



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Alienación y compromiso laboral en los profesionales
de enfermería de un hospital en Lima, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Alvarez Vilca, Paula Judith (orcid.org/0000-0003-4636-9105)

ASESOR:

Dr. Quinteros Gómez, Yakov Mario (orcid.org/0000-0003-2049-5971)

CO-ASESOR:

Mg. Ledesma Durand, Carlos Alejandro (orcid.org/0000-0001-8901-0018)

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

Esta tesis va dedicada a mis padres por siempre alentarme a alcanzar nuevos objetivos, a mi esposo y mis hijos por su paciencia y apoyo incondicional para concluir esta tesis.

Agradecimiento

Al profesor y asesor Dr. Yakov Mario Quinteros Gómez por el aporte de sus conocimientos, su dedicación, por las facilidades y asesoría constante para la conclusión de esta tesis. También, agradecer al Mg. Carlos A. Ledesma Durand, por su ayuda en la revisión de la tesis. A los profesionales de enfermería del Hospital donde se realizó la tesis por su colaboración incondicional. Mi agradecimiento a todos los profesores y profesoras, que he tenido a lo largo de la maestría, por su dedicación y conocimientos transmitidos. Y por último agradecer a Lily Y., colega y amiga que me motiva siempre a buscar nuevas metas.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla Nº 1. Niveles de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.....	29
Tabla Nº 2. Nivel de alienación laboral según dimensiones en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	30
Tabla Nº 3. Niveles de la dimensión impotencia de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	301
Tabla Nº 4. Niveles de la dimensión insignificancia de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	32
Tabla Nº 5. Niveles de la dimensión autoextrañamiento de la alienación laboral de en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	33
Tabla Nº 6. Niveles de compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.....	34
Tabla Nº 7. Nivel de compromiso laboral según dimensiones en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	35
Tabla Nº 8. Niveles de la dimensión vigor del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	356
Tabla Nº 9. Niveles de la dimensión dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	37
Tabla Nº 10. Niveles de la dimensión absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	38
Tabla Nº 11. Correlación entre alienación laboral y compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	39
Tabla Nº 12. Correlación entre la dimensión impotencia de la alienación laboral y la dimensión vigor del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	40
Tabla Nº 13. Correlación entre la dimensión insignificancia de la alienación laboral y la dimensión dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.	41
Tabla Nº 14. Correlación entre la dimensión autoextrañamiento de la alienación laboral y la dimensión absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.....	42

Índice de figuras

Figura N° 1. Niveles de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.....	29
Figura N° 2. Nivel de alienación laboral según dimensiones en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.	30
Figura N° 3. Niveles de la dimensión impotencia de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	31
Figura N° 4. Niveles de la dimensión insignificancia de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	32
Figura N° 5. Niveles de la dimensión autoextrañamiento de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	33
Figura N° 6. Niveles de compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.....	34
Figura N° 7. Nivel de compromiso laboral según dimensiones en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	35
Figura N° 8. Niveles de la dimensión vigor del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	36
Figura N° 9. Niveles de la dimensión dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.	37
Figura N° 10. Niveles de la dimensión absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022	38

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la alienación y compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022. La metodología aplicada fue de tipo aplicado, cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional, donde se consideró una muestra de 70 profesionales de enfermería de un hospital de Lima y se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario para la variable alienación laboral (Mottaz-1981) y otro para la variable compromiso laboral (Engagement de Schaufeli y Bakker-2004). Además, se empleó el programa estadístico SPSS V25 y la prueba Rho de Spearman. Los resultados obtenidos fueron que existe un 40% de alienación laboral en los profesionales de enfermería, 52.9% en su dimensión impotencia, 44.3% en su dimensión insignificancia, 41.4% en su dimensión auto extrañamiento, mostrando un nivel medio del 40% de compromiso laboral, y en sus dimensiones 37.1% de vigor, 57.1% de dedicación y 40% de absorción, también mostraron un nivel medio. Del mismo modo, se encontró que existe relación inversa entre las dimensiones insignificancia y dedicación ($p= 0.012$; $Rho= -0.300$). Por los resultados obtenidos se concluyó que existe una relación baja entre Insignificancia y dedicación en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.

Palabras claves: Alienación laboral, compromiso laboral, profesionales de enfermería.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between job alienation and job engagement in nursing professionals from a hospital in Lima, 2022. The applied methodology was quantitative, non-experimental, descriptive-correlational study, where a sample of 70 nursing professionals from a hospital and a questionnaire for the job alienation variable (Mottaz-1981) and engagement variable (Schaufeli and Bakker-2004) were obtained as a data collection instrument. In addition, the SPSS V25 statistical program and Spearman's Rho test were used. The results obtained were that 40% of labor alienation, 52.9% of Impotence, 44.3% of Insignificance, 41.4% of Self-estrangement, 40% of labor commitment, 37.1 % vigor, 57.1% dedication and 40% absorption showed a medium level. In the same way, it was found that there is a statistically significant inverse relationship between the dimensions Insignificance and dedication ($p=0.012$; $Rho=-0.300$). From the results obtained it is concluded a statistically significant low relationship between Insignificance and dedication in nursing professionals from a hospital in Lima, 2022.

Keywords: Job alienation, job engagement, nursing professionals.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista laboral el cuidado que el profesional de enfermería realiza, es de gran responsabilidad para el profesional y tiene un efecto psicosocial muy importante. En el quehacer diario de la enfermera existe un sentimiento de insatisfacción por múltiples razones, a lo cual vamos a llamar alienación laboral, que es producto de la falta de identificación con el trabajo diario (Galván y Esquinca, 2019). Este escenario no permitiría el desarrollo personal y profesional, haciéndole sentir cansado, agotado física y mentalmente. Para compensar estas molestias, algunos profesionales visualizan el trabajo como una actividad lucrativa, claro ejemplo de un trabajador alienado, es aquel que percibe su empleo como una labor forzada, con el cual busca únicamente cubrir sus requerimientos, en ausencia de compromiso con su organización (Galván y Esquinca, 2019; Herrera-Amaya y Manrique-Abril, 2019).

Por lo antes mencionado, podemos decir que no existe un compromiso organizacional del profesional con la institución donde labora, al cual llamaremos compromiso laboral. El centro laboral, es el lugar donde los empleados deberían sentirse libres de expresarse física, mental y emocionalmente acorde con sus roles de trabajo (Sánchez *et al.*, 2019; García-Iglesias *et al.*, 2021).

En el mundo, el reporte de Gallup (2017) concluyó que solo un 15% de los trabajadores se hallan comprometidos con su labor. En lo que respecta al compromiso laboral, según el ejercicio profesional, los hallazgos posicionaron a los administradores y ejecutivos de empresas estatales como los más comprometidos (28%).

Según la evidencia científica, Latinoamérica ocupa el segundo lugar entre las regiones con menos trabajadores comprometidos (27%). Los países con mayor proporción son Colombia (36%) y El Salvador (34%) (Gallup, 2017).

Gallup (2017), menciona que en el Perú el 67% de la población económicamente activa no se siente comprometido con sus organizaciones; además, existen estudios que reportan opresión y agobio en los empleados por su contexto de trabajo y problemas en la ejecución de sus labores (Valle, 2021; Orgambídez-Ramos & Borrego-Alés, 2017).

Por su parte, la alienación laboral en el personal de salud ha demostrado incidir en forma relevante en el desempeño diario de sus actividades. Al respecto, Bastos *et al.* (2021) encontró un nivel medio-alto de alienación en los profesionales de enfermería, lo cual asoció a una menor percepción de compromiso en la organización.

Esta investigación se elaboró con la finalidad de encontrar relación entre alienación laboral y compromiso laboral, debido a que las enfermeras sienten desconexión con su labor y/o con la misión/visión de la organización, observándose una falta de compromiso con su trabajo; por lo cual se formuló la siguiente incógnita: ¿Existe relación entre alienación y compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022? y por consiguiente se formularon los siguientes problemas específicos: ¿Existe relación entre impotencia de la alienación laboral y vigor del compromiso laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022?; ¿Existe relación entre insignificancia de la alienación laboral y dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022?; y ¿Existe relación entre Auto extrañamiento de la alienación laboral y absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022?.

De acuerdo a lo mencionado, en este sentido la justificación teórica del estudio permitió reducir las brechas de conocimiento, contrastar resultados e implementar protocolos sobre buenas prácticas laborales, además permitirá a los ejecutivos de la alta dirección determinar paradigmas y subsidios teóricos de confianza. En relación a la justificación práctica permitió establecer una relación relevante entre las variables de estudio, pues su naturaleza consideró implantar medidas que enriquezcan la gestión del compromiso en la organización, para así

conectar al trabajador con el entorno laboral y con las actividades que ejecuta. En paralelo, se contribuyó con la preservación del equilibrio entre el trabajo y la propia naturaleza del profesional de enfermería y sirvió como referente teórico y metodológico en la construcción de futuras investigaciones, especialmente en el contexto nacional que presenta una exigua cantidad de pesquisas estructuradas bajo el mismo enfoque temático.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la alienación y el compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima , 2022. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre impotencia de la alienación laboral y vigor del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022; Determinar la relación entre insignificancia de la alienación laboral y dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022, y determinar la relación entre auto extrañamiento de la alienación laboral y absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022 .

Y finalmente, la hipótesis general planteada fue: existe relación entre la alienación y compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022. Y como hipótesis específicas: a) Existe relación entre impotencia de la alienación laboral y vigor del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022. b) Existe relación entre insignificancia de la alienación laboral y dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022 . c) Existe relación entre Auto extrañamiento de la alienación laboral y absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los siguientes párrafos se mostrará una serie de estudios relacionados con el tema de estudio, así como algunas teorías y definiciones que apoyarán con fundamentos teóricos a la presente investigación.

Granados (2021) en Perú, desarrolló una investigación con el propósito de señalar la relación existente entre alienación laboral y compromiso laboral (*engagement*) en las enfermeras de EsSalud de la ciudad de Lima. La metodología aplicada en su trabajo fue no experimental, correlacional y transversal, donde participaron 32 enfermeras de diversas áreas hospitalarias de dicha institución. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, uno para medir dimensiones de la alienación laboral y el otro para medir las dimensiones del *engagement*. Para medir la fiabilidad de ambos instrumentos se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, con lo cual el investigador pudo determinar que el 74% de los profesionales apoyaron las aseveraciones de alienación laboral. Así mismo, al realizar la prueba de correlación entre ambas variables, encontró que la alienación laboral se correlaciona de manera inversa y significativa con el compromiso laboral, lo cual visualiza que la alienación encontrada era baja, y encontró que el compromiso laboral de los profesionales encuestados en sus tres dimensiones fueron las siguientes: dedicación (66%), seguido por vigor (55%) y absorción (51%). Los resultados lo llevaron a concluir que existe una relación inversa y relevante entre cada una de las dimensiones de ambas variables de su investigación.

