



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Engagement y estrés laboral en residentes de anestesiología de
hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Castillejo Correa, Julio Cesar (orcid.org/0000-0002-4355-1190)

ASESORA:

Mtra. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

CO-ASESOR:

Mtro. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Mi respeto y reconocimiento a aquellas personas que desinteresadamente me acompañaron en el desarrollo de este trabajo.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi familia.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43
Anexo Matriz de consistencia	
Anexo Matriz de Operacionalización de variables	
Anexo Instrumentos	
Anexo Validación y Confiabilidad	
Anexo Ficha de consentimiento informado	
Anexo Carta de autorización	
Anexo Prueba de normalidad	

Índice de tablas

	Pág.
TABLA 1. Operacionalización de engagement	13
TABLA 2. Operacionalización de estrés laboral	14
TABLA 3. Engagement según sus dimensiones	18
TABLA 4. Nivel de estrés laboral según sus dimensiones	19
TABLA 5. Correlación entre engagement y estrés laboral	20
TABLA 6. Correlación entre vigor y estrés laboral	21
TABLA 7. Correlación entre dedicación y estrés laboral	22
TABLA 8. Correlación entre absorción y estrés laboral	23

Resumen

Este trabajo fue realizado con la finalidad de determinar la relación entre el engagement y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022. Es un estudio con enfoque cuantitativo, básico, de método hipotético-deductivo; de diseño no experimental, transversal, siendo correlacional no causal, en una población conformada por 120 residentes del área de anestesiología. Como técnica se usó la encuesta y como instrumentos los cuestionarios UWES-Utrecht Work Engagement Scale y Estrés laboral OIT-OMS. Los resultados evidenciaron que el 80% de los residentes presentaron altos valores de engagement a pesar de tener elevados niveles de estrés en su medio laboral. Se concluyó que existe una relación significativa inversa y moderada entre el engagement y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima.

Palabras clave: Engagement, estrés laboral, residentes de anestesiología, universidades en convenio.

Abstract

This work was carried out with the purpose of determining the relationship between work engagement and stress in anesthesiology residents of hospitals in agreement with a university in Lima, 2022. It is a study with a quantitative, basic approach, hypothetical-deductive method; Non-experimental, cross-sectional design, being correlational, not causal, in a population made up of 120 residents of the anesthesiology area. The survey was used as a technique and the UWES-Utrecht Work Engagement Scale and OIT-WHO Work Stress questionnaires were used as instruments. The results showed that 80% of the residents presented high engagement values despite having high levels of stress in their work environment. It was concluded that there is a significant inverse and moderate relationship between work engagement and stress in anesthesiology residents of hospitals in agreement with a university in Lima.

Keywords: Engagement, work stress, anesthesiology residents, universities in agreement.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, los médicos, están expuestos a un trabajo exigente y procedimientos complejos, aún más en el contexto actual de pandemia, tomando decisiones críticas, y mantener la rigurosidad con su paciente y/o su familia. La exposición a jornadas laborales extenuantes y turnos rotativos, las altas demandas emocionales, sumado a que ocasionalmente son víctimas de agresividad por parte de los enfermos, la familia incluyendo aún a colegas, entre otros (Fiabane et al., 2013). Si las demandas y condiciones de este ámbito laboral complejo se mantienen por mucho tiempo, los deja en una situación de susceptibilidad a desequilibrios entre las exigencias a nivel laboral y sus recursos personales, lo cual podría provocar síntomas de agotamiento (Pericak et al., 2020). Para conseguir los objetivos en su práctica, despliegan recursos situacionales, personales, de tipo físico, de aspectos psicológicos, de connotación social y de carácter organizacional (Bakker et al., 2014).

Entre los recursos propios de la persona, se encontraron aspectos referidos a la autoeficacia, compasión, optimismo, y la resiliencia, entre muchos (Xanthopoulou et al., 2007), siendo cruciales para su adaptación al entorno, reconocidos como de suma presión (Airila, 2014), todo ello favorece, motiva y lo compromete con el trabajo (work engagement) reduciendo el agotamiento (Ventura, 2015). Sanitarios en Europa, llamados de vanguardia, sufrieron una disminución en su faena, afirmando que laboralmente sus niveles de estrés se elevaron a 7 a 8 puntos, dentro de la escala del 1 al 10 (Sánchez et al., 2020). En Canadá, durante el 2020 se señaló que los estresores laborales y la posterior aparición del síndrome del quemado en el personal hospitalario alcanzó porcentajes de 40%; que, a principios del 2021, superó el 60%, entre ellos médicos y enfermeras de hospitales generales, en áreas COVID-19 y emergencia (Maunder et al., 2021).

Latinoamérica, no estuvo exenta a la sintomatología mencionada en líneas previas, así en Ecuador, Paraguay, Colombia y Chile los médicos y enfermeras encabezaron las cifras con las más altas tasas de estrés laboral (Moncada et al.,

2021., Sarsosa et al., 2017., Samaniego et al., 2020). En Perú se mencionó que antes del COVID-19, en EsSalud un alto porcentaje de su personal (60%) se encontraba en una circunstancia de estabilidad laboral inadecuada, impactándolos con estrés, en su compromiso laboral, y como resultante en la calidad de los servicios brindados (Palomino, 2019). En hospitales docentes y específicamente a nivel de los médicos residentes de una universidad de Lima en convenio, no hay estudios realizados sobre el tema a nivel de postgrado, siendo los residentes, médicos quienes optan por una especialidad y están supeditados al igual que los médicos especialistas asistenciales, a atenciones del usuario, consultorio externo, centro quirúrgico, procedimientos e interconsultas, siendo sometidos al igual que el médico asistente, a los mismos problemas.

Se evidenció la medida de repercusión del engagement y estrés laboral organizacionalmente, en este grupo y contexto en particular, determinando relaciones entre variables, del grupo de estudio, dando respuesta al problema de investigación, cuyos resultados obtenidos son relevantes y contribuyen a un reestructuración y mejoras de procesos en esta etapa fundamental en la formación médica. Según lo mencionado antes se realizó el planteamiento del problema general, ¿Cuál es la relación entre el engagement y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022?

Para definir los problemas específicos, se consideraron las 3 dimensiones de la variable engagement, correlacionándolas con la variable estrés laboral respectivamente, planteando 3 problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el vigor y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la dedicación y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre la absorción y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022? La investigación fue relevante teóricamente, pues evidenció los vacíos de conocimiento respecto al engagement y al estrés laboral en los residentes de anestesiología. Constituye un aporte teórico, dado que

identifica los factores que coadyuvan a presentar aumentos de los niveles de estrés laboral en una situación única, a su vez demuestra su relación con la valoración del compromiso organizacional hospitalario.

Resulta de importancia puesto que no se cuenta aún con información teórica que permita identificar aspectos a considerarse para gestionar de mejor manera la protección del residente ante el estrés laboral, a su vez mejorar los aspectos del engagement, para un mejor desarrollo institucional. Asimismo, se justifica en la práctica, puesto que al presentar datos empíricos constituyen en datos reales y fehacientes permitiendo a las autoridades generar decisiones informadas con el fin de brindar la valoración del engagement de los residentes y los factores protectores de los estresores laborales, justificándose en la necesidad de lograr la implementación de estrategias que conlleven a la consolidación de una mejor gestión que se proyecte ante situaciones no esperadas de elevado riesgo vital y sanitario, cuya influencia podría afectar el desarrollo de la especialidad de manera eficiente y acorde a las exigencias actuales en la búsqueda de la gestión sanitaria.

Finalmente, está justificada metodológicamente ya que se emplearon instrumentos con demostrada validez y confiabilidad, los cuales serán utilizados en próximos estudios relacionados al área sanitaria. Por tal motivo, el objetivo general de la investigación fué el de determinar relaciones del engagement y estrés laboral de residentes de anestesiología en hospitales con convenio con una universidad de Lima, 2022, asimismo los objetivos específicos se consideraron las 3 dimensiones de la variable engagement, correlacionándolas con la variable estrés laboral respectivamente agregando el verbo en infinitivo determinar a cada uno de ellos. Por lo expuesto, el objetivo principal de la investigación es determinar la relación entre el engagement y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022.

Los objetivos específicos son establecer la influencia entre el vigor, la dedicación y la absorción en el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022. La hipótesis general es existe relación entre, el engagement y el estrés laboral en residentes de

anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022. En cuanto al planteamiento de las hipótesis específicas se correlacionaron cada una de las 3 dimensiones de la primera variable y la segunda respectivamente, Siendo las hipótesis específicas el vigor, la dedicación y la absorción, influyen significativamente en el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Revisando exhaustivamente la literatura pudieron escogerse algunos autores internacionales que se presentan a continuación, Szilvassy y Širok, (2022) en un estudio en Eslovenia, encontraron que en 630 de empleados de salud de un centro comunitario, se encontraron muy comprometidos en un 15,7 %, y la proporción de empleados altamente comprometidos fue de 41,1 %. Por el contrario, el 5,4 % de los empleados tuvo un nivel bajo y en el 1,1 % de los empleados se observó un nivel de engagement muy bajo. A su vez Tumbaco et al., (2021) en su estudio en Ecuador, realizado en un grupo muestral de 143 profesionales de la salud de emergencia, encontraron que el estrés los afecta en un porcentaje más alto a las féminas, como a los médicos residentes y también a las enfermeras, encontrando entre la sintomatología psicosomática más notoria, a la jaqueca, cefalea, insomnio, indigestión, dificultad para levantarse por la mañana e hiporexia.

Del mismo modo Carrillo, (2020) en su estudio en Ecuador, en una muestra de 177 profesionales de salud, analizó la variable compromiso en el trabajo, en profesionales sanitarios en atención primaria y encontró que el 81% presentaron un work engagement alto, al igual que en cada una de las dimensiones evaluadas lo que significa que estos profesionales siguen laborando con compromiso, energía, y motivados, a pesar, del agotamiento emocional que significa trabajar en un centro de salud de atención primaria. Un estudio de Willems et al., (2020) en Bélgica, analizó la importancia relativa de los estresores laborales-organizacionales con positividad y negatividad en residentes médicos belgas, en una porción significativa de 30 residentes encontrando que los principales estresores positivos fueron el desarrollo profesional, recibir retroalimentación, experimentar el éxito, la autonomía y el apoyo social.

