento y formación para las enfermeras. Estos pueden contemplar oportunidades de capacitación continua, programas de mentoría y posibilidades claras de ascensos y promociones. Facilitar oportunidades claras de desarrollo puede ser un catalizador para incrementar el compromiso y retención del personal.

REFERENCIAS

- Alarcon, A., Quijaite, J., Verastegui, K. y Torres, S. (2022). Dimensiones de Salario Emocional para las Generaciones X e Y en [Pontificia Universidad Católica Del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23637/Dimensiones de Salario Emocional para las Generaciones X e Y en - ALARCON.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23637/Dimensiones%20de%20Salario%20Emocional%20para%20las%20Generaciones%20X%20e%20Y%20en%20-ALARCON.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Alor, M. (2020). Cultura Organizacional y Engagement del Personal en los Centros de Salud Mental. *Repositorio Institucional - UCV*, 1–104. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>
- Andrade, S. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *Ehquidad Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 9, 12–31. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0001>
- Association Medical World. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. *Clinical Review y Education*, 201(4361), 1094. <https://doi.org/10.1126/science.356268>
- Beauchamp, T. & Childress, J. (2019). Principles of Biomedical Ethics: Marking Its Fortieth Anniversary. *American Journal of Bioethics*, 19(11), 9–12. <https://doi.org/10.1080/15265161.2019.1665402>
- Bell, E., Bryman, A. & Harley, B. (2019). *Business research methods* (Oxford (ed.); Fifth Edit).
- Bredimus, B. (2019). Changing Culture to Drive Nurse Engagement and Superior Patient Experience. *Nurse Leader*, 17(5), 395–398. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2019.08.003>
- Brooks, M., Lawrence, D., Dierkes, A., Hatfield, L., Hedgeland, T., Holland, S., Plover, C., Sanders, A. M., Visco, F., Ballinghoff, J., Del Guidice, M. & Aiken, L. (2019). Association of Nurse Engagement and Nurse Staffing on Patient

- Safety. *Journal of Nursing Care Quality*, 34(1), 40–46.
<https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000334>. Association
- Carpio, D. & Urbano, B. (2021). How to foster employee satisfaction by means of coaching, motivation, emotional salary and social media skills in the agri-food value chain. *New Medit*, 20(1), 39–56. <https://doi.org/10.30682/NM2101C>
- Chero, L. y Cordova, L. (2018). *Cultura Organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018. Normas Tributarias*, 86.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26417/Chero_ALV-Cordova_CLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cordero, D., Beltrán, N. y Bermeo, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Edición Especial 7), 118–131.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Dávila, R., Martín, M., García, E., Alfaro, G. & García, A. (2022). Emotional Salary And Engagement In Employees Of A Peruvian Industrial Company. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3344/3284>
- Díaz, G., Almoorza, D. & Gonzalez, G. (2023). How Does Emotional Salary Influence Job Satisfaction? a construct to be explored. *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 23, 57–82. <http://doi.org/10.12795/anduli.2023.i23.04>
- Díaz, P. (2019). The role of communication in organizational culture. Is there a pattern in Spanish fashion companies? *Profesional de La Informacion*, 28(5), 1–10. <https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.06>
- Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). Salario Emocional: Una Solución Alternativa Para La Mejora Del Rendimiento Laboral. *NovaRUA*, 12(20), 72–89.
<https://doi.org/10.20983/NOVARUA.2020.20.5>
- Forster, A. & Koob, C. (2023). Antecedents of Nurse Managers' Work Engagement: A Cross-Sectional Study. *Healthcare (Switzerland)*, 11(9).
<https://doi.org/10.3390/healthcare11091336>
- Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C. & Ruíz, J. (2019). Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1–18.

<https://doi.org/10.17485/ijst/2019/v12i42/146964>

- Gómez, C. (2011). El salario emocional. Cuaderno de Administracion, 1–32. <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>
- González, F. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. Revista de Negocios IEEM, 4, 80–81. <https://www.hacerempresa.uy/revista-de-negocios-agosto-2017-2-2/>
- Goyal, R. & Kaur, G. (2023). Determining the Role of Employee Engagement in Nurse Retention along with the Mediation of Organizational Culture. Healthcare (Switzerland), 11(5). <https://doi.org/10.3390/healthcare11050760>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C. y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. In W. Sucari, P. Aza, y A. Flores (Eds.), Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis (Primera ed). Publicado en Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hermosa, A. (2018). Características Laborales Y Compromiso Con El Trabajo: Explorando El Bienestar Laboral. Estudios de Administración, 1(1), 20–31. <file:///C:/Users/fiore/Downloads/sisib,+Journal+editor,+art2.pdf>
- Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
- Llashag, J. (2020). Salario Emocional y Engagement en trabajadores de un call center del distrito de la Provincia Constitucional del Callao, 2020. 65. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63673>
- Mabaso, C. & Dlamini, B. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. Research Journal of Business Management, 11(2), 80–90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Macías, D., Garcia, E., Dias, A. & Chevarria, S. (2019). Work engagement in the nursing staff in a second level public hospital. Nure Investigación, 16(101), 14. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1687/887>

- Madero, S. & Barboza, G. (2021). Interrelationship of culture, labor flexibility, strategic alignment, innovation and firm performance. *Contaduría y Administración*, 60(4), 735–756. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2014.08.001>
- Madero, S., Ortiz, O. & Guerra, E. M. (2021). Flexibility strategies and their relationship with workplace environment, dedication and intellectual challenge. *CienciaUAT*, 15(2), 122–134. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Makoni, E. (2019). Employee Engagement Strategies That Healthcare Managers Use to Increase Organizational Performance. Walden University, 144. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8009&context=dissertations>
- Ministerio de Salud. (2019). Análisis de Situación de Salud del Perú 2019. Dirección General de Epidemiología, 1–114. http://bvs.minsa.gob.pe/local/OGEI/62_MAPASALUD1993.pdf
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- OPS. (2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. OPS-OMS. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Orgambídez, A. & Borrego, Y. (2017). Social support and engagement as antecedents of job satisfaction in nursing staff. *Enfermería Global*, 16(4), 217–225. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Organizacion Panamericana de la Salud. (2011). Proyecto de recursos Humanos para la salud Área de sistemas de salud basados en la atención Primaria de salud. <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2011/nursing-migrac-enferm-atalina-sudamerica-2011-esp.pdf>
- Pajares, K. (2018). Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018. 1–73.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29974>