Vega y Zanabria (2021) en la ciudad de Lima, publicaron una investigación cuya finalidad era definir la relación existente entre el compromiso laboral (*engagement*) y la cultura organizacional en los trabajadores de la salud de una clínica privada. La metodología desarrollada fue de tipo correlacional, descriptiva y observacional, en el cual participaron 80 profesionales sanitarios. Los instrumentos que utilizaron fueron dos cuestionarios, uno para la variable compromiso laboral (*engagement*) en sus tres dimensiones con 17 preguntas y el otro para la variable cultura organizacional en sus cuatro dimensiones con 60

preguntas. Los resultados obtenidos en su investigación mostraron que el 51% del personal profesional encuestado tuvieron un nivel moderado de compromiso laboral con porcentajes similares en sus tres dimensiones (entre 51 - 55%) y en relación a la cultura organizacional también obtuvo un nivel moderado y el porcentaje también fue de 51%, los porcentajes fluctuaban entre 51 al 59% en relación a sus cuatro dimensiones. Al realizar el análisis de correlación identificaron que el compromiso laboral (*engagement*) y la cultura organizacional se relacionaban de manera significativa y directa, situación similar ocurrió al correlacionar las dimensiones de ambas variables de estudio, concluyendo que el compromiso laboral y cultura organizacional tenían una correlación significativa y directa según el procesamiento de datos obtenidos.

Valle (2021) en la ciudad de Lambayeque, realizó una investigación cuya finalidad fue establecer que existía relación entre el compromiso laboral (*engagement*) y la calidad de vida que los profesionales de salud percibían en el centro de salud donde laboraban. El diseño metodológico que desarrolló fue no experimental, de forma descriptiva y correlacional, prospectiva y transversal. En este estudio participaron 65 trabajadores tanto del área administrativa como asistencial que tenían más de dos años laborando en la institución, incluyendo al personal encargado de la administración del nosocomio, médicos, licenciados (as) de enfermería, licenciadas (os) de obstetricia y técnicas de enfermería. Los instrumentos utilizados por el autor fueron dos cuestionarios, uno para compromiso laboral (*engagement*) y sus dimensiones y el otro para la calidad de vida del profesional con sus tres dimensiones. Los hallazgos mostraron un nivel promedio para el compromiso laboral (62%) y, cada una de sus dimensiones y; un nivel bueno para la percepción de la calidad de vida en los profesionales (90%), en relación a esta variable se evidenció un nivel excelente para la dimensión motivación intrínseca (58%), un nivel bueno para la dimensión apoyo directivo (83%) y un nivel regular para la dimensión demanda de trabajo (78%). El análisis inferencial le permitió concluir que existía una correlación directa, débil y significativa entre compromiso laboral y percepción de la calidad de vida en los profesionales de la institución estudiada.

Velazco (2020) en Lima, ejecutó un estudio cuya finalidad fue determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral y el compromiso laboral (*engagement*) en las enfermeras de un hospital del sector público. El diseño metodológico aplicado por el investigador fue no experimental, descriptivo, correlacional y prospectivo, en el cual participaron 70 enfermeras profesionales. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio con sus respectivas dimensiones, para la variable calidad de vida laboral, el cuestionario aplicado tenía 33 enunciados y para la variable compromiso laboral (*engagement*) 17 enunciados. En este estudio los hallazgos mostraron una calidad de vida laboral de nivel regular (63%), considerando dentro este aspecto que el nivel era adecuado en un 31% y el 6% lo consideraba en un nivel inadecuado, así mismo en relación al compromiso laboral (*engagement*) también se obtuvo un nivel medio (63%), con el mismo resultado para sus dimensiones (vigor 57%, dedicación 79% y absorción 64%), considerando que el 33% de los profesionales encuestados consideraron que el compromiso laboral (*engagement*) era bajo y sólo un 4% lo consideró en un nivel alto. El análisis inferencial permitió concluir al investigador que existía una relación directa, media y representativa entre el compromiso laboral (*engagement*) y la calidad de vida en la labor que realizan a diario los profesionales de enfermería, al igual que con cada una de sus dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca

Agurto *et al.* (2020) en Piura, ejecutaron una investigación con la finalidad de encontrar la relación entre el compromiso ocupacional y la satisfacción laboral del grupo de colaboradores de una empresa. Su metodología fue cuantitativa, no experimental, descriptiva, correlacional y transversal; su muestra fue de 201 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico. Utilizaron dos cuestionarios para la recolección de datos, uno para medir el compromiso ocupacional conformado por 17 enunciados y un segundo cuestionario para medir la satisfacción laboral conformados por 26 enunciados ambos con puntuaciones Likert. Encontrando como resultados una correlación directa, fuerte y significativa entre las variables de estudio, un nivel medio del 63% para el compromiso ocupacional y un nivel medio del 78% para la satisfacción laboral. Con los resultados obtenidos los autores concluyeron que la empresa contaba con un adecuado programa de

compromiso ocupacional, con lo cual se logrará mejorar la satisfacción laboral de sus empleados y el nivel de compromiso con la institución. Una de las recomendaciones que hicieron fue que es importante que los jefes consideren los sentimientos de los empleados, ya que un empleado satisfecho va a tener un mejor rendimiento laboral y se va a sentir más comprometido en conseguir los objetivos propuestos por la empresa donde labora.

Chávez (2019) en Arequipa, ejecutó un estudio cuya finalidad fue investigar el nivel de compromiso laboral (*engagement*) y la percepción del cuidado enfermera en una clínica de la ciudad. La metodología empleada fue no experimental, correlacional, prospectivo - transversal, en el estudio participaron 48 enfermeras profesionales. Para la obtención de datos utilizaron como instrumento dos cuestionarios uno para cada variable con sus respectivas dimensiones, para la variable compromiso laboral (*engagement*), el cuestionario constaba de 17 enunciados y para la variable percepción del cuidado enfermero se usó un cuestionario con 30 preguntas, en el cual se incluyen los diez principales factores del cuidado humanizado de Jean Watson. Los resultados obtenidos mostraron un nivel alto para el compromiso laboral (83%) y los valores para sus dimensiones fueron: vigor (75%), dedicación (91%) y absorción (83%), y sólo un 17% de las enfermeras encuestadas consideraron un nivel medio para el compromiso laboral. La percepción del cuidado fue elevado para el 88% de enfermeros y un nivel medio para el 13% de profesionales encuestados. Por otro lado, el análisis bivariado reportó correspondencia significativa entre el compromiso laboral y la percepción del cuidado enfermero. Adicionalmente, evaluó la influencia de dos características epidemiológicas: edad y estado civil en cada una de las variables, sin embargo, no se halló significancia o correspondencia en ninguna de ellas.

Marca (2018) en Lima, ejecutó un estudio con la finalidad de determinar que existen factores organizacionales que intervienen en el bienestar laboral de las enfermeras en los servicios de cuidados críticos, realizado en una institución privada de salud. El diseño metodológico utilizado por el autor fue de tipo exploratorio, descriptivo y mixto, en el cual participaron 96 profesionales asistenciales. Se utilizó un cuestionario para medir el bienestar laboral general

elaborado por Josep y colaboradores, conformado por 55 ítems, dividido en dos dimensiones: bienestar psicosocial, y efectos colaterales, y para el compromiso laboral se utilizó el cuestionario Utrecht de *Engagement* conformado por 17 ítems. Encontrando como resultado, que el 72% de la población tenía un alto nivel de efectos positivos relacionados con su labor profesional, el 83% tenían un nivel alto de capacidad de respuesta emocional ante situaciones que demandan adaptabilidad, el 92% de los profesionales tuvo un nivel alto o medio alto en las expectativas, el 91% presentaron un nivel alto o medio alto en la somatización, el 90% obtuvieron un nivel bajo o medio bajo en el agotamiento, y el 100% obtuvieron niveles bajo o medio bajo en la alienación, todo ello relacionado al bienestar laboral; posteriormente encontró que para la variable compromiso laboral (*engagement*), el 67% de los profesionales tenían niveles altos o muy alto en la dimensión vigor, situación similar en la dimensión dedicación (76%) y un nivel promedio en la dimensión absorción (59%). Concluyó afirmando que es necesario generar un vínculo laboral entre el personal, utilizando el compromiso laboral para un mejor desempeño e involucramiento organizacional.

Quispe y Vilca (2018) en Arequipa, ejecutaron una investigación con la finalidad de relacionar el nivel de conocimiento que tienen las enfermeras en el manejo de pacientes policontusos y el compromiso laboral (*engagement*), en el servicio de emergencia de un hospital de la región de Arequipa. La metodología aplicada fue de tipo correlacional, descriptivo y observacional, en dicha investigación participaron 26 enfermeras del servicio de emergencia. El instrumento utilizado para medir el nivel de conocimiento en el manejo de pacientes politraumatizados fue el cuestionario de Tarazona con 20 enunciados, y otro cuestionario para el compromiso laboral (*engagement*) con 17 enunciados con sus respectivas dimensiones. Encontrando que los conocimientos de los profesionales en el abordaje inicial del politraumatizado tuvieron un nivel medio (54%), al igual que los conocimientos relacionados con la vía aérea (54%), los conocimientos sobre la ventilación (50%), la circulación (50%), evaluación neurológica (65%), exposición al paciente (50%). Respecto al compromiso laboral (*engagement*), la dimensión vigor se encontraba en un nivel medio y alto (42% y 50%, respectivamente), la dedicación y absorción en nivel medio (61% y 46 % respectivamente), de manera

general el *engagement* estaba en niveles medio (46%). Posteriormente al realizar el análisis de correlación entre las dos variables, se encontró que el conocimiento del manejo inicial de todo paciente politraumatizado tenía una correlación de manera significativa y en forma directa con el compromiso laboral. Concluyendo que ambas variables se correlacionaban entre sí, al igual que sus dimensiones.