Los principales factores estresantes negativos fueron las altas cargas de trabajo, los conflictos, la ambigüedad de roles, las largas horas de trabajo y la falta de retroalimentación, así como la ausencia tanto de apoyo social y de desarrollo profesional. Por otra parte Quiroz, (2020) en su estudio realizado con el objetivo de

describir al engagement y el burnout, encontrando que actúa como factor protector ante el estrés por cansancio excesivo en el trabajo, observándose en la dimensión vigor, dimensión dedicación y dimensión absorción, que presentan un mayor valor, en contraste con niveles bajos de agotamiento emocional y a su vez aspectos de despersonalización, en contraparte que a mayor nivel en las mismas dimensiones encontró mayor realización personal en sus colaboradores. Se logró observar un elevado grado de engagement en la dedicación, seguida del vigor y finalizando con la absorción, lo cual resulta coherente con evidencias anteriores en personal sanitario indicando que resulta de mayor complejidad el logro de estados de atención plena en comparados con el vigor y la dedicación.

Para Jiménez y Ramírez, (2020) cuyo objetivo de estudio fue la exposición de aspectos relevantes del grado de compromiso en instituciones hospitalarias, durante la pandemia por COVID-19; metodológicamente planteada como básica, descriptiva, no experimental cuyo marco muestral fue conformado por 350 colaboradores hospitalarios. Concluye en que el compromiso constituye un saludable estado a nivel mental en el que se puede distinguir el vigor, la dedicación y la absorción, a su vez la existencia de elementos en su entorno laboral, que mejoran el engagement, generan un entorno adecuado para que el personal sanitario logre desenvolverse de modo óptimo mediante tácticas de afronte que puedan ser utilizadas como instrumentos para defenderse ante situaciones de gran estrés como las generadas por la pandemia.

En esa misma línea se describe a Cordioli, (2019) cuyo objetivo de evaluar al estrés ocupacional y engagement entre trabajadores de salud. Metodológicamente planteado como descriptivo, correlacional y transversal no probabilístico y de conveniencia, con 85 trabajadores. En sus resultados. treinta y un trabajadores (36,5%) presentaron estrés significativo con valores de $\geq 2,5$. El engagement se obtuvo 4,1 ($\pm 1,2$) a 4,4 ($\pm 1,4$), correspondiente a la categoría alto en todas sus dimensiones siendo que los estresores laborales y el grado de compromiso se correlacionaron negativamente. Concluyen que el personal

sanitario presentó niveles mayores de engagement en el trabajo, donde algo más de una tercera parte presentaron estrés significativo en sus labores.

En el ámbito nacional se escogieron los autores más representativos del tema, entre ellos a Pacovilca et al., (2022) quienes en su estudio relacionado a estrés laboral, en un marco muestral de 332 residentes de medicina, observaron como el exceso de trabajo altera las relaciones familiares de vida laboral y personal, así como sufrir de violencia de tipo psicológico, especialmente si el residente está en la primera década de su desarrollo profesional y ante la presencia de alguna comorbilidad, aumentando la posibilidad de aparición del burnout. Panana, (2021) a su vez en su estudio en Perú realizado un grupo muestral de 60 profesionales hospitalarios observó que existen una correlación inversa y robusta, de grado de compromiso y estrés laboral. Concluyendo relaciones significativas entre ambas variables, básicamente en la sensación por parte del personal de salud y el engagement se encuentre baja, considerándose al estrés laboral alto.

Se apreció a Estrada, (2021) en su estudio realizado en Perú, en un grupo de 60 trabajadores sanitarios, cuyo objetivo general fue el de determinar los vínculos del engagement y estrés laboral. En sus conclusiones refiere que su primera variable no está relacionada de manera significativa con los estresores laborales, asimismo, sus dimensiones conocidas del nivel de compromiso tales que reconoce como vigor, dedicación y absorción, que no se encontraron relacionadas de modo significativo al estrés laboral. Así mismo Valle, (2021) en su estudio realizado en Perú, con un grupo muestral de 60 trabajadores hospitalarios, determinó la existencia de relaciones positivas bajas del engagement y como perciben su calidad de vida nivel profesional. La variable engagement con un 61.7 % se encontró en un nivel promedio, mientras que la variable en lo que percibe sobre su calidad de vida en su profesión, encontrándose un nivel bueno a un 90% .

En el aspecto del vigor, en la dedicación y la absorción, se encontraron en promedio un alto porcentaje, la motivación interior o intrínseca con un 58.3 % dentro del nivel de excelente, el apoyo directivo un 83.3 %, un buen nivel, y la dimensión demanda de trabajo un 78.3 %, toma un valor regular. Se encontró a Bravo, (2021)

, quien en su estudio en Perú, realizado en una muestra de 195 trabajadores sanitarios, encontró al engagement relacionado con el desempeño laboral. Donde concluye que el engagement está en niveles altos en un 59.5%, y también relacionado de manera significativa con relación al desempeño en sus labores, logrando una relaciones directas y fuertes entre ambas variables, asimismo entre las dimensiones vigor, dedicación y absorción existe relación positiva, fuerte y significativa con el desempeño en su labor.

Finalmente se escogió a Rodríguez, (2016) quien en su estudio realizado en Perú, en una muestra de 60 trabajadores sanitarios, buscó encontrar correlaciones del vínculo psicológico conocido como engagement, con la autoeficacia y el bienestar de trabajadores sanitarios en un centro psiquiátrico de Lima. Con una población constituida por 69 colaboradores con un grupo etéreo fluctuante entre 26 a 63 años, encontró que el engagement se relacionó positivamente con la autoeficacia y el bienestar, evidenciándose niveles elevados de vinculación, comparativamente con hallazgos en otras investigaciones. Seguidamente se presentarán los cimientos teóricos que servirán de sustento a cada una de las variables de estudio.

Se tomó como sustento teórico del engagement a Schaufeli y Bakker, (2003) quienes en su definición lo describen como una situación de tipo mental, caracterizada por la positividad y satisfacción orientada a su entorno laboral, donde se ven asociadas emociones positivas para el desarrollo afectivo de la persona, llevándola a realizar ajustes conductales acordes a su ámbito laboral, jugando una participación preponderante de dichos procesos (p.74). Asimismo, en un estudio Saks, (2006) considera que el grado de engagement posee factores imprescindibles en el logro de un mejor desempeño en su labor, tales como la posesión de habilidades fundamentales, un grado de independencia para culminar las tareas, y la libertad en la ejecución de las funciones. En la misma línea Gebauer y Lowman, (2008) definen al grado de engagement como el deseo por parte del colaborador de brindar más de sí mismos, para con el desarrollo organizacional, existiendo una afinidad entre los compañeros para lograrla.

Plantean 3 dimensiones las cuales son la racional, relacionada con el conocimiento la cual posee el trabajador en relación al trabajo diario, la dimensión emocional, que nos muestra el nivel de la pasión con la que desempeña las labores y la última dimensión, la concerniente a su motivación que busca realizar con las labores requeridas de manera voluntaria e motivado por él mismo. Posteriormente, se define que los factores influyentes en el nivel de engagement es la pericia para concretar las obligaciones, así como el albedrío y la perseverancia que posee el trabajador aunque existan dificultades presentes (Suharti y Sulivanto 2012). Otros autores mencionaron que niveles altos de engagement laboral se encuentran asociados a logros personales, así como bienestar mental y a un menor grado de cansancio (Shuck y Reio 2014). Para el engagement Hobfoll, (2001) en su teoría de conservación de recursos deja claramente enmarcado cómo es posible la disminución del estrés a través de los propios recursos que encuentra en su entorno, pudiendo ser en el área laboral, personal o social, lo cual permitiría el percibirse motivados.

En la misma línea se encontró al Modelo de intercambio social, introducido por Sacks, (2006) en el cual plantea que los niveles de engagement de los trabajadores son resultado de los recursos percibidos en su lugar de trabajo, con la consiguiente sensación de recompensa a la organización, con niveles elevados. Asimismo, se encontró a Bakker y Demerouti, (2013), quien menciona la teoría de demanda y recursos laborales, en ella describe la forma en que la organización brinda sus recursos propiciando mayor motivación a sus trabajadores lo cual es beneficioso para la empresa. Es importante mencionar a Khan, (1990) quien muestra la relación trabajador-tarea, lo cual le atribuye un entorno particular, organizacional y grupal como factores que podrían llevarlo al aumento o deterioro de su motivación.

El empleado con engagement, se encuentra en un estado psicológico de gran satisfacción y muy beneficioso, que se encuentra en asociación con su labor realizada en una institución, lo cual muestra un estado afectivo y cognitivo más duradero (Franco, 2020). El enfoque con el que se realiza viene de la psicología

favorable, la cual explica su nacimiento en la motivación y sociedad (Del Rosario, 2020). Otro aspecto importante para destacar es su relación con rasgos de tipo psicológico beneficiosos, que a su vez se relacionan con características diversas, como la satisfacción en el trabajo, o su adicción a él, cuyas manifestaciones destacables son emoción, entusiasmo, alegría, serenidad, calma, relajación (Rotta, 2019).

Se podría afirmar también que se encuentra asociado con una visión de colaboración, solidaridad, colaboración, relación afectiva a su labor en el trabajo, autopercepción de efectividad profesional y la competencia para el cumplimiento del puesto y funciones (Viveros y Fierro, 2020). En cuanto a las dimensiones del engagement, vigor, es mantener permanentemente una labor con energía (Yang et al., 2020). Se caracteriza por un enorme deseo de dar el mayor esfuerzo y sacrificio al trabajo y perseverar ante los problemas (Romero y Palacini, 2020). La dedicación, es la que demuestra, la actividad y el entusiasmo implicado en la labor dentro de su trabajo (Yang et al., 2020). Se observa un empleado intensamente comprometido en que demuestra una percepción de aliento, emoción, amor propio, desafío (Romero y Palacini, 2020).