- Quintero, L. & Betancur, J. (2018). Salary model for the loyalty of employees in the search for a competitive organization. *Revista Espacios*, 39(41), 8. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n41/18394108.html>
- Remegio, W., Rivera, R., Quinn, M. & Fitzpatrick, J. (2021). The Professional Quality of Life and Work Engagement of Nurse Leaders. *Nurse Leader*, 19(1), 95–100. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.08.001>
- Rivera, K. (2022). Gestión del talento humano y engagement laboral en enfermería en un servicio de emergencia de un hospital Lima, 2022. Universidad César Vallejo, 1–76. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105184>
- Rodríguez, N. (2020). The emotional salary and its relationship with the effectiveness levels. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141–149. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-141.pdf>
- Rubio, S., Aranda, C., González, R. & Gómez, R. (2020). The Concept of Emotional Salary. *Revista Científica Retos de La Ciencia*, 4(8). <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306/159>
- Salvador, J., Torrens, M., Vega, V. & Noroña, D. (2021). Design and validation of an instrument for the insertion of emotional salary in the face of COVID-19. *Retos*, 11(21), 41–52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Sanclemente, I., Elboj, C. y Íñiguez, T. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enfermería Global*, 16(47), 400–426. https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/en_1695-6141-eg-16-47-00400.pdf
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students*. Eighth Edition. New York. (Pearson (ed.); Eighth Edi). Pearson Education Limited. www.pearson.com
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale. UWES Manual – Español, 52. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/TestManuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Sohal, L. (2020). Implementing a nursing professional model to improve staff nurse engagement and teamwork. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 51(3),

124–131. <https://doi.org/10.3928/00220124-20200216-07>

Torres, D. & Gutiérrez, S. L. (2023). Compensation and Emotional Salary In the commercial Sector of Villavicencio. *Revista de La Facultad de Ciencias Universidad de Nariño*, XXIV(1), 1–23. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v24n1/2539-0554-tend-24-01-110.pdf>

Universidad César Vallejo. (2022). Resolución del Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV Código de Etica de la Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo, 1–16. <https://es.scribd.com/document/509036811/Codigo-de-etica-en-Investigacion-UCV>

World Health Organization. (2021). Directrices de la OMS sobre el desarrollo, la captación, la contratación y la retención del personal de salud en las zonas rurales y remotas. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK582372/>

Zhang, L., Bu, P. & Liu, H. (2023). Work engagement, emotional disorders and conflict management styles in paediatric nurse: A mediating effect model. *Nursing Open*, 10(4), 2264–2272. <https://doi.org/10.1002/nop2.1480>

ANEXOS

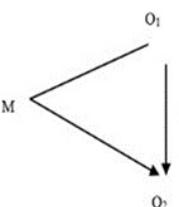
Anexo 1: Operacionalización de Variables

Operacionalización de Variables					
Título: "Salario emocional y Engagement en Enfermeras del Servicio de Neonatología en un Hospital de Lima, 2023". NOMBRE Y APELLIDOS: Fiorella Katherine López Wong.					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Estrategia de Salario Emocional	Los autores (Espinoza & Toscano, 2020) define a la variable Estrategia de Salario Emocional como los beneficios no económicos que proporciona un empleo con la finalidad de alcanzar un equilibrio como la satisfacción personal, el reconocimiento, las oportunidades para el desarrollo profesional.	Esta Variable Estrategia de Salario Emocional se va a medir a través de un cuestionario de Salario Emocional elaborado por Alarcón y adaptada por la investigadora, constituido por 29 ítems y será medido por la escala de Likert.	1. Flexibilidad laboral	1. Horarios de trabajo flexible 2. Espacios de Trabajo flexible 3. Trabajo remoto	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,
			2. Ambiente Organizacional	1. Clima laboral deficiente 2. Cultura organizacional deficiente	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
			3. Desarrollo laboral	1. Capacitación – Formación 2. Reconocimiento 3. Desarrollo personal 4. Retroalimentación	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29

Engagement	El autor (Schaufeli & Bakker, 2003) define a la variable Engagement como un rasgo positivo de la mente cuando el trabajador se encuentra en su centro de labores, desarrollando una conexión energética y emotiva con sus labores y desarrollando habilidades suficientes para enfrentar cualquier adversidad, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción	Esta Variable Engagement se va medir a través del cuestionario de engagement UWES-Utrecht Work Engagement Scale, elaborado por (Schaufeli & Bakker, 2003), que fue adaptado por (Rivera, 2022), y ahora por la investigadora, consta de 20 ítems y será medido por la escala de Likert.	1. Vigor	1. Energía 2. Propósito 3. Desarrollo y conocimiento	1,2,3,4,5 6,7
			2. Dedicación	1. Reto 2. Orgullo	8, 9, 10, 11, 12, 13
			3. Absorción	1. Concentración 2. Tiempo	14,15,16,17,18, 19, 20

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia									
Título: “Salario emocional y Engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023”.									
NOMBRE Y APELLIDOS: Fiorella Katherine López Wong.									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	X= Salario emocional						
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
¿Cómo se relaciona el salario emocional en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023?	Determinar la relación del salario emocional y el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.	El salario emocional se relaciona significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.	1. Flexibilidad Laboral	1. Horarios de trabajo flexible 2. Espacios de Trabajo flexible 3. Organización del puesto de trabajo	29	Escala: Ordinal Intervalo: Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bueno =107-145 puntos Regular=68-106 puntos Malo= 29-67 puntos		
1.¿Cómo se relaciona la flexibilidad laboral en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023?	1.Determinar la relación de la flexibilidad laboral y el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.	1. La flexibilidad laboral se relaciona significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.						2. Ambiente Organizacional	1. Clima laboral 2. Cultura organizacional
2.¿Cómo se relaciona el ambiente organizacional en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023?	2.Determinar la relación del ambiente organizacional en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.	2. El ambiente organizacional se relaciona significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.						3. Desarrollo Laboral	