Alomía y Castro (2018) en Lima, elaboraron un estudio con la intención de verificar la relación directa entre compromiso organizacional y la intención de permanencia de las enfermeras de una institución de salud privada en la ciudad de Lima. La metodología aplicada fue no experimental, descriptivo - correlacional y prospectiva, cuya muestra fue de 120 enfermeros. Para la recolección de datos se usaron dos cuestionarios, uno para la variable compromiso organizacional de Meyer-Allen con 21 enunciados y otro para el compromiso laboral (*engagement*) con 17 enunciados para sus tres dimensiones. Dentro de los principales resultados encontraron que existía un elevado porcentaje de enfermeros comprometidos con el nosocomio (80%), en particular de tipo afectivo (94%), siendo el de porcentaje menor el compromiso normativo (36%). Además, se obtuvo que un 90% de las enfermeras tenían la intención de continuar laborando en el hospital de estudio. Concluyendo que no existe relación significativa entre compromiso laboral y la intención de permanencia que tienen las enfermeras de la institución que estudiaron.

Amanqui y Sarmiento (2018) en Arequipa, realizaron un trabajo con el propósito de determinar la relación existente entre compromiso y motivación laboral en las enfermeras en los servicios del centro quirúrgico, recuperación y central de esterilización de un hospital de la región. El diseño metodológico aplicado fue no experimental, correlacional, prospectivo y transversal, en donde participaron 45 enfermeras. El instrumento utilizado fueron dos cuestionarios, uno para la variable motivación laboral que constaba de 23 enunciados, incluyendo sus cinco dimensiones y el otro cuestionario para la variable compromiso laboral (*engagement*), que tenía 17 enunciados que incluye a sus tres dimensiones. Los resultados mostraron un nivel bajo para la motivación laboral, al igual que en sus

diferentes dimensiones los porcentajes hallados fueron altos. En relación al compromiso laboral y sus dimensiones también evidenciaron un nivel bajo (84% para cada uno de ellos). Por otro lado, la motivación laboral de las enfermeras (os) del Hospital Regional Honorio Delgado se asoció de forma significativa a la variable compromiso laboral: la dimensión vigor, la dedicación y la absorción obtuvieron valores nulos. Concluyeron que existía una relación significativa entre las variables de estudio, es decir a menor motivación menor es el compromiso de los profesionales de enfermería de la institución de salud donde se realizó dicho estudio.

Jiménez (2018) en Arequipa, desarrolló una investigación cuyo propósito fue encontrar la relación existente entre las competencias gerenciales y el nivel de compromiso laboral (*engagement* laboral) de los profesionales de la salud en el Distrito de Zamacola. La metodología empleada fue no experimental, correlacional y prospectiva - transversal, en la cual participaron 70 profesionales: enfermeras(os) (27%), médicos (26%), obstetras u obstetricas (20%), odontólogos (as) (9%), asistente social (9%), nutricionista (1%), químicos farmacéuticos (1%) y otros (7%) los cuales fueron incluidos por muestreo no probabilístico y al azar. El instrumento utilizado por el investigador fueron dos cuestionarios, para competencias gerenciales se utilizó el cuestionario "*Developing Managerial Skills*", creado en 1999 por Whetten y Cameron, y adaptado y traducido por Lara, el cual contiene 52 ítems y 13 dimensiones y otro cuestionario para compromiso laboral (*engagement*) con sus tres dimensiones. Los hallazgos mostraron una prevalencia del 47% para las competencias gerenciales (competencias en proceso 47%, competencias no logradas 33% y competencias logradas 20%), un nivel moderado para el compromiso laboral y cada una de sus dimensiones: vigor (49%), dedicación (44%) y absorción (49%). Por otro lado, se exteriorizó una relación estadísticamente significativa entre el compromiso laboral del equipo de salud y las competencias gerenciales, en particular las competencias logradas, competencias en proceso y competencias no logradas.

Zhao *et al.* (2022) en China, publicaron un estudio que tuvo como finalidad determinar el estado actual de la alienación laboral en enfermería y su correlación

con la intención de rotación en tres hospitales de Wuhan. La metodología de estudio fue de tipo observacional, correlacional y prospectivo- transversal, en el cual participaron 1112 enfermeros de los diferentes servicios de hospitalización. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, el primer cuestionario contenía información sociodemográfica general, un segundo cuestionario relacionado con la alienación laboral de la enfermera de Xiaojing, del erudito Ren el cual consta de 12 ítems y 3 dimensiones: sentimiento de impotencia, sentirse impotente y falta de sentido y; la escala de intención de rotación de la enfermera de Michael y Spector (6 ítems y 3 dimensiones: posibilidad de renuncia a su trabajo actual, posibilidad de encontrar otro trabajo y probabilidad de conseguir otro trabajo). Los resultados mostraron un nivel moderado para la sensación de alienación laboral (30%) y cada una de sus dimensiones: sentimiento de impotencia (11%), sensación de impotencia (9%) y falta de sentido (9%). Los hallazgos mostraron un nivel moderado para la sensación de alienación laboral (30%) y cada una de sus dimensiones: sentimiento de impotencia (11%), sensación de impotencia (9%) y falta de sentido (9%). El análisis de Rho de Spearman reflejó una correlación positiva, débil y representativa en la alienación en el trabajo de enfermería, concluyendo que a mayor alienación laboral mayor es la intención de rotación del personal e inclusive es mayor su posibilidad de renunciar al trabajo actual.

Cui *et al.* (2022) en China, ejecutaron un estudio con la finalidad de establecer la relación existente entre el agotamiento del ego y alienación laboral en el personal de enfermería de ese país. Su metodología fue observacional, correlacional y prospectiva-transversal, en dicho estudio participaron 353 licenciadas dedicadas a la gestión en enfermería de 3 hospitales diferentes de la ciudad de Xian, el muestreo fue por conveniencia. Aplicaron el cuestionario del Erudito chino Ren, el cual estaba compuesto por 12 ítems y 3 dimensiones: sensación de impotencia, falta de amigos y falta de sentido y la escala de fatiga autorregulable del académico australiano Nes, quien consideró 16 elementos y 3 dimensiones: cognición, emoción y comportamiento. Los hallazgos mostraron una alienación laboral y agotamiento del ego moderado. Además, encontraron correlación entre las variables de estudio, especialmente entre los ítems “A veces no sé qué hacer con las instrucciones de trabajo de mis superiores” y “tengo

dificultades para recordar las cosas”; por ello, ambos deben ser foco de las pruebas psicológicas en los profesionales de enfermería. Finalmente, el coeficiente de estabilidad de la correlación fue mayor a 0.25; es decir que la proporción de datos que se pudieron eliminar para mantener una correlación de al menos 0.7 fue óptima, con un 95% de certeza.

García-Contreras *et al.* (2022) en México, desarrollaron una investigación con tres variables, cuyo propósito era encontrar la relación existente entre alienación laboral, conducta desviada en el centro laboral y desempeño laboral en las organizaciones del sector estatal. El diseño metodológico fue no experimental, observacional, correlacional y prospectiva-transversal, en dicho estudio participaron 229 empleados estatales de diez organizaciones diferentes del país mexicano. El instrumento utilizado en dicho estudio fue un cuestionario creado por los autores en base a las siguientes escalas: alienación del trabajo de México para lo cual consideraron 21 ítems y 2 dimensiones: sin sentido y auto extrañamiento y las versiones en español de las escalas conducta desviada en el lugar de trabajo que constan de 13 ítems y desempeño laboral en las organizaciones con 8 ítems. Los resultados subrayaron la importancia de detectar, monitorizar y comprender el estado de alienación laboral y sus implicancias, pues esta variable se correlacionó de forma directa, débil y significativa a la conducta desviada en el lugar de trabajo y desempeño en las organizaciones; los hallazgos subrayaron lo importante que es detectar, monitorizar y comprender el estado de alienación laboral y sus implicancias, pues esta variable se correlacionó de forma directa, débil y significativa a la conducta desviada en el lugar de trabajo y el desempeño en las organizaciones. Así mismo, es necesario precisar que la variable desempeño laboral en las organizaciones se correlacionó de forma directa, débil y significativa a las conductas laborales desviadas. El autor concluyó que para mejorar el desempeño laboral de los empleados y erradicar las conductas laborales desviadas, antisociales o contra productivas es necesario estabilizar el nivel de alienación laboral.

Abu y Alsaed (2021) en Jordania, realizaron una investigación que tuvo como propósito determinar el impacto que existía entre el nivel de alienación en el trabajo

con el compromiso organizacional de los obreros del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Amman, perteneciente al Reino Hachemita de Jordania. El diseño metodológico que utilizaron fue observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal, y en dicho estudio participaron 210 trabajadores que fueron seleccionados al azar. Para la recolección de datos utilizaron una encuesta y dos cuestionarios creados por los autores, revisado y validado por académicos de la Universidad Árabe de Amman y por expertos de otras universidades del Reino Hachemita de Jordania, uno de los cuestionarios fue diseñado para medir la alienación del trabajo con sus tres dimensiones: autodistanciamiento, sensación de impotencia y sin sentido; y el segundo cuestionario para medir el compromiso en las organizaciones con igual cantidad de dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación simple de 61% entre las dimensiones de la variable alienación del trabajo y las dimensiones de la variable compromiso organizacional, y un coeficiente de determinación de 37%. Además, dicho estudio permitió a los autores concluir que la alienación del trabajo tuvo un impacto significativo en el nivel de compromiso organizacional y cada una de sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

Rahmah (2021) en Turquía, realizó una investigación cuya intención era analizar cuál es el nivel de alienación laboral y su efecto en el nivel de compromiso organizacional de los profesionales de la salud. El diseño metodológico utilizado fue de tipo descriptivo correlacional, en dicho estudio participaron 322 profesionales de la salud de Estambul, los cuales fueron seleccionados a través del método de muestreo aleatorio. El instrumento que utilizó fue el cuestionario de Mottaz, conformada por sus tres dimensiones: impotencia, auto extrañamiento y sin sentido. Los resultados encontrados fue que el 60% de los participantes eran del grupo etáreo de 26 a 35 años, y que casi la mitad de participantes fueron del sexo femenino 48%. Asimismo, encontró que existe correlación negativa y significativa en relación a la percepción del compromiso organizacional y alienación laboral que tiene el profesional que labora en dichas instituciones de salud. Concluye, que, al incrementar la percepción del compromiso organizacional, se va a lograr disminuir la percepción de alienación laboral y por lo tanto recomienda que para disminuir o

evitar los problemas relacionados con la alienación tanto a nivel personal y organizacional, se necesita que los integrantes participen activamente en la comunicación a todo nivel dentro de la institución.