La absorción, es un aspecto que manifiesta, la concentración absoluta en su labor realizada (Yang et al, 2020). Basado en estas propuestas se considera al engagement un concepto de tipo psicológico como parte conductual del colaborador, presentando una fuerte asociación entre la manera de desenvolverse en el área de trabajo y la dicha, las cuales se encontraron asociadas a las dimensiones de dedicación y vigor. (Davey, 2017). Esta propuesta teórica sigue vigente, considerándose que el engagement laboral se encuentra relacionado a la sensación sentirse seguros y tener un grado de confianza por parte de las jefaturas y adicionado a esto la satisfacción laboral. Son varios modelos cuyas teorías han sido planteadas para explicar las formas en que se desarrolla la cultura organizacional y en función de ello establecer dimensiones para su medición. (Sandnes, et al.,2021).

Operacionalmente fué medida a través de sus 3 dimensiones, del cuestionario de engagement, UWES - Utrecht Work engagement scale por (Bakker y Schaufeli, 2003) en sus 17 ítems de respuesta politómica tipo Likert, en sus niveles Alto: 62-85, Medio: 40-62, Bajo:17-40. El modelo en idioma castellano, consta de 17 ítems, fue validado en personal sanitario Uruguayo, considerándose que podría ser de apropiada validez y confiabilidad. (Gómez et al., 2019). El engagement se compone por sus dimensiones, vigor, considerado como la enorme entrega, mayor voluntad y gran esfuerzo a nivel laboral, tanto como la persistencia en torno a las dificultades o situaciones de índole adversa. (Schaufeli y Bakker 2003, p. 73). dedicación, está definida como el involucramiento con el trabajo, al mismo tiempo la experimentación de una sensación entusiasta, una de inspiración, otra de significado, orgullo y reto (Schaufeli y Bakker 2003, p. 73) y absorción, definida como la caracterización de encontrarse totalmente absorto y sumergido en el trabajo, consiguiendo que el tiempo transcurra de manera que, experimenta disgusto por la finalización de la jornada laboral (Schaufeli y Bakker 2003, p. 73).

El estrés laboral se relaciona con 3 cimientos que se presentan al individuo y su ambiente, que podrían desencadenarse como amenazantes o asfixiantes, por esto el bienestar del personal, su integridad física y psíquica podrían peligrar (Fuertes y Forneiro, 2007). Dentro de los modelos teóricos que sustentan al estrés laboral, contamos con la teoría del aprendizaje social, que describe al aprendizaje operativo, posteriormente denominado como aprendizaje social, el cual describió que este podía alcanzarse a través del contacto, de lo que los superiores transmiten, de las concepciones aprendidas y del comportamiento de los modelos seguidos, a causa de esto , otros autores afirman asumir la conducta a través de las experiencias e interacción social, es cuando la personalidad es representativa en las diversas interacciones de la persona con el entorno, observándose que ello podría generar estrés (Bustos, 2016).

Por otro lado, la teoría de Cannon, (1932) muestra aspectos fisiológicos del estrés quien observó a sujetos en situación de amenaza quienes optaron por escape o huida, encontrando una respuesta automática tipo defensa ante estímulos

externos, o internos, a causa de esto se produce en el organismo la elevación de hormonas como la adrenalina, noradrenalina, lo cual genera una elevación en la actividad del corazón y presión sanguínea (Vidal, 2019). Asimismo, se puede dar la adaptación del organismo según lo observado en la teoría de Hans Selye, o conocida como el síndrome general adaptativo, donde el cuerpo se autorregula fisiológicamente y logrando equilibrarse (Vinuesa y Coll, 1987). Según la teoría cognitiva relacional del estrés, que se desarrolló en los años ochenta, se puede determinar las relaciones personales y su entorno, mostrando un sistema bidireccional, en el cual se podrían desencadenar efectos de amenaza que generen peligros en el bienestar (Mariano, Topa y García, 2019).

De lo revisado, se escogió como sustento teórico del estrés laboral a la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual define al estrés laboral como una reacción del individuo frente a presiones y exigencias que una organización o empresa le presenta y que sobrepasan sus aptitudes y conocimientos, encontrándose que si este estrés se genera en la organización mientras se encuentra realizando sus labores, puede generar en el colaborador ideas de que la jefatura inmediata no lo está apoyando, más aún si entiende que el control sobre sus labores se encuentra encasillada y generando un motivo que no le permitirá encarar las exigencias de la organización (OIT, 2016, p.2). El estrés laboral puede desencadenar incapacidad de tipo reactiva y emocional así como psicológica, para encarar estados que se presenten en el ambiente del trabajo, además altera la salud psicológica del individuo pudiendo generar enfermedades o secuelas si no es manejado a tiempo (Sarsosa, et al. 2017).

La OIT define y dimensiona al estrés laboral considerando aspectos de suma importancia, según sus principales características. Estructura organizacional (OIT, 2009) definida como la forma de agruparse, coordinar y dividir actividades en una organización relacionado con actividades entre los directivos y trabajadores es decir a nivel de gerencial y de empleados, territorio organizacional (OIT, 2009) definido como un territorio organizativo o espacio individual donde la persona realiza su trabajo, tecnología (OIT, 2009) definió a la tecnología como uno de los mayores

estresores en la organización dado que muchas de las veces la empresa no tiene capacitaciones suficientes para que el personal pueda encontrarse competente al mercado laboral, Influencia de líder (OIT, 2009) definida como la manera en que se aplica, pudiendo considerarse por los colaboradores como un estresor en variados ocasiones, como la autoridad y el poder, siendo este asociado a la influencia como legitimador, a su vez recompensante, castigador, referente y de experticia.

Falta de cohesión (OIT, 2009) se considera factor de estrés en el trabajador ante el deseo de lograr los objetivos institucionales y así pueda ser recompensado en el ámbito organizacional, respaldo del grupo (OIT, 2009) se define como el respaldo que necesitan quienes supervisan y los empleados como grupo laboral y así poder verlo como una persona identificada con la empresa y con la labor realizada, de manera que perciba el soporte cuando en momentos en los que sea necesario el logro de metas personales, de la empresa y de los colaboradores, si esto no se consigue, se considera como factor estresor. Desde el punto de vista operacional fue medido en base a sus 7 dimensiones las cuales son: clima, estructura y territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión, Influencia de líder, y respaldo de grupo con una escala de respuesta múltiple.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo: Es de tipo básico, pues tiene como objetivo primordial la generación de nuevos conocimientos sin contrastarlos con la realidad (Salgado-Lévano, 2018).

Diseño:

- No experimental ya que las variables fueron medidas tal cual se presentaron en el momento de la investigación; transversal ya que los datos fueron recolectados en un único momento y correlacional no causal, porque se buscó establecer la correlación entre las variables de estudio y su grado de relación sin especificar la causalidad (Salgado-Lévano, 2018). Desarrollada bajo el enfoque cuantitativo ya que, se realizó la recolección de datos para verificar las hipótesis, importantes para el análisis estadístico y la medición numérica, comprobándose con las teorías y estableciéndose modelos de comportamientos. (Hernández, et al, 2006, p. 5).

3.2 Variables y operacionalización

La primera variable del estudio es engagement, que es un estado de tipo mental, caracterizado por la positividad y satisfacción en su medio laboral, donde se ven asociadas emociones positivas para el desarrollo afectivo de la persona, que la lleva a ajustes conductuales adecuados al entorno laboral, jugando roles preponderantes en su proceso (Schaufeli y Bakker, 2004).

Operacionalmente será medida a través de sus 3 dimensiones, vigor, dedicación y absorción, con el cuestionario de engagement, UWES - Utrecht Work Engagement Scale (Bakker y Schaufeli, 2003), en sus 17 ítems de respuesta politómica tipo Likert, en sus niveles Alto: 62-85, Medio: 40-62, Bajo:17-40.

Tabla 1.

Operacionalización de engagement

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Vigor	Deseo de realización del trabajo	1,2,3,4,5,6	Escala: Ordinal	
	Capacidad energética para la realización del trabajo		Nivel: Politómica	
Dedicación	Persistencia en el trabajo		Escala tipo Likert de puntos; donde indica ser ineficiente para la tarea y que señala completo dominio de la tarea	Alto: 63-85 Medio: 40-62 Bajo:17-39
	Inspiración en relación con el trabajo	7,8,9,10,11		
Absorción	Identificación con sus actividades laborales		Nunca= 1 Casi nunca= 2 Algunas veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	
	El trabajo su reto de desarrollo profesional			
	Concentración en el trabajo	12,13,14,		
	Involucramiento en su actividad laboral	15,16,17		
	Sentimientos de agrado en su trabajo			

La segunda variable de estudio es estrés laboral definida por la Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 2016) como una reacción que una persona puede generar ante presiones y exigencias dentro de la organización o empresa, y que exceden en sus capacidades o conocimientos. Si el estrés es producido en la organización durante la realización de las labores, va a ocasionar en el colaborador la idea de que su jefe inmediato no lo está apoyando y más aún si siente que el control sobre su trabajo es limitado, no podrá enfrentarse a las exigencias de la organización (p.2).

Operacionalmente será medida a través de sus 7 dimensiones, con el Cuestionario de estrés laboral, OIT-OMS, en sus 23 ítems de respuesta

politómica tipo Likert, en sus niveles Bajo (82-99), Medio (100-103) y Alto (104-128).