<p>3.¿Cómo se relaciona el desarrollo laboral en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023?</p>	<p>3.Determinar la relación del desarrollo laboral en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.</p>	<p>3. El desarrollo laboral se relaciona significativamente en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023.</p>	Y= Engagement				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			1. Vigor	1. Energía en el trabajo 2. Propósito 3. Desarrollo y reconocimiento	20	Escala: Ordinal Intervalo: Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bueno = 74-100 puntos Regular= 47- 73 puntos Malo= 20 - 46 puntos
			2. Dedicación	1. Entusiasmo 2. Inspiración 3. Reto por el trabajo			
			3. Absorción	1.Concentración en el trabajo 2.Tiempo dedicado al trabajo			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	<u>METODO DE ANALISIS DE DATOS</u>				
<p>TIPO: Básico. DISEÑO: No experimental, Correlacional. Corte transversal. MÉTODO: Deductivo</p> 	<p>POBLACIÓN: 52 Profesionales de enfermería del servicio de Neonatología de un Hospital de Lima. TIPO DE MUESTRA: Muestra no probabilística e intencional. TAMAÑO DE MUESTRA: 52 Profesionales de enfermería del servicio de Neonatología de un Hospital de Lima</p>	<p>Cuestionario: Cuestionario de Salario Emocional Autor: Elaboración propia Administración: Individual Duración de la prueba: 20 minutos Usos: Evaluar el salario emocional Ámbito de aplicación: Hospital de Lima La prueba consta de: 29 Ítems La prueba evalúa: 3 dimensiones</p>	<p>DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p>				

<p>Donde:</p> <p>M= 52 Profesionales de enfermería del servicio de Neonatología.</p> <p>O_x= Salario emocional</p> <p>O_y= Engagement</p> <p>r= Correlación entre las variables</p>		<p>Dimensión: flexibilidad laboral, ambiente organizacional, desarrollo laboral.</p> <p>Criterios de valoración: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre (5) Siempre</p> <p>Escalas de valoración: Bueno =110-149 puntos Regular=70-109 puntos Malo= 29-69 puntos</p> <p>Cuestionario: Cuestionario Engagement</p> <p>Autor: (Schaufeli & Bakker, 2003), adaptado por la investigadora.</p> <p>Administración: Individual</p> <p>Duración de la prueba: 20 minutos</p> <p>Usos: Conocer el nivel de Engagement</p> <p>Ámbito de aplicación: Hospital de Lima</p> <p>La prueba consta de: 20 Ítems</p> <p>La prueba evalúa: 3 dimensiones</p> <p>Dimensión: Vigor, dedicación, absorción</p> <p>Criterios de valoración: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre</p> <p>Escala de valoración: Bueno = 74-100 puntos Regular= 47- 73 puntos Malo= 20 - 46 puntos</p>	$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de profesionales.</p>		
---	--	---	--	--	--

Anexo 3: Instrumento de Investigación

CUESTIONARIO 1: Salario Emocional

ESCALA PARA MEDIR EL SALARIO EMOCIONAL

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente. Duración: 15 minutos

(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi Siempre	(5) Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN FLEXIBILIDAD LABORAL						
01	Tengo flexibilidad en los horarios de entrada y salida en mi trabajo					
02	En mi institución se brindan días libres adicionales a mis vacaciones reglamentarias.					
03	El proceso para solicitar permisos para actividades personales me los otorga sin inconvenientes.					
04	En mi institución tengo la facilidad de modificar mi horario de trabajo para equilibrar mis obligaciones personales y laborales.					
05	Puedo elegir el lugar donde realizar mi trabajo cuando es remoto.					
06	En mi institución se proporcionan equipos ergonómicos para mi bienestar y comodidad.					
07	En mi institución se considera mi opinión en el diseño y organización de mi espacio de trabajo.					
08	En mi institución apoyó la implementación del trabajo remoto incluso antes de la pandemia.					
09	Existe flexibilidad para diseñar las funciones de mi puesto de acuerdo con las necesidades de la institución.					
10	Me siento satisfecho con las políticas y condiciones de trabajo en mi institución.					
11	Mi trabajo se adapta según a las necesidades cambiantes de mi institución.					
DIMENSIÓN AMBIENTE ORGANIZACIONAL						
12	Percibo un clima de trabajo positivo en mi área de trabajo.					
13	Para mi jefe inmediato es una prioridad la gestión del clima laboral y la organización.					
14	En mi institución se realiza evaluaciones de clima laboral con frecuencia y los resultados son comunicados y gestionados de manera efectiva.					

15	Los problemas de clima laboral se abordan de manera efectiva en mi institución.					
16	Me siento identificado con la cultura organizacional de mi institución.					
17	La cultura organizacional de mi institución tiene un impacto positivo en la sociedad.					
18	La cultura organizacional de mi institución contribuye con el logro de los objetivos del servicio.					
DIMENSIÓN DESARROLLO LABORAL						
19	En mi institución me proporciona capacitación continua.					
20	Los procesos de capacitación de mi institución son efectivos para mi desarrollo profesional.					
21	La capacitación que recibo es relevante para mi trabajo y desarrollo profesional.					
22	En mi institución reconocen mi esfuerzo y aportes de manera regular.					
23	Las prácticas de reconocimiento en mi institución son significativas y valoradas.					
24	La manera en la que mi institución reconoce mi trabajo contribuye a mi satisfacción laboral.					
25	En mi institución me brindan oportunidades para mi desarrollo profesional a través de trabajos en equipo multifuncionales.					
26	Los beneficios del desarrollo profesional que brinda mi institución aportan a mi crecimiento personal y profesional.					
27	En mi institución realizan reuniones de retroalimentación de manera regular.					
28	La retroalimentación que recibo contribuye a mejorar mi desempeño en el trabajo.					
29	Las reuniones de retroalimentación son constructivas y contribuyen a mi desarrollo profesional.					

CUESTIONARIO 2: Engagement

ESCALA PARA MEDIR EL ENGAGEMENT (UWES)

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente. Duración: 15 minutos

(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi Siempre	(5) Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN VIGOR						
01	En mi trabajo me siento lleno de energía					
02	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
03	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
04	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
05	Soy muy persistente en mi trabajo					
06	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					
07	Consigo superar las dificultades en mi trabajo gracias a mi energía y resistencia.					
DIMENSIÓN DEDICACIÓN						
08	Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
09	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
10	Mi trabajo me inspira					
11	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
12	Mi trabajo es retador					
13	Estoy plenamente comprometido con alcanzar los objetivos de mi trabajo.					
DIMENSIÓN ABSORCIÓN						
14	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
15	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					
16	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
17	Estoy inmerso en mi trabajo					
18	Me "dejo llevar" por mi trabajo					
19	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo					
20	Me encuentro tan concentrado en mi trabajo que a veces pierdo la noción del tiempo.					