Carillo (2020) en Ecuador, ejecutó un estudio cuyo propósito fue analizar el compromiso laboral de los profesionales que brindan atención primaria en dos instituciones de salud de diferentes distritos de ese país. La metodología desarrollada fue no experimental, descriptivo y prospectivo-transversal, participaron 177 trabajadores de salud, según el muestreo probabilístico se incluyeron a médicos, enfermeras, odontólogos, auxiliares de enfermería y obstetras. El instrumento aplicado fue un cuestionario validado por expertos en más de 13 países de los cinco continentes, dicho cuestionario contenía 23 preguntas relacionadas con sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Los hallazgos mostraron que, a pesar del desgaste emocional, estrés, aumento en la demanda asistencial, escasos recursos hospitalarios, carga laboral diaria y contexto del COVID - 19, estos profesionales presentaron un elevado compromiso laboral; es decir, continuaron trabajando con energía, dinamismo, firmeza, motivación e inspiración, posicionando incluso a sus respectivas profesiones en los más altos estándares jerárquicos y satisfaciendo con dichos resultados su vocación de servicio, mediante el vínculo afectivo que crearon con sus usuarios en cada consulta externa o visita comunitaria que realizaron.

Özer *et al.*(2019) en Turquía, publicaron una investigación con el propósito de examinar el impacto que tiene la alienación laboral en la salud organizacional del profesional de enfermería y médicos que laboraban en una institución de salud de ese país. La metodología utilizada fue descriptiva de correlación. La población que participó fue de 701 profesionales. Para la recolección de datos aplicaron el cuestionario de alienación laboral de Mottaz, compuesta por un total de 21 enunciados con un puntaje tipo Likert; y un segundo cuestionario para medir la determinación de la percepción del personal sobre la salud organizacional conformado por 20 enunciados con puntajes tipo Likert de cinco puntos. Dentro de los principales resultados encontrados fue que la impotencia obtuvo el promedio más alto y la falta de sentido el promedio más bajo de alienación, la percepción del

personal sanitario sobre salud organizacional es moderada. Además, encontró que la correlación entre las dimensiones de la alienación obtuvo un puntaje positivamente bajo y moderado, mientras que las correlaciones entre las dimensiones de la alienación laboral y la salud organizacional son negativamente bajas y moderadas, además las dimensiones que más se relacionan con la salud organizacional son la impotencia, auto extrañamiento y sin sentido. Concluyendo que se debe evitar la alienación del personal porque influye en la calidad, producción, motivación y el compromiso con la institución.

Kartal (2018) en Turquía, publicó un trabajo con el propósito de encontrar la relación existente entre compromiso y alienación laboral en el rendimiento de los profesionales de la salud que laboraban en los diferentes tipos de hospitales de ese país. La metodología utilizada fue de tipo prospectiva y observacional. La población analizada fueron 493 trabajadores de dichas instituciones, en quienes se aplicaron dos cuestionarios, una para medir el compromiso laboral de Schaufeli y Bakker con sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción; y el otro para medir alienación laboral de Mottaz, con sus tres dimensiones (impotencia, auto extrañamiento y sin sentido). Los resultados encontrados en relación al compromiso laboral fue que la dimensión dedicación tuvo la mayor puntuación y la de menor puntuación fue el vigor, y que el compromiso laboral global fue moderado; en relación a la alienación, la dimensión con mayor puntaje fue el auto extrañamiento y la más baja fue la dimensión sin sentido y, la alienación global fue moderada. También encontró que alienación laboral se correlacionaba directa y significativamente con la puntuación total de alienación laboral, que existe correlación entre nivel de desempeño y compromiso laboral y que existe correlación con la alienación laboral. Concluyó que los niveles de vigor del compromiso laboral en los profesionales de salud incrementan su rendimiento, mientras que los niveles de impotencia y sin sentido disminuyen dicho rendimiento laboral.

Chiang *et al.* (2017) en Chile, publicó su estudio para analizar y determinar la relación existente entre el clima organizacional y compromiso laboral. El método desarrollado fue un estudio de campo, no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. La población fue de 322 trabajadores de dos fundaciones de

bienestar social, pero los encuestados fueron 237 empleados, los cuales fueron seleccionados por conveniencia. Los instrumentos empleados por los autores fueron dos cuestionarios, uno para medir compromiso laboral, compuesta por 42 elementos, con respuestas tipo Likert de cinco afirmaciones y el segundo para medir el clima de la organización con 17 enunciados que contenían las tres dimensiones: vigor, dedicación, absorción; los datos se procesaron mediante el software SPSS. Dentro de los principales resultados los autores encontraron un alto grado de compromiso laboral tanto en la Fundación 1 como en la Fundación 2, además encontraron una relación muy significativa entre las dimensiones confianza y dedicación. Concluyen dicho estudio afirmando que los colaboradores que tienen un alto grado de compromiso laboral, que sienten pasión por lo que hacen, y que se motivan a alcanzar sus objetivos gracias a un clima organizacional equilibrado y sano, van a tener una adecuada percepción institucional y relaciones laborales satisfactorias.

Oñativia (2017) en España, publicó un estudio con la finalidad de analizar el efecto de las demandas y recursos laborales en la salud laboral de los profesionales (burnout-engagement), analizar el efecto de las puntuaciones diarias del burnout-engagement en la salud general de los profesionales y también estudiar el efecto del afecto y apoyo social, dentro como fuera del trabajo. La metodología realizada en dicho estudio fue de tipo descriptiva, la población encuestada fueron 60 profesores. El instrumento aplicado fue un cuestionario para medir el vigor y dedicación del compromiso laboral. Dentro de los principales resultados, encontraron que los profesionales que fueron evaluados diariamente presentaron puntuaciones de medias a altas en la dimensión vigor y dedicación, a diferencia de las dimensiones agotamiento emocional que obtuvieron puntuaciones mucho más bajas, en relación a la variable sobrecarga laboral en el trabajo encontraron que tenía una correlación directa con el agotamiento emocional, pero esta correlación era negativa con la dedicación; además la correlación es positiva con las dimensiones vigor y dedicación del compromiso laboral; y que el apoyo social de los compañeros tiene una correlación positiva con la dimensión dedicación. El autor concluye que hay un efecto positivo si se realiza una retroalimentación diaria de la dedicación, de las experiencias de recuperación y del distanciamiento que

desarrollan los profesionales una vez completada su jornada de trabajo, todo unido al afecto positivo, lo cual va repercutir significativamente y en forma favorable en la salud de los profesionales.

A continuación definiremos la variable Independiente de estudio: Alienación laboral. Según el Diccionario de la lengua española (2021), la alienación está definida como la restricción o condicionamiento de la personalidad, impuesta a un sujeto o grupo de personas por factores extrínsecos de naturaleza social, económica y cultural. Ésta es considerada una condición mental y se particulariza por la pérdida de la identidad. Así mismo, es necesario precisar que en la alienación existe una relación de tensión entre lo propio y extraño, e implica separación y desapego de las relaciones; sin embargo, nunca genera un ruptura total de los vínculos (Pineda, 2021).

Según Karl Marx (1844, como se citó en Zoghbi & Caamaño, 2011), la alienación laboral está definida como el grupo de disfunciones que generan desavenencias entre la naturaleza humana y el arquetipo laboral de la sociedad capitalista. Esta condición acarrea pérdida de control sobre el producto y proceso de producción; además la capacidad de expresarse en el trabajo disminuye y por ende su significado. Adicionalmente, este autor manifestaba que la alienación se basa en cuatro elementos, siendo estos, el producto y el proceso de producción, donde solo intervienen los directivos y las ventas del producto, con la finalidad de generar ganancias, pero de esta manera el trabajador no percibe la utilidad de su actividad viendo su esfuerzo solo en la obtención de su salario, los otros dos elementos a considerar son, en primer lugar sus compañeros de trabajo, donde el trabajador puede tener sentimientos de soledad debido al capitalismo, pues genera que no haya cooperación, lo cual estaría alineado con el siguiente elemento, su propio potencial humano, donde los trabajadores demostrarían sus fortalezas para demostrar sus habilidades laborales (Manrique y Caamaño 2010).

Por otro lado, Seeman (1959, como se citó en Zoghbi & Caamaño, 2011) provee un concepto más moderno de alienación laboral, postuló que

esta condición es la combinación de 5 aspectos: impotencia, es decir, las emociones de impotencia que tiene el trabajador ante la poca capacidad que tiene para controlar su desempeño laboral diario; falta de sentido, es decir, la percepción que tiene el trabajador sobre su trabajo, el cual no tendría influencia en la organización; falta de normas, es decir, percepción o sentimiento del trabajador ante las normas organizacionales, pues no las considera relevantes o que han perdido relevancia; aislamiento, es decir, el trabajador se separa o aparta del entorno organizacional, y auto extrañamiento, es decir, presencia de sentimiento de ausencia de realización ante la actividad diaria que desempeña el trabajador dentro de la organización.

Finalmente, Bonfeld (2014, como se citó en Lazarus, 2022) alega que es la transformación de la actividad humana en un tormento, donde la riqueza aparece como pobreza y se disuelve el carácter colectivo del trabajo, subvirtiéndolo y naturalizando la experiencia competitiva.

Además, se pueden considerar algunos modelos, como es el caso de la Teoría de la alienación de Georg Hegel, Hegel (2017) aseguraba que el individuo deberá enfrentar obstáculos a lo largo de su vida y muchas veces las limitaciones no permitirían su autorrealización, lo cual podría afectar su medio externo y sofocar su existencia para lograr dicha autorrealización. Adicionalmente, este autor manifiesta que la alienación genera que la persona se convierta en un extraño para sí mismo, lo que considera como experiencia, pues el individuo logra comprender sus falencias ante la generalidad del mundo (Forero, 2021).

Otra teoría que considera este término es la Teoría de Ludwing Feuerbach, según Guzmán (2011) Feuerbach reprochaba al cristianismo, ya que sus milagros eran ilusiones que se producían por la sola fantasía de los sujetos por gobernar la naturaleza, por ello atribuía a la religión un grado de enajenación. Por otro lado, este autor manifiesta que la alienación genera un carácter negativo, el cual es originada ante la no distinción de la individualidad, sino en la objetivación de una divinidad (Ortega, 2021).

La teoría que más hace referencia a la alienación, es la Teoría de alienación de Marx. Según Morrison (2006) Marx señalaba la existencia humana como la esencia misma y la dividía en solo tres aspectos, donde la labor forma parte de la autodefinición de los individuos. A ello le adiciona que una persona se realiza cuando realiza una actividad laboral, considerando diversidad de condiciones, como creatividad y libertad, de esta manera la persona se puede realizar (Ortega, 2021).