Tabla 2

Operacionalización de estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Clima Organizacional	Clima organizacional	1,10,11,20	Escala: ordinal	
Estructura Organizacional	Estructura organizacional	2,12,16,24	Nivel: Politómico	Bajo (25-58)
Territorio Organizacional	Gestión de recursos humanos	3,15,22	Nunca=1 Raras veces=2 Algunas veces=3	Medio (59-82) Alto (83-125)
Tecnología	Nuevas tecnologías	4,14,25	Frecuentemente=4 Siempre=5	
Influencia del líder	Estilos de dirección y liderazgo	5,6,13,17		
Falta de cohesión	Mejora de las condiciones ambientales de trabajo	7,9,18,21		
Respaldo de grupo	Factores intrínsecos del puesto y temporales de este	8,19,23		

3.3 Población, muestra, muestreo

Población: La población de estudio estuvo conformada por 120 residentes de la especialidad de anestesiología, de ambos sexos, que se encontraban prestando servicios laborales y académicos, en hospitales en convenio durante el año 2022.

▪ **Criterios de Inclusión:**

Residentes de anestesiología con vínculo laboral al momento del estudio, en las diversas áreas de anestesiología de los hospitales en convenio.

Haber firmado el consentimiento informado para poder aplicar el instrumento.

Residentes de anestesiología de primer , segundo y tercer año.

▪ **Criterios de exclusión:**

Residentes sin contrato vigente al momento del estudio.

Que hayan respondido con errores los instrumentos.

Muestra: Dado el tamaño pequeño de la población, no se necesitó diseñar un muestreo. El trabajo será exhaustivo o censal (Hernández et al., 2014) y estará constituido por 120 residentes de la especialidad de anestesiología, incluyendo diferentes años de residentado y de ambos sexos, que cumplieron con los criterios estimados de inclusión y exclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: En ambas variables se utilizó la encuesta en el que se precisan e identifican las preguntas para el grupo seleccionado representativo , determinando sus respuestas y metodología usada para la recolección obtenida. (Trespacios,2015).

Instrumentos: Se utilizó el cuestionario, constituido por interrogantes sobre las variables de estudio en consecuencia con lo planteado en el problema e hipótesis, siendo preguntas cerradas, cuya respuesta a los participantes es medida a través de una escala tipo Likert, autoadministrada (Hernández et al., 2014).

La validez y confiabilidad de la versión original de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES) diseñada por los autores Schaufeli y Bakker, (2003) que fue utilizada en el Perú por Argomedo, (2020) y Bravo, (2020) con algunas adaptaciones lingüísticas, con el objetivo de cuantificar el nivel de engagement, su aplicación tuvo una duración de 20 minutos, siendo individual y colectiva. Se encuentra compuesta por diecisiete ítems y tres dimensiones vigor, dedicación y absorción cuyos valores totales se obtendrán las mismas.

La escala de Estrés laboral OIT-OMS sustentada por Ivancevich y Matteson, (1980) validada en el contexto latinoamericano cuyo objetivo fue medir estrés laboral, siendo adaptada al Perú por Suarez, (2013) está conformada por 25 ítems, contemplando siete dimensiones clima, estructura, territorio laboral, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Diseñada para una respuesta politómica en escala de Likert con opciones de respuesta múltiple (Bazualdo, 2018). Respecto a su validez y confiabilidad para personal sanitario y administrativo en el Perú, se obtuvo un Alpha de Crombach de 0.915 considerándose como un alto grado de confianza (Bazualdo, 2018).

Cuando un instrumento mide lo que dice medir, es válido (Hernández et al., 2006). Ante la ausencia de cambios, producto del aprendizaje o crecimiento, accidente o enfermedad resulta probable que una prueba no será confiable ni fiable, no siendo posible de utilizar ni predecir su curso, difiriendo de tiempo o situaciones diversas. (Aiken, 1996).

Validez: Se solicitó la participación de tres jueces expertos para evaluar los instrumentos utilizados, quienes los consideraron aplicables. (anexo 4).

Confiabilidad: Para medir la confiabilidad de los instrumentos se aplicaron a 25 residentes en similar contexto, encontrándose el valor del alfa de Crombach (anexo 4) aplicándose los instrumentos de medición a las dos variables indicando por consiguiente su confiabilidad, sus valores podrán ser de 0 a 1, siendo que mientras más cercano a 1 es mayor la confiabilidad del instrumento (Hernández et al., 2014). Se aplicó el SPSS versión 27, obteniéndose los valores de 0,915 para la variable engagement, y 0,794 para estrés laboral, lo cual demuestra que son altamente confiables.

3.5 Procedimientos

Se aplicaron los instrumentos, a través del link del formato en Google form, que fué socializado vía WhatsApp. La información obtenida se registró en el drive para posteriormente ser transferida al programa Excel.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el programa SPSS 27, con pruebas estadísticas como media aritmética y el coeficiente de correlación de Spearman. Los datos descriptivos se presentaron mediante tablas de frecuencias absolutas y relativas. Los datos inferenciales se presentaron en tablas de doble entrada con estadísticos de frecuencia y de razón cruzada para dar explicación a las correlaciones que se presenten.

3.7 Aspectos éticos

Cumpliendo con la Declaración de Helsinki, (AMM, 2013) esta investigación contempló los aspectos éticos del Reporte Belmont, garantizando la confiabilidad y anonimato de cada participante, y de beneficencia, cuidando de brindar la garantía de que solamente el investigador responsable tiene acceso a los datos obtenidos, resguardándolos debidamente. Se consideró la primera pauta dentro de lo relacionado pautas éticas internacionales en investigaciones relacionada a la salud en personas, del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas, (CIOMS, 2016) acorde a la Convención de Ginebra, donde se considera el aseguramiento, de parte del investigador, que la investigación se ciñe a lineamientos aprobados por la ciencia. Asu vez se consideraron las Pautas 4 y 5 (CIOMS, 2016) para lo que se administró al grupo de estudio, el documento del consentimiento informado que corresponde, y la debida explicación de los objetivos y finalidad de su participación, brindándoles también la posibilidad de no aceptar participar del estudio asimismo de retractarse de la autorización brindada. Se respetaron las exigencias éticas de la UCV y los medios probatorios de índices de similitud Turnitin, (AMM, 2017).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 3, se observa que el 43% de los residentes de anestesiología considera que el engagement es medio, el 41% que el engagement es alto, solo el 16% que es bajo. Respecto a las dimensiones, el 48% de los residentes considera que tienen buen vigor, un porcentaje cerca de 42% considera que es bajo. El 61% de los anesthesiólogos consideran tener una dedicación medio y el 23% que es alto. El 49% de los anesthesiólogos consideraron tener absorción alto en el hospital y el 43% consideran que la absorción es de nivel medio.

Tabla 3

Engagement, según sus dimensiones

	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	19	16	50	42	19	16	10	8
Medio	51	43	58	48	74	61	51	43
Alto	50	41	12	10	27	23	59	49
Total	120	100	120	100	120	100	120	100

En la tabla 4 se observa que el 63% de los residentes de anestesiología perciben un nivel de estrés laboral alto, el 20% un nivel medio y solo el 17% evidenció un nivel bajo. Esta misma tendencia se observa en las dimensiones de clima organizacional (D1) de nivel medio con un 52%; en el caso de las dimensiones estructura (D2) y territorio organizacional (D3) tienen una semejanza en los resultados de 42% y 48% de nivel medio. Las dimensiones de influencia del líder (D4) en nivel medio de 57%, y un nivel alto de 33% en la dimensión de falta de cohesión (D6). La dimensión tecnología (D5) en nivel medio 41% y por último en lo que respecta el respaldo de grupo (D7) es de nivel medio 65% y nivel bajo 24% según la percepción de los residentes de anestesiología.

Tabla 4

Nivel de estrés laboral, según sus dimensiones

	Estrés Laboral		D1		D2		D3		D4		D5		D6		D7	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	20	17	7	6	36	30	18	15	23	19	27	23	30	25	29	24
Medio	24	20	62	52	50	42	57	48	68	57	49	40	50	42	78	65
Alto	76	63	51	42	34	28	45	37	29	24	44	37	40	33	13	11

4.2. Contrastación de hipótesis

Dado que los resultados obtenidos no presentan distribución normal (anexo 5), se asume el empleo de una prueba no paramétrica para demostrar la hipótesis general y las específicas del estudio, se empleó la prueba Rho de Spearman y el reporte del software SPSS 27.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

En la tabla 5, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis general. Dado que el valor sig. = .000 es menor que $\alpha=.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, es decir que existe relación inversa entre la engagement y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima-2022. Siendo esta relación inversa y moderada ($r= 0. - 485^{**}$), por lo que a mayor engagement se disminuye el estrés laboral de los residentes de anestesiología.

Tabla 5

Correlación entre engagement y estrés laboral

			Engagement	Estrés laboral
Rho Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	-.485**
		Sig. (bilateral)	-	.000
		N	120	120
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-.485**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	-
		N	120	120

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la tabla 6, se muestra que el Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis específica, según el valor sig. = .000 es menor que $\alpha=.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, es decir que existe relación inversa entre el vigor y el estrés laboral en residentes de anestesiología. Siendo esta relación inversa y moderada ($r= 0. - 685^{**}$), por lo que a mayor vigor se disminuye el estrés laboral de los residentes de anestesiología.

Tabla 6

Correlación entre vigor y estrés laboral

			Vigor	Estrés laboral
Rho Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1,000	-.685**
		Sig. (bilateral)	-	.000
		N	120	120
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-.685**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	-
		N	120	120

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 7, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis específica 2, se verifica que el valor sig.= .290 es mayor que $\alpha=.05$, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir que no existe relación entre la dedicación y el estrés laboral en residentes de anestesiología. No existe relación ($r= 0.230^*$), por lo que ante la presencia o ausencia de dedicación, el estrés laboral no se afecta de los residentes de anestesiología.