Anexo 4: Evaluación por juicios de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Salario Emocional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Betzabé Cusihuaman Flores
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, organizacional
Institución donde labora:	Registrar
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado <ul style="list-style-type: none">• Planeamiento estratégico de la industria vitivinícola del Perú.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Salario Emocional
Autor (a):	Fiorella Katherine López Wong
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora
Significación:	Cuestionario de elaboración propia consta de 29 preguntas, agrupadas en 3 dimensiones: flexibilidad laboral constituida por 11 criterios, ambiente organizacional constituida por 7 criterios, desarrollo laboral constituida por 11 criterios. Con respuestas en escala de Likert ordinal, con 5 alternativas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, este cuestionario tiene como objetivo determinar cómo influye el salario emocional en las enfermeras.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Salario Emocional	1. Flexibilidad Laboral. 2. Ambiente Organizacional. 3. Desarrollo Laboral	1. Engloba aspectos organizacionales que la empresa proporciona a sus empleados. 2. abarca aspectos como el clima organizacional, la cultura de la empresa, la formación y las preocupaciones por el bienestar de los trabajadores. 3. Se refiere a las oportunidades de crecimiento, desarrollo profesional y retroalimentación positiva de sus superiores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Salario Emocional elaborado por Fiorella Katherine López Wong en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Salario Emocional

- Primera dimensión: **Flexibilidad Laboral**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo influye la flexibilidad laboral en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Horarios de trabajo flexible	1. Tengo flexibilidad en los horarios de entrada y salida en mi trabajo.			X				X				X		
	2. Existe políticas de días libres adicionales a mis vacaciones reglamentarias.			X				X				X		
	3. El proceso para solicitar permisos personales en mi trabajo es sencillo y respetuoso con mis necesidades.			X				X				X		
	4. Tengo la modificación de mi horario de trabajo para equilibrar mis obligaciones personales y laborales.			X				X				X		
Espacios de Trabajo flexible	5. Puedo elegir el lugar donde realizó mi trabajo cuando es remoto.			X				X				X		
	6. Mi hospital proporciona equipos ergonómicos para Mi bienestar y comodidad			X				X				X		
	7. Mi hospital considera mi opinión en el diseño y organización de mi espacio de trabajo.			X				X				X		
Organización del puesto de trabajo	8. Mi hospital apoyó la implementación del trabajo remoto incluso antes de la pandemia.			X				X				X		
	9. Existe flexibilidad para diseñar las funciones de mi puesto de acuerdo con las necesidades de la institución.			X				X				X		
	10. Me siento satisfecho con las políticas y condiciones de trabajo remoto en mi hospital.			X				X				X		
	11. Mi trabajo se adapta según a las necesidades cambiantes del hospital.			X				X				X		

- Segunda dimensión: **Ambiente Organizacional**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo influye el ambiente organizacional en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Clima laboral	12. Percibo un clima de trabajo positivo en mi área y a nivel del hospital en general.			X				X				X		
	13. La gestión del clima laboral es una prioridad para mi jefe director y la organización.			X				X				X		
	14. El hospital realiza evaluaciones de clima laboral con frecuencia y los resultados son comunicados y gestionados de manera efectiva.			X				X				X		
	15. Los problemas de clima laboral se abordan de manera efectiva en mi hospital.			X				X				X		
Cultura organizacional	16. Me siento identificado con la cultura organizacional de mi hospital.			X				X				X		
	17. La cultura organizacional de mi hospital tiene un impacto positivo en la sociedad.			X				X				X		
	18. La cultura organizacional de mi hospital contribuye al logro de los objetivos del servicio.			X				X				X		

- Tercera dimensión: **Desarrollo Laboral**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo influye el desarrollo laboral en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Capacitación	19. Mi hospital me proporciona formación y capacitación continua			X				X				X		
	20. Los procesos de formación y capacitación de mi hospital son efectivos para mi desarrollo profesional.			X			X				X			
	21. La formación que recibo es relevante para mi trabajo y desarrollo profesional.			X			X				X			
Reconocimiento	22. Mi hospital reconoce mi esfuerzo y aportes de manera regular.			X			X				X			
	23. Las prácticas de reconocimiento en mi hospital son significativas y valoradas.			X			X				X			
	24. La manera en la que mi hospital reconoce mi trabajo contribuye a mi satisfacción laboral.			X			X				X			
Desarrollo personal	25. Mi hospital brinda oportunidades para mi desarrollo profesional a través de trabajos en equipo multifuncionales.			X			X				X			
	26. Los beneficios de desarrollo profesional de mi hospital aportan a mi crecimiento personal y profesional.			X			X				X			
Retroalimentación	27. Mi hospital realiza reuniones de retroalimentación de manera regular.			X			X				X			
	28. La retroalimentación que recibo contribuye a mejorar mi desempeño en el trabajo.			X			X				X			
	29. Las sesiones de retroalimentación de mi hospital son constructivas y contribuyen a mi desarrollo profesional.			X			X				X			

Beth

Firma del evaluador

DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Engagement”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Betzabé Cusihuaman Flores
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, organizacional
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado <ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento estratégico de la industria vitivinícola del Perú.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Engagement
Autor (a):	Fiorella Katherine López Wong
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora
Significación:	En cuanto a la evaluación de la variable Engagement se realizó a través del cuestionario de engagement UWES-Utrecht Work Engagement Scale, elaborado por (Schaufeli & Bakker, 2003), que fue adaptado por (Rivera, 2022), y ahora por la investigadora, constó de 20 preguntas, agrupadas en 3 dimensiones: vigor constituida por 7 criterios, dedicación constituida por 6 criterios, absorción constituida por 7 criterios. Con respuestas en escala de Likert ordinal, con 5 alternativas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Engagement	1. Vigor.	1. refiere a altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo, impulsado por el deseo de poner esfuerzo en las tareas, incluso frente a obstáculos.
	2. Dedicación	2. muestra un alto grado de compromiso con el trabajo, acompañado de un sentimiento de propósito, emoción, inspiración, orgullo y desafío.
	3. Absorción	3. Es cuando una persona está completamente concentrada en su trabajo, percibiendo que el tiempo pasa rápidamente y encontrando dificultades para desconectar debido a la intensa sensación de disfrute y concentración.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Engagement elaborado por Fiorella Katherine López Wong en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Engagement