Así mismo, es necesario tener en cuenta los niveles de alienación laboral, donde Karl Marx (1844, como se citó en Del Valle, 2015) distingue 4 niveles diferentes y complementarios en el proceso de alienación: a) Producto realizado: en este nivel el individuo se separa y subyuga al producto de su labor, y se ve a sí mismo como una mercancía (Del Valle, 2015); b) Actividad a producir: en este nivel la actividad vital de los individuos se transforma en un medio de subsistencia física; por ello, si el sujeto rehúye a la ejecución de sus actividades siente que está renunciando a sí mismo (Del Valle, 2015); c) Ser genérico del hombre: en este nivel la descalificación de la existencia física es bloqueada, pues la actividad vital se transforma en objeto de la voluntad y conciencia (Del Valle, 2015); d) Otros hombres: en este nivel los individuos expresan la mirada que tienen de sí mismos a sus colegas o pares (Del Valle, 2015).

Además, los tipos de alienación laboral según Karl Marx (1844, como se citó en Rojas, 2010) son de 5 tipos: a) Alienación religiosa: mistificación de los roles u organizaciones, que atribuye a la religión, Dios o al destino, aquello que es creado por los seres humanos (Rojas, 2010); b) Alienación filosófica: la filosofía no refleja la realidad auténtica y expresa una vida enajenada (Rojas, 2010); c) Alienación política: se utiliza al Estado como herramienta de dominación (Rojas, 2010); d) Alienación social: divide a la sociedad en clases antagónicas (Rojas, 2010); e) Alienación económica o del trabajo: considerada el tipo de alienación más importante y el origen de las demás alienaciones. Esta no toma en cuenta a los sujetos ni a un interés conjunto, lo que importa son las leyes de elaboración de mercancías (Rojas, 2010).

Al considerar las dimensiones de esta variable, se puede mencionar a Seeman (1959, como se citó en Zoghbi & Caamaño, 2011) establece como dimensiones de la alienación laboral a las siguientes características: impotencia, definido como un sentimiento asociado a la imposibilidad de ejecutar una acción y falta de control en el desempeño de las actividades cotidianas (Zoghbi & Caamaño, 2011). Según Blauner (1964, citado por Edgell & Granter, 2019) la impotencia es la falta de control sobre las actividades laborales, que resulta de la mecanización del trabajo; insignificancia, Seeman (1959, como se citó en Zoghbi & Caamaño, 2011) define a la insignificancia como la influencia nula de la labor sobre la producción total de la organización; sin embargo, Blauner (1964, como se citó en Zoghbi & Caamaño, 2011) refiere que es el aporte deficiente al proceso de producción, lo que torna al rol desempeñado poco significativo; falta de normas, según Durkheim (1984, como se citó en Zoghbi & Caamaño, 2011) refiere que la ausencia de normas en las organizaciones crean entornos de confusión o escases, y desvalorización de los trabajadores; aislamiento, según Seeman (1984, como se citó en Zoghbi & Caamaño, 2011) el aislamiento desconecta al individuo de lo intelectual y hace que éste se sienta como un extraño en la sociedad; autoextrañamiento, es la falta de realización o desarraigo de las actividades laborales (Zoghbi & Caamaño, 2011). Según Marx (2015) el autoextrañamiento es la falta de pertenencia en la labor y ausencia de gratificación.

La presente investigación utilizó la escala de alienación del trabajo de Mottaz, que en 1981 presentó a la comunidad científica un constructo de 3 dimensiones: impotencia laboral, insignificancia y auto extrañamiento. Este autor refirió que las dimensiones aislamiento y falta de normas no se ajustan conceptual o empíricamente a las otras dimensiones; por ello, prefirió excluirlas (Zoghbi & Caamaño, 2010). Este escenario se ejemplifica con claridad en los siguientes postulados: Según Mottaz (1981, como se citó en Zoghbi & Caamaño, 2010), el Aislamiento hace referencia a aspectos asociados a la institución y a los colegas, y falta de normas a causas sociológicas; mientras que las dimensiones impotencia, insignificancia y autoextrañamiento engloban únicamente al trabajo.

En relación a la Variable Dependiente a la cual denominaremos compromiso laboral, lo definiremos como el compromiso entre dos o más individuos, desarrollando la comunicación del último siglo, como referencia a la importancia de la necesidad recóndita de compromiso subvalorado reflejado actualmente (Cánovas & Chiclana, 2017). Se considera como el estado psicológico positivo, que está conformado por las dimensiones vigor, absorción y dedicación (Mendoza y Mejía, 2016; Herencia, 2019).

El compromiso laboral, definido por Kahn, es descrito como una variable de provecho que involucra a sus trabajadores con las metas de la institución (Crompton y Bird, 2020). González y Jaramillo, en base a lo formulado por Maslach *et al.* (2001) identifican al compromiso laboral como la energía, intervención y eficiencia, que se contraponen a las dimensiones del burnout. Lorente y Vera (2010) lo señalan como la condición mental positiva de construcción asociada a actividades laborales, determinadas por elevados grados de energía y resistencia mental en el trabajo (González y Jaramillo, 2020). Además, tiene como característica principal buscar la conceptualización de las actitudes particulares en relación al trabajo y al empleado. Dentro de los comportamientos laborales encontramos las intenciones conductuales que se desarrollan en el ámbito laboral cotidiano y de esta manera los enfoques dados en salud y bienestar que deben existir y dan como resultado calidad de vida del personal (Schaufeli, 2013).

Towler (2018, citado por Bosh *et al.*, 2021) menciona que el compromiso laboral es la conexión existente entre el trabajador con la entidad laboral, lo cual influye en su desempeño diario, de esta manera se puede manifestar que, el logro de un buen compromiso laboral se basa en el logro de un ambiente laboral ideal. Mientras que Schaufeli *et al.* (2002, citado por Vargas y Estrada, 2016) la conceptualiza como un estado mental y psicológico, donde interviene el esfuerzo de la entidad por capturar el interés del trabajador, por lo cual se puede considerar como un factor relevante para el desempeño de tareas, así como el comportamiento organizativo e innovador del trabajador, para reducir la intención de abandono.

Por otro lado, la perspectiva organizacional laboral es el modo positivo que posee el rendimiento y compromiso con la organización, y tiene una relación negativa con la deserción, cambio o desistimiento de los trabajadores a su labor (Rivera, 2020). También se debe considerar la perspectiva colectiva: la cual deduce el acontecimiento psicosocial, que empieza en los sindicatos que se forman al interior de las diversas organizaciones (Rivera, 2020).

Dentro de las dimensiones del compromiso laboral, vamos a considerar: vigor, el cual hace referencia a la parte del comportamiento del ser humano y se particulariza por grados elevados de energía en las tareas, resistencia mental y anhelo de invertir esfuerzos en las actividades laborales (Vargas, 2018; Mendoza y Mejía, 2016); dedicación, el cual hace referencia a lo afectivo, a la presencia del orgullo y pasión laboral (Vargas, 2018; Mendoza y Mejía, 2016); absorción, referido al estado de concentración y felicidad del empleado, está conformado por el componente cognitivo del individuo el cual se produce por una atracción en el trabajador al punto de no desvincularse de su labor (Vargas, 2018; Mendoza y Mejía, 2016).

Como características, se incluye ser positivo y tener un estado afectivo que motive al trabajador a ser cumplido, y responsable, a creer en sí mismo y ser un agente activo de su labor, crear mecanismos de defensa positivos, cumplir con las reglas de la organización, y estar comprometidos con su labor (Acosta y González, 2017).

Adicionalmente, es necesario mencionar los modelos teóricos de esta variable, donde se considera la Teoría de roles de Kahn y Katz, para estos autores, los roles son agrupaciones de actividades que las personas realizan de manera constante, las cuales se relacionan con resultados que ellos mismo esperan (Andrade y Landero, 2015). Dicha teoría menciona que las responsabilidades se asumen en base a la percepción organizacional de los trabajadores (Crompton y Bird, 2020). Otro modelo que también promueve el compromiso laboral es el Modelo estructural de Maslach y Leiter, éste modelo define al síndrome de Burnout como una situación de debilidad e ineficacia (Rothwell *et al*, 2014), pero consideran

al compromiso laboral como el extremo opuesto a dicho síndrome, ya que este se centra en el trabajo, específicamente en la relación del empleado y empleo (Vila *et al.*, 2012).

En la Teoría del intercambio social, el compromiso laboral está considerado como un paradigma conceptual, el cual tiene gran influencia en el comportamiento organizacional, esta teoría señala que el intercambio social, se transforma con el tiempo en un compromiso continuo y bidireccional, manteniendo ciertas reglas como el intercambio entre ambos individuos que conforman la organización (Cropanzano y Mitchell, 2005).

Otra teoría que habla del compromiso laboral es la Teoría de demanda y recursos laborales JD-R, según esta teoría el compromiso laboral resulta ser beneficioso para predecir el rendimiento laboral como consecuencia del burnout, facilitando la comprensión, explicación y pronóstico del bienestar de los trabajadores para el rendimiento de sus actividades laborales (Bakker y Demerouti, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue aplicado, porque se brindó respuesta a una problemática identificada en el ámbito de estudio, mediante la aplicación de estrategias para el éxito de los objetivos logrando con ello satisfacer necesidades específicas (Ñaupas *et al.*, 2018). Con un enfoque cuantitativo, debido a que para realizar el presente estudio se siguió una estructura secuencial, y la información a analizar fue cuantificada de manera numérica mediante procesos estadísticos (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño utilizado fue no experimental, porque el investigador se limitó únicamente a observar, medir y analizar los datos obtenidos de las variables estudiadas (Hernández & Mendoza, 2018). Fue de nivel

descriptivo-correlacional, ya que la finalidad fue analizar una posible relación entre las variables sin identificar causalidad y la muestra fue tomada por un corto periodo de tiempo (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Alienación laboral

Alienación laboral, la definiremos en forma conceptual como una contradicción entre el trabajo y la naturaleza humana del empleado (Zoghbi & Caamaño, 2011) y la definición operacional de esta variable como el sentimiento de insatisfacción y falta de identificación con el trabajo en profesionales de enfermería que laboran en un hospital de Lima. Esta condición fue medida con la Escala de Alienación Laboral, aplicada por Zoghbi y Caamaño, basada en el instrumento de Mottaz (1981), la cual cuenta con tres dimensiones: impotencia, insignificancia y auto-extrañamiento .