Tabla 7

Correlación entre dedicación y estrés laboral

			Dedicación	Estrés laboral
Rho Spearman	Dedicación	Coefficiente de correlación	1,000	.230*
		Sig. (bilateral)	-	.290
		N	120	120
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	.230*	1,000
		Sig. (bilateral)	.290	-
		N	120	120

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 8, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis específica. Dado que el valor sig. = .000 es menor que $\alpha=.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir que existe relación directa entre la absorción y el estrés laboral en residentes de anestesiología. Siendo esta relación directa y moderada ($r= 0.670^{**}$), por lo que a mayor absorción aumenta el estrés laboral de los residentes de anestesiología.

Tabla 8

Correlación entre absorción y estrés laboral

			Absorción	Estrés laboral
Rho Spearman	Absorción	Coefficiente de correlación	1,000	.670**
		Sig. (bilateral)	-	.000
		N	120	120
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	.670*	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	-
		N	120	120

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

V. DISCUSIÓN

Entre los hallazgos del presente estudio respecto a la hipótesis general se encontró que existe una relación significativa inversa y moderada ($r = -0.685^{**}$) entre el engagement y el stress laboral de los residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, a mayor engagement, el estrés laboral de los residentes de anestesiología disminuye.

Las evidencias teóricas sostienen los resultados obtenidos, donde se refieren al engagement, como una situación de tipo mental, caracterizada por la positividad y satisfacción orientada a su entorno laboral, donde se ven asociadas emociones positivas para el desarrollo afectivo de la persona, llevándola a realizar ajustes conductuales acordes a su ámbito laboral, jugando una participación preponderante de dichos procesos, asimismo consideran a sus características en las que se encuentra el vigor, considerado como la enorme entrega, mayor voluntad y gran esfuerzo a nivel laboral, tanto como la persistencia en torno a las dificultades o situaciones de índole adversa, la dedicación, como el involucramiento con el trabajo, al mismo tiempo la experimentación de una sensación entusiasta, una de inspiración, otra de significado, orgullo y reto, y finalmente la absorción, como la caracterización de encontrarse totalmente absorto y sumergido en el trabajo, consiguiendo que el tiempo transcurra de manera que, experimenta disgusto por la finalización de la jornada laboral (Schaufeli y Bakker, 2003). Se considera que el grado de engagement posee factores imprescindibles en el logro de un mejor desempeño en su labor, tales como la posesión de habilidades fundamentales, un grado de independencia para culminar las tareas, y la libertad en la ejecución de las funciones (Saks, 2006),

En la misma línea se toma al engagement como el deseo por parte del colaborador de brindar más de sí mismos, para con el desarrollo organizacional, existiendo una afinidad entre los compañeros para lograrla. Plantean a su vez 3 dimensiones las cuales son la racional, relacionada con el conocimiento la cual posee el trabajador en relación con el trabajo diario, la dimensión emocional, que

nos muestra el nivel de la pasión con la que desempeña las labores y la última dimensión, la concerniente a su motivación que busca realizar con las labores requeridas de manera voluntaria e motivado por el mismo (Gebauer y Lowman, 2008).

Posteriormente, se define que los factores influyentes en el nivel de engagement serían la pericia para concretar las obligaciones, así como el albedrío y la perseverancia que posee el trabajador aunque existan dificultades presentes (Suharti y Sulivanto, 2012). Otros autores mencionaron que niveles altos de engagement laboral se encuentran asociados a logros personales, así como bienestar mental y a un menor grado de cansancio (Shuck y Reio, 2014). La teoría de conservación de recursos deja claramente enmarcado, al engagement, y cómo es posible la disminución del estrés a través de los propios recursos que encuentra en su entorno, pudiendo ser en el área laboral, personal o social, lo cual permitiría el percibirse motivados (Hobfoll, 2001).

Resultados que se comparan con los de Szilvassy y Širok,(2022) quienes encontraron valores de engagement similares en sus participantes, que se pueden contrastar a su vez en Carrillo, (2020) quien refiere altos niveles de engagement y sus dimensiones en sus participantes, donde a pesar del agotamiento que perciben continúan ejerciendo su labor. Asimismo, se observan resultados similares en Panana, (2021) quien valida la relación entre el engagement y el estrés laboral en sus tres dimensiones, concluyendo que su personal percibe un nivel de engagement bajo y un estrés laboral elevado. Así contrastando con los resultados de Valle, (2021) quien refiere un nivel promedio de engagement y sus dimensiones, lo cual permite reafirmar las evidencias.

Este aspecto puede compararse con Carrillo, (2020) quien refiere que a pesar del estrés que presentan sus trabajadores, evidencian un alto grado de engagement. En cuanto a sus dimensiones clima organizacional, estructura, territorio, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, y respaldo de grupo se aprecian valores entre medio y alto en cada una, siendo valores considerablemente bajos en estructura que esta relacionado con las acciones a nivel de gerencia y

empleados, lo cual indica que los residentes perciben una relación transversal con las autoridades durante su periodo formativo, y en falta de cohesión, considerado esto como un factor de estrés en el trabajador ante el logro de los objetivos del hospital, que podríamos desentrañar en aspectos como la presión ejercida por las autoridades, la falta de apoyo al residente que aún se encuentra en actividades académicas, e investigaciones diversas anteponiendo la carga laboral. Así mismo es preciso describir que el exceso de trabajo altera las relaciones familiares de vida laboral y personal, así como sufrir de violencia de tipo psicológico, especialmente si el residente está en la primera década de su desarrollo profesional y ante la presencia de alguna comorbilidad, aumentando la posibilidad de aparición del burnout. (Pacovilca et al., 2022).

Otro de los resultados encontrados afirma que existe una relación inversa entre el vigor y el estrés laboral ($r = 0.685^{**}$) de los residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis planteada, (sig. = .000 es menor que $\alpha = .05$), lo que quiere decir que a mayor vigor disminuye el estrés laboral de los residentes de anestesiología, lo cual podemos entender como la enorme dedicación entregada a su labor, una mayor voluntad y gran esfuerzo a nivel laboral, tanto como a la persistencia en torno a las dificultades o situaciones de índole adversa (Schaufeli y Bakker, 2003).

El Modelo de intercambio social, introducido en el cual plantea que los niveles de engagement de los trabajadores son resultado de los recursos percibidos en su lugar de trabajo, con la consiguiente sensación de recompensa a la organización, con niveles elevados, lo que se traduce en un trabajo realizado con alto vigor (Sacks, 2006). Asimismo, la teoría de demanda y recursos laborales, en ella describe la forma en que la organización brinda sus recursos propiciando mayor motivación a sus trabajadores lo cual es beneficioso para la empresa. (Demerouti, 2003). Es importante mencionar la relación trabajador-tarea, lo cual le atribuye un entorno particular, organizacional y grupal como factores que podrían llevarlo al aumento o deterioro de su motivación (Khan, 1990).

El empleado con engagement, se encuentra en un estado psicológico de gran satisfacción y muy beneficioso, que se encuentra en asociación con su labor realizada en una institución, lo cual muestra un estado afectivo y cognitivo más duradero (Franco, 2020). El enfoque con el que se realiza viene de la psicología favorable, la cual explica su nacimiento en la motivación y sociedad (Del Rosario, 2020). Otro aspecto importante para destacar es su relación con rasgos de tipo psicológico beneficiosos, que a su vez se relacionan con características diversas, como la satisfacción en el trabajo, o su adicción el, cuyas manifestaciones destacables son emoción, entusiasmo, alegría, serenidad, calma, relajación (Rotta, 2019). Se podría afirmar también que se encuentra asociado con a una visión de colaboración, solidaridad, colaboración, relación afectiva a su labor en el trabajo, autopercepción de efectividad profesional y la competencia para el cumplimiento del puesto y funciones, todo ello se vincula directamente con un trabajo realizado con vigor, (Viveros y Fierro, 2020). En ese sentido mantener permanentemente una labor con energía es realizarla con vigor (Yang, 2020), caracterizada por un enorme deseo de dar el mayor esfuerzo y sacrificio al trabajo y perseverar ante los problemas (Romero y Palacini, 2020).

Estos resultados pueden compararse con los reportados por Bravo, (2021) quien describe altos niveles de engagement en un 59%, afirmando que en la dimensión vigor existe una relación significativa, positiva y fuerte en su desempeño. Así podemos corroborar hallazgos similares en Valle, (2021) quien mencionó que el vigor se encontró a nivel promedio de engagement en la mayor parte de su muestra. Así mismo puede contrastarse con Panana, (2021) quien afirmó que existe una relación inversa y fuerte entre ambas variables de estudio y sus dimensiones. Es posible de reafirmar estos hallazgos con Carrillo, (2020) que afirmó elevados niveles de vigor a pesar de su trabajo bajo presión así como Shuck y Reio, (2014) mencionaron que los altos niveles de engagement se asocian con un menor grado de cansancio. Por otra parte se encontró a David, (2017) quien evidencia una fuerte asociación entre el desenvolvimiento en el área laboral y la felicidad, las cuales se encontraron asociadas a su vez con la dimensión de vigor.

En otro aspecto evidenciado en el estudio se encontró que no existe relación entre la dedicación y el estrés laboral ($r= 0.230^*$), en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima rechazándose la hipótesis alterna y aceptándose la hipótesis nula ($\text{sig.} = .290$ es mayor que $\alpha=.05$), lo cual se explica en que, cuando al enfrentar pacientes complejos en cirugía, obtienen la posibilidad de un aprendizaje permanente y nuevas experiencias relacionadas a su futuro quehacer como anestesiólogos, toda vez que la ciencia no se detiene nunca, más aún continuar trabajando a pesar de un elevado estrés y/o un elevado engagement en su dimensión dedicación.