- Primera dimensión: **Vigor**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la capacidad de la persona para resistir altos niveles de energía.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Energía	1. En mi trabajo me siento lleno de energía.				X				X				X	
	2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.				X				X				X	
Propósito	3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.				X				X				X	
	4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.				X				X				X	
Desarrollo y conocimiento	5. Soy muy persistente en mi trabajo.				X				X				X	
	6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.				X				X				X	
	7. Consigo superar las dificultades en mi trabajo gracias a mi energía y resistencia.				X				X				X	

- Segunda dimensión: **Dedicación**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de compromiso de la persona para cumplir su propósito.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reto	8. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.				X				X				X	
	9. Estoy entusiasmado con mi trabajo.				X				X				X	
	10. Mi trabajo me inspira.				X				X				X	
Orgullo	11. Estoy orgulloso del trabajo que hago.				X				X				X	
	12. Mi trabajo es retador.				X				X				X	
	13. Estoy plenamente comprometido con alcanzar los objetivos de mi trabajo.				X				X				X	

- Tercera dimensión: **Absorción**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de concentración de la persona para cumplir su propósito.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Concentración	14. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.				X					X					
	15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.				X					X					
	16. Estoy inmerso en mi trabajo.				X					X					
	17. Me “dejo llevar” por mi trabajo.				X					X					
	18. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.				X					X					
Tiempo	19. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.				X					X					
	20. Me encuentro tan concentrado en mi trabajo que a veces pierdo la noción del tiempo.				X					X					



Firma del evaluador

DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Salario Emocional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Wilmer Luis Fuentes Neyra
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica, docencia y metodológica
Institución donde labora:	Hospital Almenara Essalud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	<p>Trabajo(s) psicométricos realizados</p> <p>Título del estudio realizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Predicción de caídas y caídas recurrentes en adultos mayores que viven en el domicilio • Presión arterial sistémica en las poblaciones peruanas de la altura • Frailty syndrome and cognitive impairment in older adults: systematic review of the literatura • Causas y factores asociados a las caídas del adulto mayor • Frailty syndrome and anthropometric measurements in the elderly living at home • Fall and its association with the frailty syndrome in the elderly: Systematic review with meta-analysis • Nivel de conocimientos sobre sexualidad en los adolescentes de 3° a 5° de secundaria de una institución educativa periurbana en Lima Norte • Calidad de vida de personas en un club de adultos mayores en Lima Norte • Asociación entre la obesidad abdominal y la prevalencia de factores de riesgo cardiovascular en la ciudad de Cajamarca

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Salario Emocional
Autor (a):	Fiorella Katherine López Wong
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora
Significación:	Cuestionario de elaboración propia consta de 29 preguntas, agrupadas en 3 dimensiones: flexibilidad laboral constituida por 11 criterios, ambiente organizacional constituida por 7 criterios, desarrollo laboral constituida por 11 criterios. Con respuestas en escala de Likert ordinal, con 5 alternativas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, este cuestionario tiene como objetivo determinar cómo influye el salario emocional en las enfermeras.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Salario Emocional	1) Flexibilidad Laboral. 2) Ambiente Organizacional. 3) Desarrollo Laboral	1). Engloba aspectos organizacionales que la empresa proporciona a sus empleados. 2). abarca aspectos como el clima organizacional, la cultura de la empresa, la formación y las preocupaciones por el bienestar de los trabajadores. 3). Se refiere a las oportunidades de crecimiento, desarrollo profesional y retroalimentación positiva de sus superiores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Salario Emocional elaborado por Fiorella Katherine López Wong en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Salario Emocional

- Primera dimensión: **Flexibilidad Laboral**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo influye la flexibilidad laboral en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Horarios de trabajo flexible	1. Tengo flexibilidad en los horarios de entrada y salida en mi trabajo.			X				X				X		
	2. Existe políticas de días libres adicionales a mis vacaciones reglamentarias.			X				X				X		
	3. El proceso para solicitar permisos personales en mi trabajo es sencillo y respetuoso con mis necesidades.			X				X				X		
	4. Tengo la modificación de mi horario de trabajo para equilibrar mis obligaciones personales y laborales.			X				X				X		
Espacios de Trabajo flexible	5. Puedo elegir el lugar donde realizó mi trabajo cuando es remoto.			X				X				X		
	6. Mi hospital proporciona equipos ergonómicos para Mi bienestar y comodidad			X				X				X		
	7. Mi hospital considera mi opinión en el diseño y organización de mi espacio de trabajo.			X				X				X		
Organización del puesto de trabajo	8. Mi hospital apoyó la implementación del trabajo remoto incluso antes de la pandemia.			X				X				X		
	9. Existe flexibilidad para diseñar las funciones de mi puesto de acuerdo con las necesidades de la institución.			X				X				X		
	10. Me siento satisfecho con las políticas y condiciones de trabajo remoto en mi hospital.			X				X				X		
	11. Mi trabajo se adapta según a las necesidades cambiantes del hospital.			X				X				X		

- Segunda dimensión: **Ambiente Organizacional**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo influye el ambiente organizacional en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Clima laboral	12. Percibo un clima de trabajo positivo en mi área y a nivel del hospital en general.			X				X				X		
	13. La gestión del clima laboral es una prioridad para mi jefe director y la organización.			X				X				X		
	14. El hospital realiza evaluaciones de clima laboral con frecuencia y los resultados son comunicados y gestionados de manera efectiva.			X				X				X		
	15. Los problemas de clima laboral se abordan de manera efectiva en mi hospital.			X				X				X		
Cultura organizacional	16. Me siento identificado con la cultura organizacional de mi hospital.			X				X				X		
	17. La cultura organizacional de mi hospital tiene un impacto positivo en la sociedad.			X				X				X		
	18. La cultura organizacional de mi hospital contribuye al logro de los objetivos del servicio.			X				X				X		

- Tercera dimensión: **Desarrollo Laboral**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo influye el desarrollo laboral en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Capacitación	19. Mi hospital me proporciona formación y capacitación continua			X				X				X		
	20. Los procesos de formación y capacitación de mi hospital son efectivos para mi desarrollo profesional.			X			X				X			
	21. La formación que recibo es relevante para mi trabajo y desarrollo profesional.			X			X				X			
Reconocimiento	22. Mi hospital reconoce mi esfuerzo y aportes de manera regular.			X			X				X			
	23. Las prácticas de reconocimiento en mi hospital son significativas y valoradas.			X			X				X			
	24. La manera en la que mi hospital reconoce mi trabajo contribuye a mi satisfacción laboral.			X			X				X			
Desarrollo personal	25. Mi hospital brinda oportunidades para mi desarrollo profesional a través de trabajos en equipo multifuncionales.			X			X				X			
	26. Los beneficios de desarrollo profesional de mi hospital aportan a mi crecimiento personal y profesional.			X			X				X			
Retroalimentación	27. Mi hospital realiza reuniones de retroalimentación de manera regular.			X			X				X			
	28. La retroalimentación que recibo contribuye a mejorar mi desempeño en el trabajo.			X			X				X			
	29. Las sesiones de retroalimentación de mi hospital son constructivas y contribuyen a mi desarrollo profesional.			X			X				X			