Las dimensiones de alienación laboral consideradas para esta investigación fueron las siguientes: Impotencia, definido como un sentimiento asociado a la imposibilidad de ejecutar una acción y falta de control en el desempeño de las actividades cotidianas (Zoghbi & Caamaño, 2011). Según Blauner (1964, citado por Edgell & Granter, 2019) la impotencia es la falta de control sobre las actividades laborales, que resulta en la mecanización del trabajo. Los autores también mencionan que la impotencia tiene dos puntos muy importantes a considerar, lo cual está referido a lo que la persona espera como a lo que desea; insignificancia, también se le puede denominar como carencia de significado, Seeman (1959, como se citó en Zoghbi & Caamaño, 2011) define a la insignificancia como la influencia nula de la labor que realiza la persona, sobre la producción total de la organización; sin embargo, Blauner (1964, como se citó en Zoghbi & Caamaño, 2011) refiere que es el aporte deficiente al proceso de producción, lo que torna al rol desempeñado como poco significativo, es decir en esta dimensión el individuo entiende que sus decisiones no son importantes para la organización; autoextrañamiento, según Seeman (1984, como se citó en Zoghbi & Caamaño, 2011) el asilamiento desconecta al individuo de lo intelectual y hace

que éste se sienta como una extraña en la sociedad, todo ello debido a que el individuo exalta sus valores, gustos o conocimientos por encima de las demás actividades de su entorno.

3.2.2 Variable dependiente: Compromiso laboral

Como definición conceptual diremos que es el nivel de compromiso que tiene el trabajador con su institución (López & Chiclana, 2017) y como definición operacional lo consideraremos como el nivel de compromiso de los profesionales de enfermería de un hospital en Lima. Este fue medido mediante la “*Utrecht Word Engagement Scale (EWES)*” de Schaufeli y Bakker (2004), la cual cuenta con tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción

Las dimensiones del compromiso laboral son las siguientes: vigor, referido a la parte del comportamiento del ser humano y se particulariza por grados elevados de energía en las tareas, resistencia mental y anhelo de invertir esfuerzos en las actividades laborales (Vargas, 2018; Mendoza & Mejía, 2016); dedicación, el cual hace referencia a lo afectivo, a la presencia del orgullo y pasión laboral (Vargas, 2018; Mendoza & Mejía, 2016); absorción, éste explica el estado de concentración y felicidad del empleado. Está conformado por el componente cognitivo del individuo el cual se produce por una atracción en el trabajador al punto de no desvincularse de su labor (Vargas, 2018; Mendoza & Mejía, 2016).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La muestra estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería, que laboraron en un hospital de Lima entre octubre y noviembre del 2022; siendo la unidad de análisis el profesional de enfermería.

Los criterios de inclusión fueron: tiempo de servicio mayor a 2 años licenciadas en enfermería que laboren en los servicios de hospitalización de medicina, cirugía, ginecología o pediatría y aceptar participar en el estudio, y los criterios de exclusión: profesionales de enfermería que se encontraban realizando teletrabajo o que se encontraban con licencia médica o licencia por otros motivos.

El nivel de confianza fue del 95% y con un error de precisión del 5%.

Este estudio tuvo un muestreo de tipo no probabilístico y de técnica el aleatorio dirigido; es decir, que se seleccionó al azar hasta cumplir con los 70 requeridos

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas, son procedimientos que se ejecutan para lograr una meta (Ñaupas *et al.*, 2018). En este estudio la técnica fue la encuesta, que es el proceso de adquisición información sobre un tema en específico (Ñaupas *et al.*, 2018).

El instrumento es una herramienta que es de utilidad para recoger información (Ñaupas *et al.*, 2018). En este estudio el instrumento fue el cuestionario, que es una lista de ítems que tiene como finalidad obtener respuestas dirigidas a un solo propósito (Ñaupas *et al.*, 2018).

Los instrumentos considerados en el estudio fueron:

Para la variable alienación laboral:

Título del instrumento:	Escala de Alienación laboral
Autor y año:	Mottaz – 1981
Adaptado:	Zoghbi y Caamaño – 2011 Paula Alvarez - 2022
Aplicación:	Auto aplicada
Cantidad de ítems:	20 ítems
Opción de respuesta:	Escala Likert de 5 puntos
Dimensiones:	Impotencia Insignificancia Auto-extrañamiento
Baremos:	Nivel bajo (62-76) Nivel medio (77-82) Nivel alto (83-96)

Para la variable compromiso laboral:

Título del instrumento:	“Utrecht Word Engagement Scale (EWES)”
Autor y año:	Schaufeli y Bakker – 2004
Adaptado:	Paula Alvarez - 2022
Aplicación:	Auto aplicado
Cantidad de ítems:	20 ítems
Opción de respuesta:	Escala Likert de 5 puntos
Dimensiones:	Vigor Dedicación Absorción
Baremos:	Nivel bajo (69-84) Nivel medio (85-89) Nivel alto (90-98)

En relación a la validez que es lo que nos va a permitir medir lo que se quiere estudiar y de esta manera se puede conocer la exactitud del mismo (Ñaupas *et al.*, 2018). Para fines de esta investigación se realizó la validez a través del juicio de expertos para luego aplicar la fórmula de Aiken. Los resultados brindaron una validez muy buena para la variable alienación laboral (v de Aiken= 0.96) y compromiso laboral (*engagement*) (v de Aiken= 0.93), siendo los valores aceptables mayor a 0.70.

La confiabilidad hace referencia a que las mediciones realizadas no varían de evaluación tras evaluación, sino que son constantes (Ñaupas *et al.*, 2018). Para fines de esta investigación se realizó una prueba piloto donde participaron 06 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó el instrumento validado. El análisis se realizó mediante Alfa de Cronbach, donde los resultados fueron de 0.713 para alienación laboral, y de 0.784 para el compromiso laboral.

3.5 Procedimientos

Los documentos fueron socializados con los profesionales de la institución de salud, para poder brindarles información detallada sobre este estudio y de éste modo puedan tomar en consideración participar o no, dicha participación fue de modo voluntario. Los cuestionarios fueron aplicados en forma presencial a cada

uno de los participantes, los cuales eran entregados para su llenado al inicio del turno y eran recogidos al final del turno.

Finalmente, todos los datos se centralizaron en un documento Excel que se encontrará en el almacenamiento virtual de la investigadora, siendo ella la única persona en tener acceso a dicha información.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos se procesaron mediante Excel y el Programa SPSS V25. Las variables fueron analizadas mediante estadística descriptiva (tablas y figuras) e inferencial (prueba de hipótesis y de correlación) máximo y mínimo. Se aplicó la prueba Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia del 5%.

3.7 Aspectos éticos

Se tomó en consideración cada uno de los aspectos bioéticos planteados en la declaración de Helsinki: Autonomía, cada uno de los profesionales tuvo la libertad de aceptar o no, participar en el estudio; No maleficencia, no existió riesgo en la participación del profesional, ya que solo llenó un cuestionario de manera presencial; Justicia, todo profesional de enfermería que cumplió con los criterios de elegibilidad tuvo la opción de participar en el estudio; por ello, no existió discriminación de ningún tipo.

Adicionalmente, es necesario mencionar que toda la información que se procesó no tuvo sesgo ni interpretación subjetiva por parte del investigador

IV. Resultados

4.1 Análisis descriptivo

Tabla N° 1. Niveles de alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Alienación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	27.1
Medio	33	47.2
Alto	18	25.7

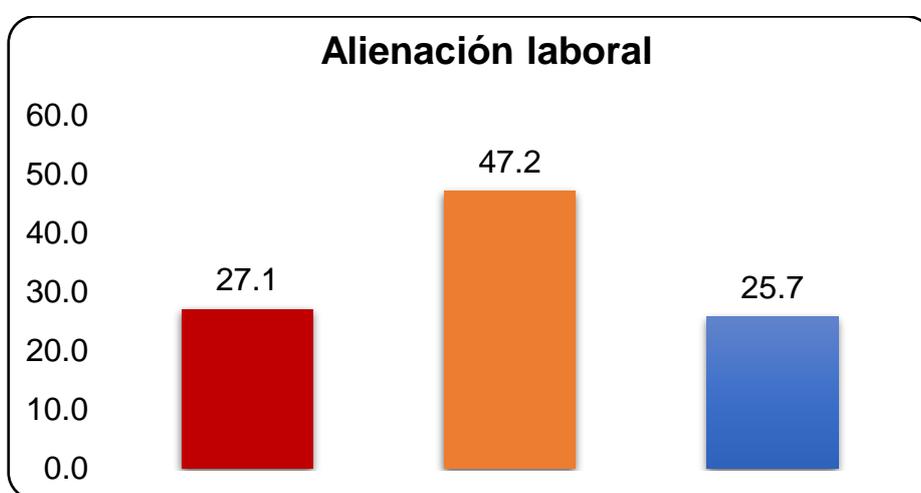


Figura N° 1. Niveles de alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Interpretación: En la tabla N°2 y figura N°2 se evidencia que, de los 70 profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, la mayoría percibieron de manera media la alienación laboral con el 47.2%, seguido el nivel bajo con el 27.1% y finalmente el nivel alto con el 25.7%. Por lo tanto podemos concluir que 5 de 10 profesionales de enfermería percibieron un nivel medio la alienación laboral.

Tabla N° 2. Nivel de alienación laboral según dimensiones en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Nivel	Impotencia		Insignificancia		Autoextrañamiento	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	27.1	13	18.6	15	21.4
Medio	37	52.9	41	58.6	40	57.2
Alto	14	20	16	22.8	15	21.4

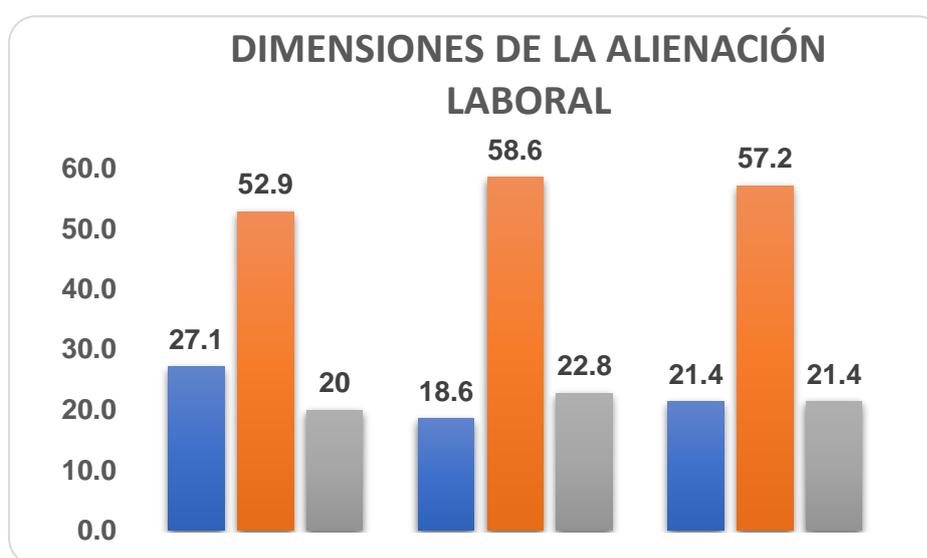


Figura N° 2. Nivel de alienación laboral según dimensiones en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Interpretación: En la tabla N°2 y figura N°2 se evidencia que, de los 70 profesionales de enfermería, el 52.9% presentaron un nivel de impotencia medio, el 27.1% un nivel bajo y el 20% un nivel alto. Por su parte, el 58.6% presentaron un nivel de insignificancia medio, el 22.8% un nivel alto y el 18.6% un nivel bajo. Finalmente, el 57.2% presentaron un nivel de auto extrañamiento medio, el 21.4% un nivel alto y bajo respectivamente. En consecuencia podemos concluir que 6 de 10 profesionales de enfermería percibieron un nivel medio para cada una de las dimensiones.