El estado psicológico en el que se encuentran resulta de satisfacción siendo muy beneficioso para la institución y si mismo, toda vez que demuestran encontrarse en un estado afectivo y cognitivo duraderos (Franco, 2020) aspecto que se enfoca en la psicología favorable, (Del Rosario, 2020) cuyas características son diversas, en la que cabe destacar la adicción al trabajo, o la satisfacción de este (Rotta, 2019) donde la autopercepción de efectividad profesional y la competencia para el cumplimiento del puesto y funciones son aspectos relevantes para los residentes (Viveros y Fierro, 2020). La dedicación, es la que demuestra, la actividad y el entusiasmo implicado en la labor dentro de su trabajo (Yang et al., 2020). Se observa un empleado intensamente comprometido en que demuestra una percepción de aliento, emoción, amor propio, desafío (Romero y Palacini, 2020). Basado en estas propuestas se considera al engagement un concepto de tipo psicológico como parte conductual del colaborador, presentando una fuerte asociación entre la manera de desenvolverse en el área de trabajo y la dicha las cuales se encontraron asociadas a las dimensiones de dedicación y vigor. (Davey, 2017). Por otro lado, la teoría de Cannon, (1932) muestra aspectos fisiológicos del estrés en sujetos en situación de amenaza quienes optaron por escape o huida, cuya respuesta automática sería del tipo defensa ante estímulos externos, o internos, produciéndose en el organismo la elevación de hormonas como la adrenalina, noradrenalina, lo cual genera a su vez una elevación en la actividad del corazón y presión sanguínea (Vidal, 2019). Asimismo, se puede dar

la adaptación del organismo según lo observado en la teoría de Hans Selye, o conocida como el síndrome general adaptativo, donde el cuerpo se autorregula fisiológicamente y logrando equilibrarse (Vinuesa y Coll, 1987). En tanto que la teoría cognitiva relacional del estrés determina que las relaciones personales y su entorno, muestran un sistema bidireccional, en el cual se podrían desencadenar efectos de amenaza que generen peligros en el bienestar (Moriano, 2019).

Estos hallazgos se comparan con los de Estrada, (2021) quien afirmó que el engagement y sus dimensiones no están relacionadas significativamente con el estrés laboral. Del mismo modo Cordioli, (2019) en que el personal de salud presentó altos niveles de engagement y en sus dimensiones, en el trabajo, donde más de un tercio presentó estrés ocupacional significativo.

Según las evidencias encontradas otro aspecto importante es que existe relación entre la absorción y el estrés laboral ($r= 0.670^{**}$), en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022 (sig. = .000 es menor que $\alpha=.05$), siendo esta relación directa y moderada lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo que quiere decir que a mayor absorción aumenta el estrés laboral en residentes de anestesiología, valores que indican una característica esencial en un anestesiólogo, como es la de estar totalmente concentrado y sumergido en el trabajo, toda vez que una vida, depende de ellos cada vez que debe hacerse cargo de un paciente durante un acto anestésico en un procedimiento de alta complejidad, consiguiendo que el tiempo pase de manera que incluso llegaría a sobrepasar su horario laboral normal, lo cual evidencia que tiene un horario de ingreso más no así uno de salida, siendo que su responsabilidad recae en el hecho de dejar al paciente en el mejor estado posible, asimismo, experimenta disgusto por la finalización de la jornada laboral, lo cual evidencia una enorme dedicación. (Schaufeli y Bakker, 2003).

La absorción, es un aspecto que manifiesta, la concentración absoluta en su labor realizada (Yang et al, 2020). En este nivel influyen la pericia para concretar las obligaciones, asimismo el albedrío y la perseverancia que posee el trabajador aun existiendo dificultades presentes. (Suharti y Sulivanto, 2012). Niveles altos de engagement en su dimensión absorción implica que se encuentran asociados

a logros personales, así como bienestar mental y a un menor grado de cansancio. (Shuck y Reio, 2014). El deseo por parte del colaborador de brindar más de sí mismos (Gebauer y Lowman, 2008), deja implícito el nivel de engagement en el aspecto de la absorción que deja de lado su estrés, para cumplir o destacar de manera apasionada e intensa su labor profesional. Así es preciso comparar estos resultados describiendo aspectos de la sintomatología psicosomática más notoria, como la jaqueca, cefalea, insomnio, indigestión, dificultad para levantarse por la mañana e hiporexia (Tumbaco et al., 2021).

Estos hallazgos se pueden contrastar con Jiménez y Ramirez, (2020) quienes describen al engagement como un estado mental favorable distinguido por el vigor, dedicación y absorción, que generan un ámbito favorable para el desempeño adecuado, ante situaciones extremas producto de la pandemia. Lo podemos comparar con los hallazgos de Szilvassy y Širok, (2022) quienes refieren altos niveles de engagement, y sus dimensiones, lo cual se aprecia en la afirmación de Suharti y Sulvanto, (2012) quienes mencionan como factores influyentes del engagement en relación con la absorción, como la pericia para concretar las obligaciones y la perseverancia del especialista aún con dificultades presentes. Del mismo modo Gebauer y Lowman, (2008) quienes describen al grado de engagement en el aspecto del deseo del colaborador de brindar mas de si mismo para el desarrollo organizativo, existiendo afinidad, incluyendo aspectos emocionales que conllevan a un elevado grado de absorción aun con elevado estrés.

La principal limitación del trabajo fue que habiendo sido planteado en una población pequeña no se pueden inferir mayores aspectos de relevancia que brinden mayores aportes de estudio. Otra posible limitación fue que existen pocos estudios en residentes de anestesiología con los que se puedan realizar comparaciones que ayuden a enriquecer el estudio.

La investigación brinda aportes tales como incrementar el conocimiento acerca la manera como un residente de anestesiología percibe el desarrollo de su especialidad, en un momento crítico, como es la época pandémica, como ellos a pesar de sus elevados niveles de estrés mantienen elevados niveles de

engagement, asimismo se deja evidencia que no existe relación entre la dedicación y el estrés en ellos, toda vez que el trabajo del anesthesiologo es primordialmente bajo presión, otro aspecto a tomar en consideración es la percepción de verticalidad de los médicos, respecto a sus autoridades o jefes. Estas evidencias aportan a la comunidad científica, valiosos datos que podrían conducir a un mayor entendimiento de las condiciones educativas de los médicos residentes anesthesiologos y el perfil bajo el que se forman, en la intención de brindarles mejoras sustantivas en este periodo tan importante en el ámbito de su educación.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Existe una relación significativa inversa y moderada ($r= 0. - 685^{**}$) entre el engagement y el stress laboral de los residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima.
- Segunda:** Existe una relación inversa y moderada ($r= 0. - 685^{**}$) entre el vigor y el estrés laboral de los residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima.
- Tercera:** Se encontró que no existe relación entre la dedicación y el estrés laboral ($r= 0.230^*$), en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima.
- Cuarta:** Existe relación directa y moderada ($r= 0. 670^{**}$) entre la absorción y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima.

VII. RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos en el presente estudio, se plantean algunas recomendaciones a los residentes de anestesiología y autoridades de universidades en convenio.

- Primera:** A las autoridades de los hospitales en convenio, en vista de la evidencia de que un elevado nivel de engagement disminuye los niveles de estrés, es necesario brindar soporte psicológico permanente orientado a mantener dichos niveles y enriquecerlos.
- Segunda:** A los residentes, continuar con el sentido de vigor elevado con el que se caracterizan durante el desarrollo de su labor, en la búsqueda del engrandecimiento y reconocimiento de la especialidad a nivel nacional.
- Tercera:** A los residentes y autoridades, la dedicación y el estrés elevados durante su etapa formativa es un síntoma, que los acompañará toda su vida profesional como anestesiólogos, siendo necesario el soporte emocional adecuado en todos los aspectos derivados de esta circunstancia.
- Cuarta:** A los residentes, autoridades universitarias y hospitalarias, ante el elevado nivel de absorción y estrés, es necesario permanecer atentos e implementar medidas orientadas al soporte psicológico, social y administrativo al residente de anestesiología.

REFERENCIAS

- Aiken, P. (1996) The psychological Tests their Evaluation.
http://psicologiaunisonhermosillo.files.wordpress.com/2006/08/tests_psicologicos_y_evaluacio1.pdf
- Airila, A., Hakanen, JJ, Schaufeli, WB, Luukkonen, R., Punakallio, A. y Lusa, S. (2014). ¿Están los recursos laborales y personales asociados con la capacidad de trabajo 10 años después? El papel mediador del compromiso laboral. *Trabajo y estrés*, 28 (1), 87-105.
- Bakker, B., & Demerouti, E. (2013). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis Laura. *J Work Organ Psychol*, 29(3), 107-15. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bravo, Espinoza, M. B. M. (2021). Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54716>
- Bustos, E. (2016). ¿Es posible evitar el estrés? motivos y estrategias para pasar delo urgente a lo importante. Sb editorial. ISSN N°. 11347937
- Carillo, E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 40, 77–89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Cordioli, DFC, Cordioli, JR, Gazetta, CE, Silva, AGD y Lourenção, LG (2019). Estrés ocupacional y engagement en trabajadores de atención primaria de salud. *Revista brasileira de Enfermagem*, 72, 1580-1587.
- Davey, K. (2017). Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(2), 389–406. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14049>
- De La Amm, P. É. (2013). Declaración de Helsinki de la AMM Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. <http://guatemala-cds.com/>

- Espínola, R. R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>.
- Estrada Romero, D. D. (2021). Engagement y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57032>
- Fiabane, E., Giorgi, I., Sguazzin, C. y Argentero, P. (2013). Compromiso laboral y estrés ocupacional en enfermeras y otros trabajadores de la salud: el papel de los factores organizacionales y personales. *Revista de enfermería clínica*, 22 (17-18), 2614-2624. doi: 10.1111/jocn.12084
- Forneiro, J. C. (2007). La salud mental en los tribunales. Arán Ediciones. SBN: 9788495913111
- Franco-Miranda, V., Quiroz-González, E., & Castaño-González, E. J. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud¿ Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177. ISSN: 0124-5821
- Gebauer, J., Lowman, D., & Gordon, J. (2008). *Closing the engagement gap: How great companies unlock employee potential for superior results*. Penguin. ISBN-10 : 1591842387
- Gómez Garbero, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A., & Chiminelli-Tomás, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305-316. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación McGraw-Hill. ISBN: 978-1-4562-2396-0