Firma del evaluador

DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Engagement”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Wilmer Luis Fuentes Neyra
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica, docencia y metodológica
Institución donde labora:	Hospital Almenara Essalud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	<p>Trabajo(s) psicométricos realizados</p> <p>Título del estudio realizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Predicción de caídas y caídas recurrentes en adultos mayores que viven en el domicilio • Presión arterial sistémica en las poblaciones peruanas de la altura • Frailty syndrome and cognitive impairment in older adults: systematic review of the literatura • Causas y factores asociados a las caídas del adulto mayor • Frailty syndrome and anthropometric measurements in the elderly living at home • Fall and its association with the frailty syndrome in the elderly: Systematic review with meta-analysis • Nivel de conocimientos sobre sexualidad en los adolescentes de 3° a 5° de secundaria de una institución educativa periurbana en Lima Norte • Calidad de vida de personas en un club de adultos mayores en Lima Norte • Asociación entre la obesidad abdominal y la prevalencia de factores de riesgo cardiovascular en la ciudad de Cajamarca

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Engagement
Autor (a):	Fiorella Katherine López Wong
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora
Significación:	En cuanto a la evaluación de la variable Engagement se realizó a través del cuestionario de engagement UWES-Utrecht Work Engagement Scale, elaborado por (Schaufeli & Bakker, 2003), que fue adaptado por (Rivera, 2022), y ahora por la investigadora, constó de 20 preguntas, agrupadas en 3 dimensiones: vigor constituida por 7 criterios, dedicación constituida por 6 criterios, absorción constituida por 7 criterios. Con respuestas en escala de Likert ordinal, con 5 alternativas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Engagement	1. Vigor. 2. Dedicación 3. Absorción	1) refiere a altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo, impulsado por el deseo de poner esfuerzo en las tareas, incluso frente a obstáculos. 2) muestra un alto grado de compromiso con el trabajo, acompañado de un sentimiento de propósito, emoción, inspiración, orgullo y desafío. 3) Es cuando una persona está completamente concentrada en su trabajo, percibiendo que el tiempo pasa rápidamente y encontrando dificultades para desconectar debido a la intensa sensación de disfrute y concentración.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Engagement elaborado por Fiorella Katherine López Wong en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Engagement

- Primera dimensión: **Vigor**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la capacidad de la persona para resistir altos niveles de energía.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Energía	1. En mi trabajo me siento lleno de energía.			X					X				X	
	2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.			X					X				X	
Propósito	3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.			X					X				X	
	4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.			X					X				X	
Desarrollo y conocimiento	5. Soy muy persistente en mi trabajo.			X					X				X	
	6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.			X					X				X	
	7. Consigo superar las dificultades en mi trabajo gracias a mi energía y resistencia.			X					X				X	

- Segunda dimensión: **Dedicación**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de compromiso de la persona para cumplir su propósito.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reto	8. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.			X					X				X	
	9. Estoy entusiasmado con mi trabajo.			X					X				X	
	10. Mi trabajo me inspira.			X					X				X	
Orgullo	11. Estoy orgulloso del trabajo que hago.			X					X				X	
	12. Mi trabajo es retador.			X					X				X	
	13. Estoy plenamente comprometido con alcanzar los objetivos de mi trabajo.			X					X				X	

- Tercera dimensión: **Absorción**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de concentración de la persona para cumplir su propósito.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Concentración	14. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.				X					X					
	15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.				X					X					
	16. Estoy inmerso en mi trabajo.				X					X					
	17. Me “dejo llevar” por mi trabajo.				X					X					
	18. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.				X					X					
Tiempo	19. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.				X					X					
	20. Me encuentro tan concentrado en mi trabajo que a veces pierdo la noción del tiempo.				X					X					



Firma del evaluador

DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Salario Emocional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edgar Alvizuri Gómez
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, metodológica
Institución donde labora:	Ministerio de Salud Universidad Norbert Wiener
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. •Clima laboral y relaciones humanas de los docentes universitarios, año 2015. •Relación de la ansiedad, rasgos de la personalidad, autoconcepto, y asertividad con el rendimiento académico de los estudiantes de primer año de la facultad de enfermería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega 2009.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Salario Emocional
Autor (a):	Fiorella Katherine López Wong
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora
Significación:	Cuestionario de elaboración propia consta de 29 preguntas, agrupadas en 3 dimensiones: flexibilidad laboral constituida por 11 criterios, ambiente

	organizacional constituida por 7 criterios, desarrollo laboral constituida por 11 criterios. Con respuestas en escala de Likert ordinal, con 5 alternativas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, este cuestionario tiene como objetivo determinar cómo influye el salario emocional en las enfermeras.
--	--

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Salario Emocional	1. Flexibilidad Laboral. 2. Ambiente Organizacional. 3. Desarrollo Laboral	1) Engloba aspectos organizacionales que la empresa proporciona a sus empleados. 2) abarca aspectos como el clima organizacional, la cultura de la empresa, la formación y las preocupaciones por el bienestar de los trabajadores. 3) Se refiere a las oportunidades de crecimiento, desarrollo profesional y retroalimentación positiva de sus superiores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Salario Emocional elaborado por Fiorella Katherine López Wong en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Salario Emocional