Tabla N° 3. Niveles de la dimensión impotencia de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Impotencia	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	27.1
Medio	37	52.9
Alto	14	20

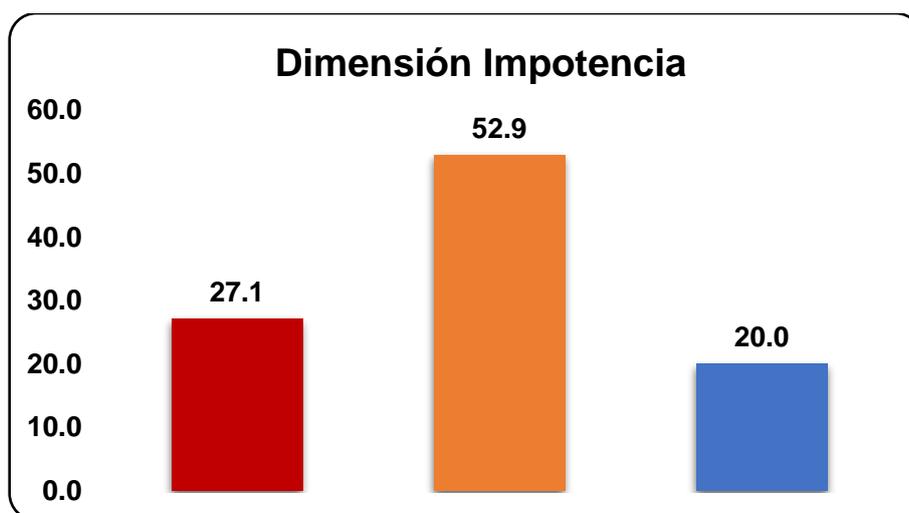


Figura N° 3. Niveles de la dimensión impotencia de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Interpretación: En la tabla N°3 y figura N°3 se evidencia que, de los 70 profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, la mayoría percibieron de manera media la dimensión impotencia con el 52.9%, seguido del nivel bajo con el 27.1% y finalmente el nivel alto con el 20%. En consecuencia podemos concluir que 5 de 10 profesionales de enfermería percibieron un nivel medio para la dimensión impotencia.

Tabla N° 4. Niveles de la dimensión insignificancia de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Insignificancia	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	18.6
Medio	41	58.6
Alto	16	22.8

Fuente: Base de datos de los profesionales de enfermería.

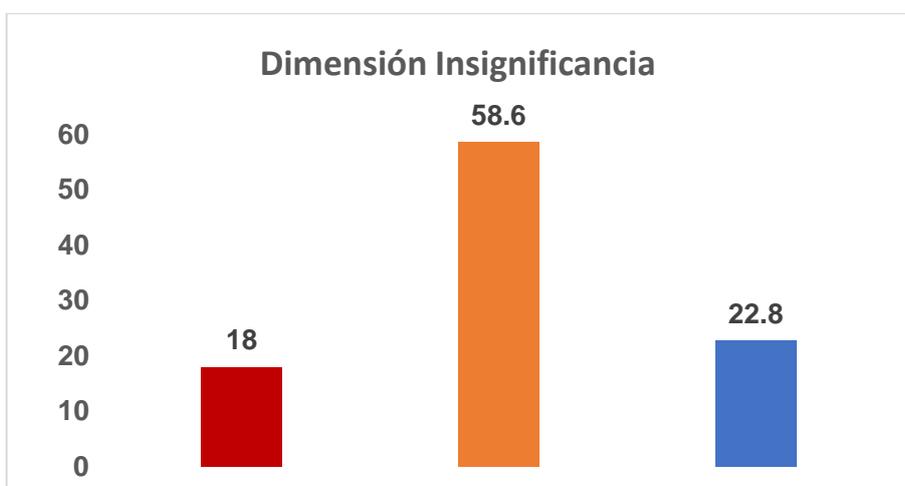


Figura N° 4. Niveles de la dimensión Insignificancia de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Interpretación: En la tabla N°4 y figura N°4 se evidencia que, de los 70 profesionales de enfermería, el 58.6% presentaron un nivel medio en la dimensión insignificancia de la alienación laboral, el 22.8% un nivel alto y el 18.6% un nivel bajo, pertenecientes a un hospital en Lima, 2022. En consecuencia podemos concluir que 6 de 10 profesionales de enfermería percibieron un nivel medio para la dimensión Insignificancia.

Tabla Nº 5. Niveles de la dimensión autoextrañamiento de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital de Lima, 2022.

Auto-extrañamiento	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	21.4
Medio	40	57.2
Alto	15	21.4

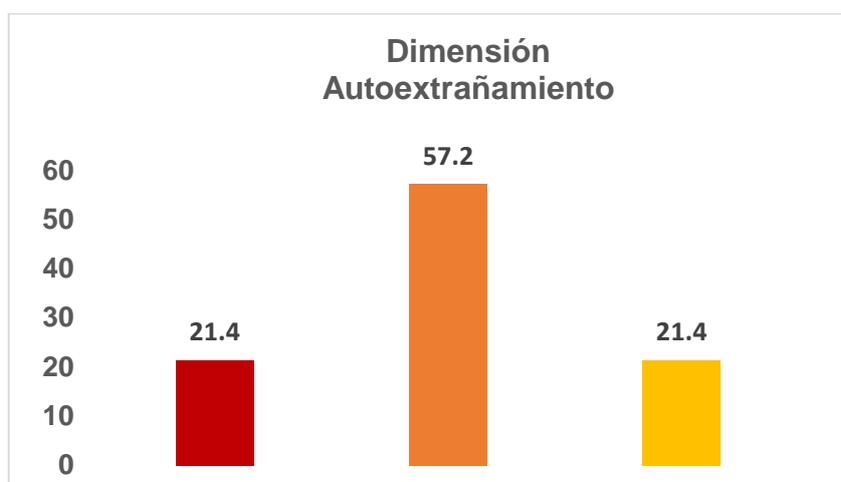


Figura Nº 5. Niveles de la dimensión autoextrañamiento de la alienación laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Interpretación: En la tabla Nº5 y figura Nº5 se evidencia que, de los 70 profesionales de enfermería, el 57.2% percibieron un nivel medio de la dimensión autoextrañamiento de la alienación laboral, el nivel bajo y alto presentaron un similar porcentaje (21.4%), en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022. En consecuencia podemos concluir que 6 de 10 profesionales de enfermería percibieron un nivel medio la dimensión autoextrañamiento.

Tabla N° 6. Niveles de compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Compromiso laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	28.6
Medio	29	41.4
Alto	21	30.0

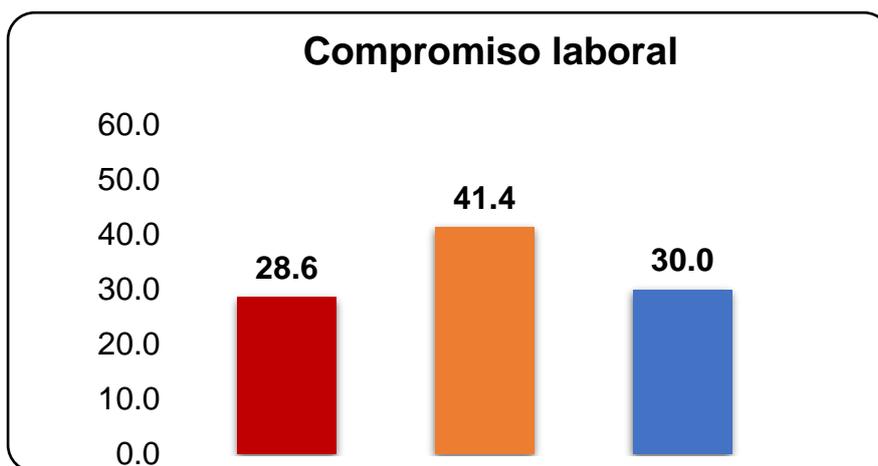


Figura N° 6. Niveles de compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Interpretación: En la tabla N°6 y figura N°6 se evidencia que, de los 70 profesionales de enfermería, el 41.4% presentaron un nivel medio de compromiso laboral, el 30% un nivel alto y el 28.6% un nivel bajo, pertenecientes a un hospital de Lima, 2022. En consecuencia podemos concluir que 4 de 10 profesionales de enfermería percibieron un nivel medio el compromiso laboral.