- Hernández S; R, Fernández C; C y Baptista L; M., (2006). Métodos y técnicas de Investigación II. <https://investigar.files.wordpress.com>
- Hobfoll, SE (2001) La influencia de la cultura, la comunidad y el yo anidado en el proceso de estrés: avances en la teoría de la conservación de los recursos. *Psicología aplicada: una revisión internacional*, 50, 337-370. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Jiménez Albarracín, A. P., & Ramirez Fernández, E. J. (2020). El engagement y el sector de la salud en Colombia frente al covid-19, visto desde un enfoque cognitivo conductual. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33160>
- Khan, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <http://dx.doi.org/10.2307/256287>
- Lévano, C. S. (2018). *Manual de investigación: Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Maunder, RG, Heeney, ND, Strudwick, G., Danielle Shin, H., O'Neill, B. y Young, N. (2021). Burnout en trabajadores de la salud hospitalarios durante COVID-19. *Informes científicos de la Mesa Asesora Científica COVID-19 de Ontario*, 2 (46). <https://doi.org/10.47326/ocsat.2021.02.46.1.0>
- Moncada, B., Suárez, M., Duque, L., Escobar, K. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Perfiles*, 25(1), 13-23. DOI: 10.47187/perf.v1i25.109
- Moriano, J.; Topa, G. y García, C. (2019). *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Sanz y Torres, S. L. ISBN: 978-84-17765-93-4

- Muñoz Cruzado, K. E. (2017). Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operario de la Provincia de Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/689>
- OIT (2004) La organización del trabajo y el estrés. http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Pacovilca-Alejo, O. V., Zea-Montesinos, C. C., Reginaldo-Huamani, R., Lacho-Gutiérrez, P., Quispe-Rojas, R., Pacovilca-Alejo, G. S., ... & Oyola-García, A. E. (2022). Factores de riesgo del síndrome del trabajador quemado en médicos residentes peruanos: Análisis de la ENSUSALUD 2016. *CES Medicina*, 36(1), 3-16. DOI: <https://doi.org/10.21615/cesmedicina.6584>
- Palomino, S. M. F. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y políticas de salud*, 18(37), 1-20. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37>.
- Panana Tarazona, E. V. (2021). Engagement y estrés laboral del personal de neonatología durante la Covid-19 en un hospital de Huaraz, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80028>
- Pericak A, Hogg CW, Skalsky K, Bourdeanu L. What Influences Work Engagement Among Registered Nurses: Implications for Evidence-Based Action. *Worldviews Evid Based Nurs*. 2020;17(5):356-65. doi: 10.1111/wvn.12469
- Quiroz González, Eliana Yulieth, Muñoz Jaramillo, Jennifer Tatiana, Salazar Montes, Adriana Patricia, Ocampo Rivera, Fernando, y Vanegas Berrio, Nini Yuliana. (2020). *Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos*. *Salud(i)Ciencia*, 24(4), 194-199. Epub 10 de octubre de 2020. <https://dx.doi.org/10.21840/siic/160641>
- Rodríguez Medina, H. (2016). Vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/7311>

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*. <http://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Samaniego, A., Urzúa, A., Buenahora, M. y Vera-Villarroel, P. (2020). Sintomatología asociada a trastornos de salud mental en trabajadores sanitarios en Paraguay: efecto covid-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(1), 1298. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1298/1013>
- Sánchez Martínez, D. A., Madrigal Laguía, P., Serrano Porta, S., Guardiola Olmos, J. Ángel, & Cañadilla Ferreira, M. (2020). Análisis de la actividad laboral de los profesionales sanitarios en formación de la Región de Murcia ante la pandemia por COVID-19. *Revista Española de Educación Médica*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.6018/edumed.422531>
- Sandnes, O., Havold, J., & Glavee, R. (2021). Trust in leaders, work satisfaction and work engagement in public hospitals. *International Journal of Public Leadership*, 17(2), 145-159. <http://dx.doi.org/10.1108/IJPL-07-2020-0061>
- Sarsosa-Prowesk, K. y Charria-Ortiz, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud*, 20(1), 44-52. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Psique Mag.*, 2(1), 33-50. https://www.academia.edu/29448932/Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT_OMS

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. The Netherlands. DOI: 10.1002/job.248*
- Shuck, B., & Reio, T. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21 (1), 43-58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Suharti, L., & Suliyanto, D. (2012). The Effects of Organizational Culture and Leadership Style Toward Employee Engagement and Their Impacts Toward Employee Loyalty. *World Review of Business Research*, 2(5), 128-139. Available at http://wbiaus.org/wrbr_final2.htm
- Szilvassy, P., y Širok, K. (2022). Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC health services research*, 22(1), 1-11. <http://doi.org/10.1186/s12913-022-08402-7>
- Trespalacios Gutierrez, J. A., Bello Acebrón, Laurentino, y Vazquez Casielles, Rodolfo (2005). *Investigación de mercados: métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones en marketing*. Editorial paraninfo. SBN: 9788497323772
- Tumbaco Mera, G. V., y Celi Zambrano, J. A. (2021). Impacto del COVID 19 en el estrés laboral del personal sanitario del servicio de emergencia del Hospital IESS Portoviejo en el periodo de junio del 2020 a mayo del 2021. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/19436>
- Valle Temoche, C. E. (2021). Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de la ciudad de Chiclayo 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/10052>
- Van Delden, J. J., & van der Graaf, R. (2017). Revised CIOMS international *ethical guidelines for health-related research involving humans*. *Jama*, 317(2), 135-136. doi:10.1001/jama.2016.18977

- Ventura M, Salanova M, Llorens S. Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: *The role of challenge and hindrance demands*. J Psychol Interdiscip Appl. 2015;149(3):277-302. doi: 10.1080/00223980.2013.876380
- Vidal L., V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. (1ª ed.). Prensas de la Universidad de Zaragoza. <http://digital.casalini.it/9788417873295>
- Viveros, O. I., & Fierro, C. (2020). Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones. Revista ESPACIOS. ISSN, 798, 1015.
- Willems, R., Monten, C., & Portzky, G. (2018). Exploring the relative importance of work-organizational burnout risk factors in Belgian residents. *Medical Education Online*, 23(1), 1521246. <http://doi.org/10.1080/10872981.2018.1521246>
- Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. The role of personal resources in the job demands-resources model. *Int J Stress Manag*. 2007;14(2):121-41. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., & Wu, H. (2020). Psychological capital mediates the association between perceived organizational support and work engagement among Chinese doctors. *Frontiers in public health*, 8, 149. <http://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00149>

ANEXOS

Anexo1. Matriz de consistencia

Título: Engagement y estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el engagement y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima-2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1 ¿Cuál es la relación entre el vigor y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022?</p> <p>PE2 ¿Cuál es la relación entre la dedicación y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022?</p> <p>PE3 ¿Cuál es la relación entre la absorción y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el engagement y el estrés laboral y el en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima-2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1 Determinar la relación entre el vigor y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima-2022</p> <p>OE2 Determinar la relación entre la dedicación y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022.</p> <p>OE3 Determinar la relación entre la absorción y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación entre, el engagement y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima-2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE1 Existe relación entre el vigor y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima- 2022.</p> <p>HE2 Existe relación entre la dedicación y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022.</p> <p>HE3 Existe relación entre la absorción y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022.</p>	<p>Variable correlacional 1 Engagement</p> <p><u>Dimensiones:</u> Vigor Dedicación Absorción</p> <p>Variable Correlacional 2 Estrés laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u> Clima Organizaciona l Estructura Organizaciona l Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo de grupo</p>	<p>TIPO Cuantitativo, básico y descriptivo</p> <p>DISEÑO No experimental, Transversal y correlacional</p> <p>METODO Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACION todos los residentes en convenio con una universidad de Lima</p> <p>MUESTREO NO CENSAL 120</p>	<p>TECNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p> <p>ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN SPSS 27, matriz EXCEL</p> <p>Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de Engagement

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Vigor	Deseo de realización del trabajo	1,2,3,4,5,6	Escala: Ordinal	
	Capacidad energética para la realización del trabajo		Nivel: Politómica	
Dedicación	Persistencia en el trabajo	7,8,9,10,11	Escala tipo Likert de puntos; donde indica ser ineficiente para la tarea y que señala completo dominio de la tarea	Alto: 63-85 Medio: 40-62 Bajo: 17-39
	Inspiración en relación con el trabajo		Nunca= 1 Casi nunca= 2 Algunas veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	
Absorción	Identificación con sus actividades laborales	12,13,14,15,16,17		
	El trabajo su reto de desarrollo profesional			
	Concentración en el trabajo			
	Involucramiento en su actividad laboral			
	Sentimientos de agrado en su trabajo			

Operacionalización de Estrés Laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Clima Organizacional	Clima organizacional	1,10,11,20	Escala: ordinal	
Estructura Organizacional	Estructura organizacional	2,12,16,24	Nivel: Politómico	
Territorio Organizacional	Gestión de recursos humanos	3,15,22	Nunca=1 Raras veces=2 Algunas veces=3	Bajo (25-58) Medio (59-82) Alto (83-125)
Tecnología	Nuevas tecnologías	4,14,25	Frecuentemente=4 Siempre=5	
Influencia del líder	Estilos de dirección y liderazgo	5,6,13,17		
Falta de cohesión	Mejora de las condiciones ambientales de trabajo	7,9,18,21		
Respaldo de grupo	Factores intrínsecos del puesto y temporales de este	8,19,23		

Anexo 3. Instrumentos

Instrumento

Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

1=Nunca 2=Casi Nunca 3=Algunas Veces 4=casi siempre 5= siempre

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Vigor 1, 4, 8, 12, 15, 17					
	1.En mi trabajo me siento lleno de energía.					
	4.Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
	8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.					
	12.Puedo continuar trabajando largos periodos de tiempo.					
	15.Soy muy persistente en mi trabajo.					
	17.Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					
	DIMENSION 2: Dedicación 2, 5, 7, 10, 13					
	2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.					
	5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
	7. Mi trabajo me inspira.					
	10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
	13. Mi trabajo es retador.					
	DIMENSION 3: Absorción 3, 6, 9, 11, 14, 16					
	3. Mi tiempo vuela cuando estoy trabajando.					
	6.Cuando estoy trabajando olvido de todo lo que pasa al alrededor de mí.					
	9. Soy feliz cuando estoy absorte en mi trabajo.					
	11. Estoy inmerso en mi trabajo.					
	14. Me “dejo llevar “por mi trabajo.					
	16. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.					