- Primera dimensión: **Flexibilidad Laboral**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo influye la flexibilidad laboral en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Horarios de trabajo flexible	1. Tengo flexibilidad en los horarios de entrada y salida en mi trabajo.			X				X				X		
	2. Existe políticas de días libres adicionales a mis vacaciones reglamentarias.			X				X				X		
	3. El proceso para solicitar permisos personales en mi trabajo es sencillo y respetuoso con mis necesidades.			X				X				X		
	4. Tengo la modificación de mi horario de trabajo para equilibrar mis obligaciones personales y laborales.			X				X				X		
Espacios de Trabajo flexible	5. Puedo elegir el lugar donde realizó mi trabajo cuando es remoto.			X				X				X		
	6. Mi hospital proporciona equipos ergonómicos para Mi bienestar y comodidad			X				X				X		
	7. Mi hospital considera mi opinión en el diseño y organización de mi espacio de trabajo.			X				X				X		
Organización del puesto de trabajo	8. Mi hospital apoyó la implementación del trabajo remoto incluso antes de la pandemia.			X				X				X		
	9. Existe flexibilidad para diseñar las funciones de mi puesto de acuerdo con las necesidades de la institución.			X				X				X		
	10. Me siento satisfecho con las políticas y condiciones de trabajo remoto en mi hospital.			X				X				X		
	11. Mi trabajo se adapta según a las necesidades cambiantes del hospital.			X				X				X		

- Segunda dimensión: **Ambiente Organizacional**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo influye el ambiente organizacional en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Clima laboral	12. Percibo un clima de trabajo positivo en mi área y a nivel del hospital en general.			X				X				X		
	13. La gestión del clima laboral es una prioridad para mi jefe director y la organización.			X				X				X		
	14. El hospital realiza evaluaciones de clima laboral con frecuencia y los resultados son comunicados y gestionados de manera efectiva.			X				X				X		
	15. Los problemas de clima laboral se abordan de manera efectiva en mi hospital.			X				X				X		
Cultura organizacional	16. Me siento identificado con la cultura organizacional de mi hospital.			X				X				X		
	17. La cultura organizacional de mi hospital tiene un impacto positivo en la sociedad.			X				X				X		
	18. La cultura organizacional de mi hospital contribuye al logro de los objetivos del servicio.			X				X				X		

- Tercera dimensión: **Desarrollo Laboral**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cómo influye el desarrollo laboral en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Capacitación	19. Mi hospital me proporciona formación y capacitación continua			X				X				X		
	20. Los procesos de formación y capacitación de mi hospital son efectivos para mi desarrollo profesional.			X				X				X		
	21. La formación que recibo es relevante para mi trabajo y desarrollo profesional.			X				X				X		
Reconocimiento	22. Mi hospital reconoce mi esfuerzo y aportes de manera regular.			X				X				X		
	23. Las prácticas de reconocimiento en mi hospital son significativas y valoradas.			X				X				X		
	24. La manera en la que mi hospital reconoce mi trabajo contribuye a mi satisfacción laboral.			X				X				X		
Desarrollo personal	25. Mi hospital brinda oportunidades para mi desarrollo profesional a través de trabajos en equipo multifuncionales.			X				X				X		
	26. Los beneficios de desarrollo profesional de mi hospital aportan a mi crecimiento personal y profesional.			X				X				X		
Retroalimentación	27. Mi hospital realiza reuniones de retroalimentación de manera regular.			X				X				X		
	28. La retroalimentación que recibo contribuye a mejorar mi desempeño en el trabajo.			X				X				X		
	29. Las sesiones de retroalimentación de mi hospital son constructivas y contribuyen a mi desarrollo profesional.			X				X				X		


 HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
 DR. EDGAR L. ALVIZURI GÓMEZ
 ENFERMERO SUPERVISOR
 C.I. 15428474
 Firma del evaluador
 DNI: 15428474

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Engagement”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edgar Alvizuri Gómez
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, metodológica
Institución donde labora:	Ministerio de Salud Universidad Norbert Wiener
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. •Clima laboral y relaciones humanas de los docentes universitarios, año 2015. •Relación de la ansiedad, rasgos de la personalidad, autoconcepto, y asertividad con el rendimiento académico de los estudiantes de primer año de la facultad de enfermería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega 2009.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Engagement
Autor (a):	Fiorella Katherine López Wong
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora
Significación:	En cuanto a la evaluación de la variable Engagement se realizó a través del cuestionario de engagement UWES-Utrecht Work Engagement Scale,

elaborado por (Schaufeli & Bakker, 2003), que fue adaptado por (Rivera, 2022), y ahora por la investigadora, constó de 20 preguntas, agrupadas en 3 dimensiones: vigor constituida por 7 criterios, dedicación constituida por 6 criterios, absorción constituida por 7 criterios. Con respuestas en escala de Likert ordinal, con 5 alternativas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Engagement	1. Vigor.	1) refiere a altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo, impulsado por el deseo de poner esfuerzo en las tareas, incluso frente a obstáculos.
	2. Dedicación	2) muestra un alto grado de compromiso con el trabajo, acompañado de un sentimiento de propósito, emoción, inspiración, orgullo y desafío.
	3. Absorción	3) Es cuando una persona está completamente concentrada en su trabajo, percibiendo que el tiempo pasa rápidamente y encontrando dificultades para desconectar debido a la intensa sensación de disfrute y concentración.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Engagement elaborado por Fiorella Katherine López Wong en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de

- Primera dimensión: Vigor
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la capacidad de la persona para resistir altos niveles de energía.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Energía	1. En mi trabajo me siento lleno de energía.			X					X				X	
	2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.			X					X				X	
Propósito	3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.			X					X				X	
	4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.			X					X				X	
Desarrollo y conocimiento	5. Soy muy persistente en mi trabajo.			X					X				X	
	6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.			X					X				X	
	7. Consigo superar las dificultades en mi trabajo gracias a mi energía y resistencia.			X					X				X	

- Segunda dimensión: Dedicación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de compromiso de la persona para cumplir su propósito.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reto	8. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.			X					X				X	
	9. Estoy entusiasmado con mi trabajo.			X					X				X	
	10. Mi trabajo me inspira.			X					X				X	
Orgullo	11. Estoy orgulloso del trabajo que hago.			X					X				X	
	12. Mi trabajo es retador.			X					X				X	
	13. Estoy plenamente comprometido con alcanzar los objetivos de mi trabajo.			X					X				X	

Anexo 5: Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validez:

<i>Juicio de expertos</i>		
Nombre	Grado Académico	Calificación
Experto 1	Magister	Adecuado
Experto 2	Magister	Adecuado
Experto 3	Doctor	Adecuado

Confiabilidad:

Variable 1: Salario Emocional

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.873	29

Variable 2: Engagement

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.932	20

Anexo 6: Base de datos de la investigación

VARIABLE: SALARIO EMOCIONAL																																	
N°	ITEMS																				TOTAL	DIMENSIONES											
	FLEXIBILIDAD LABORAL					AMBIENTE ORGANIZACIONAL					DESARROLLO LABORAL											D1	D2	D3									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20					P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
1	5	3	4	4	3	2	5	3	5	4	4	5	5	1	2	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	114	42	23	49
2	3	5	5	5	1	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	109	43	22	44	
3	1	1	3	3	3	1	4	3	3	2	4	3	5	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	98	28	25	45	
4	2	2	2	3	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	31	23	43	
5	1	4	2	3	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	59	21	12	26	
6	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	1	2	3	1	4	68	16	21	31
7	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	4	4	4	2	1	2	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	3	3	69	25	19	25	
8	1	1	3	4	1	1	4	2	4	3	4	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	70	28	17	25
9	3	1	3	4	1	1	3	1	3	2	4	3	3	1	2	3	1	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	75	26	16	33	
10	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	90	29	22	39	
11	5	5	4	1	1	3	2	2	4	4	4	3	3	1	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	86	35	20	31	
12	1	5	5	5	1	1	4	1	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	92	36	23	33	
13	1	1	3	4	1	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	3	5	85	24	18	43	
14	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	25	21	33	
15	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	2	3	2	3	86	35	20	31	
16	3	5	3	2	1	1	3	3	4	3	4	3	2	1	1	1	2	1	3	4	3	3	3	4	1	2	2	78	35	13	30		
17	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	75	18	21	36	
18	5	3	4	4	3	2	5	3	5	4	4	5	5	1	2	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	114	42	23	49	
19	1	1	1	3	1	1	1	4	1	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	75	20	23	32	
20	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	4	4	2	1	2	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	69	25	19	25	
21	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	96	29	25	42	
22	3	1	3	3	2	2	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	90	29	22	39	
23	5	5	4	1	1	3	2	2	4	4	4	3	1	2	3	4	4	3	4	4	4	2	1	3	2	3	2	3	86	35	20	31	
24	3	5	5	5	1	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	3	5	106	43	22	44	
25	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	103	32	27	44	
26	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	103	32	27	44	
27	1	4	2	3	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	59	21	12	26	
28	1	1	3	3	1	1	4	3	3	2	4	3	5	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	98	28	25	45	
29	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	1	4	68	16	21	31	
30	2	2	2	3	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	97	31	23	43	
31	3	1	3	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	1	2	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	93	32	21	40	
32	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	86	24	23	39	
33	1	1	4	1	1	1	3	1	2	3	5	4	5	3	1	2	3	3	4	4	5	2	1	1	3	3	4	5	79	23	21	35	
34	2	3	3	3	2	1	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	4	79	30	21	28	
35	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	96	29	25	42	
36	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	95	28	28	39	
37	1	1	2	2	1	1	3	1	1	3	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	3	3	69	18	23	28	
38	1	1	2	2	1	1	3	1	1	3	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	3	2	3	69	18	23	28	
39	1	1	3	4	1	1	4	2	4	3	4	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	70	28	17	25	
40	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	75	18	21	36	
41	3	1	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	4	1	2	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	95	32	21	40	
42	1	5	5	5	1	1	4	1	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	92	36	23	33	
43	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	86	24	23	39	
44	1	1	1	3	1	1	1	4	1	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	75	20	23	32	
45	1	1	3	4	1	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	5	85	24	18	43	
46	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	25	21	33	
47	2	1	3	4	2	1	3	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	75	26	20	29	
48	1	1	4	1	1	1	3	1	2	3	5	4	5	3	1	2	3	3	3	4	4	5	2	1	1	2	3	4	79	23	21	35	
49	3	3	3	2	1	4	2	3	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	75	30	21	28	
50	5	5	3	2	1	1	3	3	3	4	5	3	2	1	1	3	2	1	3	4	3	3	2	3	4	1	2	2	78	35	13	30	
51	3	1	3	4	1	1	3	1	3	2	4	3	3	1	2	3	1	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	75	26	16	33	
52	2	1	3	4	2	1	3	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	75	26	20	29	

VARIABLE: ENGAGEMENT																														
N°	ITEMS																				TOTAL	DIMENSIONES								
	VIGOR					DEDICACIÓN					ABSORCIÓN											D1	D2	D3						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20										
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	97	34	30	33
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	95	34	30	31
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	93	34	28	31	
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	90				

Anexo 7: Modelo de Consentimiento Informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Salario Emocional y Engagement en Enfermeras del Servicio de Neonatología en un Hospital de Lima, 2023.

Investigadora: Fiorella Katherine López Wong.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Salario Emocional y Engagement en Enfermeras del Servicio de Neonatología en un Hospital de Lima, 2023”, cuyo objetivo es determinar cómo influye el salario emocional en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital María Auxiliadora.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema de investigación se centra en analizar Cómo influye el salario emocional en el engagement en enfermeras del servicio de neonatología en un Hospital de Lima, 2023. Esto es relevante debido a la importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito de la salud y cómo estas disminuyen la calidad de la atención brindada. La investigación busca identificar áreas de mejora y promover un entorno laboral saludable y colaborativo para las enfermeras del servicio de neonatología.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán preguntas sobre la investigación titulada: “Salario Emocional y Engagement en Enfermeras del Servicio de Neonatología en un Hospital de Lima, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del Servicio de Neonatología de la institución: Hospital María Auxiliadora.
Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Lopez Wong Fiorella Katherine. Email: fiorella.lw10@gmail.com y Docente asesor Marrufo Mercado Celia Emperatriz. email: cmercado@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 8: Constancia de aprobación de ejecución de instrumento.

	PERÚ	Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital María Auxiliadora
---	------	---------------------	---	----------------------------

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA

El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en la Investigación del Hospital María Auxiliadora**, **CERTIFICA** que el **PROYECTO DE INVESTIGACION**, Versión del **14 de julio del presente**; Titulado: **"SALARIO EMOCIONAL Y ENGAGEMENT EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE NEONATOLOGIA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023"**; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/023/2023**, presentado por el Investigador: **Fiorella Katherine LOPEZ WONG**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el Comité Institucional de Ética en Investigación. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **13 de Julio del 2024**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 14 de julio del 2023.

Atentamente.


M.C. Alberto Emilio Lalezzi Francis
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación
Hospital María Auxiliadora

AEZF/abf.
c.c. Investigador.
c.c. Archivo.

Av. Miguel Iglesias N.º 968
San Juan de Miraflores
T (01)2171818 – 3112
oadi@hma.gob.pe

www.hma.gob.pe

1 (1)