Instrumento

Estrés Laboral OIT-OMS

1 =NUNCA 2 =RARAS VECES 3=ALGUNAS VECES 4=FRECUENTEMENTE 5=SIEMPRE

Nº	DIMENSION 1: Clima organizacional 1, 10, 11, 20	1	2	3	4	5
	1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.					
	10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.					
	11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					
	20. La organización carece de dirección y objetivo.					
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional 2, 12, 16, 24					
	2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
	12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					
	16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.					
	24. La cadena de mando no se respeta.					
	DIMENSIÓN 3 : Territorio organizacional 3, 15, 22					
	3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
	15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					
	22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					
	DIMENSION 4: Tecnología 4, 14, 25					
	4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					
	14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
	25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
	DIMENSION 5 : Influencia del líder 5, 6, 13, 17					
	5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes					
	6. Mi supervisor no me respeta.					
	13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					
	17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
	DIMENSION 6: Falta de cohesión 7, 9, 18, 21					
	7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha					
	9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
	18. Mi equipo se encuentra desorganizado.					
	21. Mi equipo me presiona demasiado.					

	DIMENSION 7: Respaldo del grupo 8, 19, 23					
	8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					
	19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					
	23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.					

Ficha técnica de Engagement

Ficha Técnica	
Nombre del instrumento	Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES)
Autor	Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker
Adaptado al contexto nacional	Muñoz (2020)
Lugar	Universidad en convenio de Lima
Fecha de aplicación	Octubre 2020
Objetivo	Medir engagement
Administrado a	Residentes de anestesiología
Tiempo	20 minutos
Margen de error	5%
Observación	ninguna

Ficha técnica de Estrés laboral

Ficha Técnica	
Nombre del instrumento	Escala de estrés laboral de la OIT-OMS
Autor	OIT-OMS
Adaptado al contexto nacional	Suárez, (2013).
Lugar	Universidad en convenio de Lima
Fecha de aplicación	Octubre 2020
Objetivo	Medir estrés laboral
Administrado a	Residentes de anestesiología
Tiempo	20 minutos
Margen de error	5%
Observación	ninguna

Anexo 4. Validez y Confiabilidad

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION : Vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	X		X		X		
4	Puedo continuar trabajando largos periodos de tiempo.	X		X		X		
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
	DIMENSION: Dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		
9	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		
11	Mi trabajo es retador.	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
	DIMENSION : Absorción	X		X		X		
12	Mi tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		
13	Cuando estoy trabajando olvido de todo lo que pasa al alrededor de mí.	X		X		X		
14	Soy feliz cuando estoy absorbo en mi trabajo.	X		X		X		
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		
16	Me "dejo llevar "por mi trabajo.	X		X		X		
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados. MG. Luis Yuri Calderón Cumpa DNI: 06034253

Especialidad del validador: Maestro en Salud Pública, Teórico

10 de diciembre del 2022

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota de suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Luis Yuri Calderón Cumpa

Maestro en Salud Pública

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 : Clima organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
4	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X		X		X		
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
8	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Territorio organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
	DIMENSION 5 : Influencia del líder	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes	X		X		X		
16	Mi supervisor no me respeta.	X		X		X		
17	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		

18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 6: Falta de cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	X		X		X		
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X		
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
22	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X		
	DIMENSION 7: Respaldo del grupo	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X		
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados. MG. Luis Yuri Calderón Cumpa DNI: 06034253

Especialidad del validador: Maestro en Salud Pública, teórico.

10 de diciembre del 2022

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Luis Yuri Calderón Cumpa
 Maestro en Salud Pública

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION : Vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	X		X		X		
4	Puedo continuar trabajando largos periodos de tiempo.	X		X		X		
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
	DIMENSION: Dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		
9	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		
11	Mi trabajo es retador.	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
	DIMENSION : Absorción	X		X		X		
12	Mi tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		
13	Cuando estoy trabajando olvido de todo lo que pasa al alrededor de mí.	X		X		X		
14	Soy feliz cuando estoy absorte en mi trabajo.	X		X		X		
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		
16	Me "dejo llevar "por mi trabajo.	X		X		X		
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

SI HAY SUFICIENCIA


Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados. MG. Karen Jeannette Kieffer Montoya DNI:07486924

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Metodóloga

10 de Diciembre del 2022

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.



Mg. Karen J. Kieffer Montoya
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 38915

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION : : Clima organizacional							
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
4	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X		X		X		
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
8	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Territorio organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		

		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
	DIMENSION 4: Tecnología							
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
	DIMENSION 5 : Influencia del líder							
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes	X		X		X		
16	Mi supervisor no me respeta.	X		X		X		
17	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 6: Falta de cohesión							
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	X		X		X		
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X		
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
22	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X		
	DIMENSION 7: Respaldo del grupo							
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X		
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

SI HAY SUFICIENCIA


Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados. MG. Karen Jeannette Kieffer Montoya DNI:07486924

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, metodóloga.

10 de Diciembre del 2022

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.



Mg. Karen J. Kieffer Montoya
PSICÓLOGA
C. Ps. P. 38915

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION : Vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	X		X		X		
4	Puedo continuar trabajando largos periodos de tiempo.	X		X		X		
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	X		X		X		
	DIMENSION: Dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		
9	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		
11	Mi trabajo es retador.	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
	DIMENSION : Absorción	X		X		X		
12	Mi tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		
13	Cuando estoy trabajando olvido de todo lo que pasa al alrededor de mí.	X		X		X		
14	Soy feliz cuando estoy absorte en mi trabajo.	X		X		X		
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		
16	Me "dejo llevar "por mi trabajo.	X		X		X		
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados. Dra. Rosa Estrella Pillman Infanson DNI:40885280

Especialidad del validador: Dra. En Educación, Metodóloga

10 de Diciembre del 2022

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto informante

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION : : Clima organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
4	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X		X		X		
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
8	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Territorio organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
	DIMENSION 5 : Influencia del líder	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes	X		X		X		

16	Mi supervisor no me respeta.	X		X		X		
17	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 6: Falta de cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	X		X		X		
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X		
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
22	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X		
	DIMENSION 7: Respaldo del grupo	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X		
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados. Dra. Rosa Estrella Pillman Infanson DNI:40885280

Especialidad del validador: Dra. en Educación, metodóloga.

10 de Diciembre del 2022

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Clauidad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto informante

Confiabilidad de Engagement

		N	%
Casos	Valido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

a. La eliminación por lista está basada en la totalidad de variables del proceso.

Alfa de Crombach	N de elementos
0,915	25

Confiabilidad de Estrés laboral

		N	%
Casos	Valido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

a. La eliminación por lista está basada en la totalidad de variables del proceso.

Alfa de Crombach	N de elementos
0,794	17

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: **Engagement y estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022**

Investigador: Julio César Castillejo Correa

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada “Engagement y estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022”, cuyo objetivo es evidenciar el grado de repercusión del engagement y el estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD, de la Universidad César Vallejo de la filial LIMA-NORTE.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se desea evidenciar el grado de repercusión del engagement y el estrés laboral en residentes de anestesiología, buscando dar respuesta al problema de investigación, cuyos resultados obtenidos podrían ser relevantes y contribuir a reestructurar y sugerir mejores procesos para el desarrollo de esta etapa fundamental en la formación médica.

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 datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Engagement y estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022.”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará a través de un formulario Google form enviado a sus correos institucionales. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 algún 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 el Investigador Castillejo Correa Julio César email: jcastillejoc@unmsm.edu.pe y Docente Asesor Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario.email: mrosariovg@ucvvirtual.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:

Email:.....

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 6. Carta de Autorización

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

Por medio de la presente se certifica que se aplicó el instrumento de aplicación el cual fue el cuestionario de engagement, UWES - Utrecht Work Engagement Scale y el cuestionario de estrés laboral, OIT-OMS, para la tesis **Engagement y estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima 2022**, cuyo autor es Castillejo Correa Julio César (ORCID: 0000-0002-4355-1190), aplicada a los residentes de anestesiología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

 UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
Unidad de Post Grado
PROGRAMA DE RESIDENCIA ESPECIALIZACIÓN EN ANESTESIA



.....
Dr. CIRIO FRANCOIS VERGARA (Médico)
Presidente del Comité de la Especialidad
Anestesia, Analgesia y Reanimación

Dr. Cirio Vergara
Presidente del Comité de la Especialidad de Anestesiología UNMSM

Fecha 01 de diciembre de 2022

Anexo 7. Prueba de Normalidad

Tabla 9

Prueba de Normalidad según Kolmogorov - Smirnov de Engagement y estrés laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	N	Sig.
Engagement	.784	120	.000
Vigor	.655	120	.000
Dedicación	.499	120	.000
Absorción	.825	120	.000
Estrés laboral	.459	120	.000

En el desarrollo de la prueba de normalidad, se utilizó el estadístico de Kolmogorov Smirnov. Teniendo como muestra a 120 residentes de anestesiología, el nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera variable 0.000 y la segunda variable 0.000, en ambos casos menor que 0.05; lo que obliga procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Engagement y estrés laboral en residentes de anestesiología de hospitales en convenio con una universidad de Lima, 2022

", cuyo autor es CASTILLEJO CORREA JULIO CESAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 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, 16 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 16- 12-2022 21:19:17

Código documento Trilce: TRI - 0492098