Tabla Nº 7. Nivel de compromiso laboral según dimensiones en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	25.7	16	22.9	15	21.4
Medio	33	47.1	40	57.1	36	51.4
Alto	19	27.2	14	20.0	19	27.2

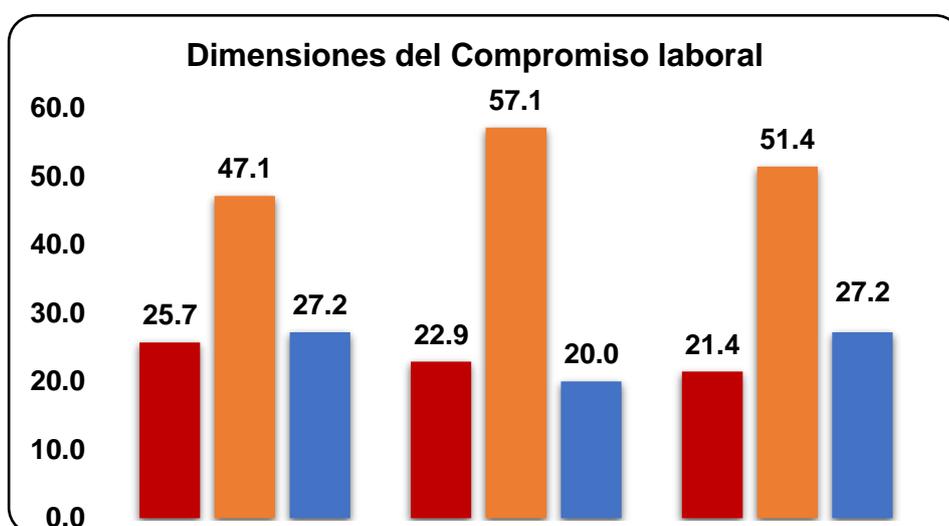


Figura Nº 7. Nivel de compromiso laboral según dimensiones en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Interpretación: En la tabla Nº7 y figura Nº7 se evidencia que, de los 70 profesionales de enfermería, el 47.1% presentaron un nivel del vigor medio, el 27.2% un nivel alto y el 25.7% un nivel bajo. Respecto a la dimensión dedicación, el 57.1% presentaron un nivel de dedicación medio, el 22.9% un nivel bajo y el 20% un nivel alto. Por su parte, en la dimensión absorción, el 51.4% presentaron un nivel medio, el 27.2% un nivel alto y el 21.4% un nivel bajo. En consecuencia podemos concluir que entre 4 y 5 de cada 10 profesionales de enfermería percibieron un nivel medio en las tres dimensiones de compromiso laboral.

Tabla Nº 8. Niveles de la dimensión vigor del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Vigor	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	25.7
Medio	33	47.1
Alto	19	27.2

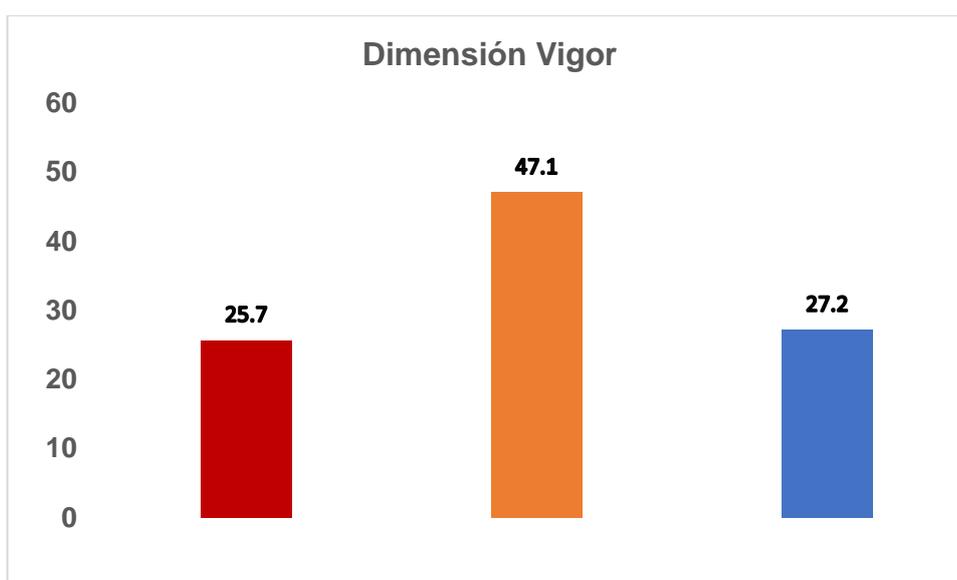


Figura Nº 8. Niveles de la dimensión vigor del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Interpretación: En la tabla N°8 y figura N°8 se evidencia que, de los 70 profesionales de enfermería, el 47.1% presentaron un nivel del vigor medio, mientras que el 27.2% un nivel alto y 25.7% un nivel bajo, de un hospital de Lima, 2022. En consecuencia podemos concluir que 4 de cada 10 profesionales de enfermería percibieron un nivel medio para la dimensión vigor.

Tabla N° 9. Niveles de la dimensión dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	22.9
Medio	40	57.1
Alto	20	20

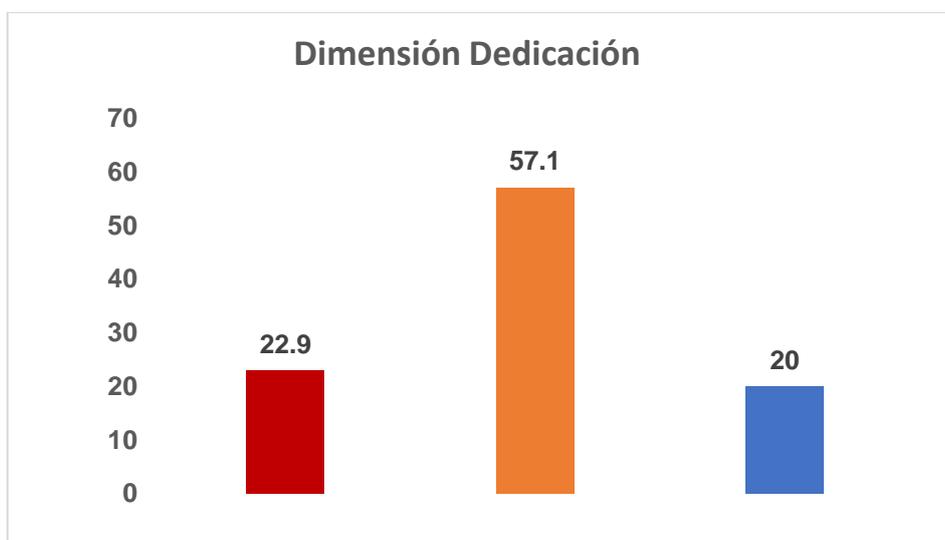


Figura N° 9. Niveles de la dimensión dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Interpretación: En la tabla N°9 y figura N°9 se evidencia que, de los 70 profesionales de enfermería, el 57.1% presentaron un nivel de dedicación medio, mientras que el 22.9% un nivel bajo y 20% un nivel alto, de un hospital de Lima, 2022. En conclusión, 6 de cada 10 profesionales de enfermería percibieron un nivel medio para la dimensión dedicación.

Tabla N° 10. Niveles de la dimensión Absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Absorción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	21.4
Medio	36	51.4
Alto	19	27.2

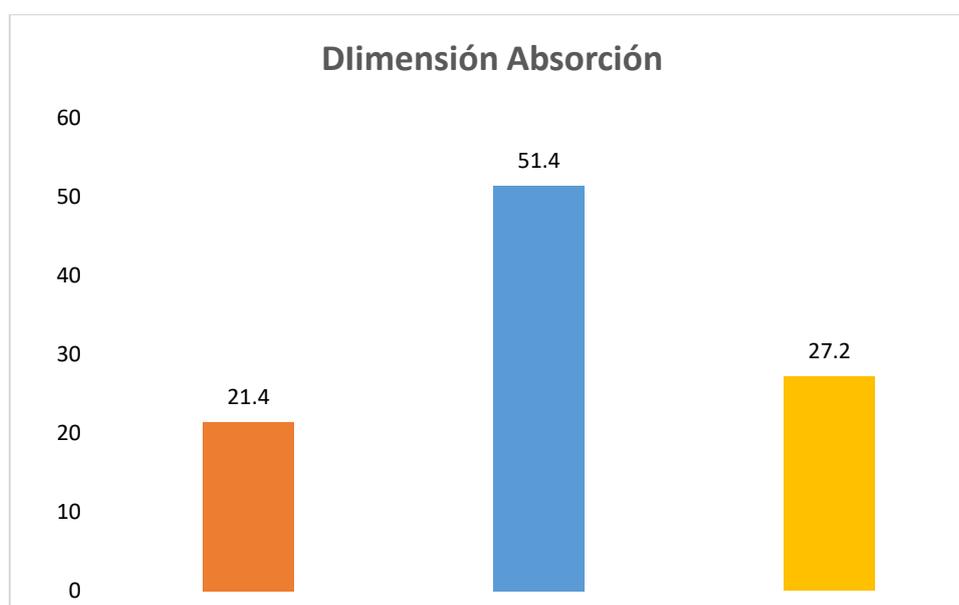


Figura N° 10. Niveles de la dimensión absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

Interpretación: En la tabla N°10 y figura N°10 se evidencia que, de los 70 profesionales de enfermería, el 51.4% presentaron un nivel de dedicación medio, mientras que el 27.2% un nivel alto y 21.4% un nivel bajo, de un hospital en Lima, 2022. En consecuencia podemos concluir que 5 de cada 10 profesionales de enfermería percibieron un nivel medio la dimensión absorción.

4.1.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la alienación y el compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre la alienación y el compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.

Regla de decisión:

Si el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Tabla N° 11. Correlación entre alienación laboral y compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

		Alienación laboral	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Alienación laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-0.079
		N	0.534
			70
Compromiso laboral		Coeficiente de correlación	70
		Sig. (bilateral)	-0.079
		N	0.534
			70

En la tabla N°11 se muestra un p valor = 0.534, en consecuencia, no se rechaza H_0 y se afirma que no existe relación entre las variables alienación laboral y compromiso laboral. Además, el coeficiente de correlación $Rho = -0.079$ nos indica un nivel de relación muy bajo y negativo.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre la dimensión impotencia de la alienación laboral y la dimensión vigor del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre la dimensión impotencia de la alienación laboral y la dimensión vigor del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.

Regla de decisión:

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Tabla Nº 12. Correlación entre la dimensión impotencia de la alienación laboral y la dimensión vigor del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un Hospital en Lima, 2022.

			Impotencia	Vigor
Rho de Spearman	Impotencia	Coeficiente de correlación	1.000	-0.051
		Sig. (bilateral)		0.675
		N	70	70
	Vigor	Coeficiente de correlación	-0.051	1.000
		Sig. (bilateral)	0.675	
		N	70	70

En la tabla Nº12 se muestra un p valor = 0.675, en consecuencia, no se rechaza H_0 y se afirma que no existe relación entre las dimensiones impotencia de la alienación laboral y vigor del compromiso laboral. Además, el coeficiente de correlación fue $Rho = -0.051$, lo cual nos indica un nivel de relación muy bajo e inverso y negativo.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre la dimensión insignificancia de la alienación laboral y la dimensión dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre la dimensión insignificancia de la alienación laboral y la dimensión dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.

Regla de decisión:

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Tabla Nº 13. Correlación entre la dimensión Insignificancia de la alienación laboral y la dimensión dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.

			Insignificancia	Dedicación
Rho de Spearman	Insignificancia	Coeficiente de correlación	1.000	-0.244
		Sig. (bilateral)		0.042
	Dedicación	N	70	70
		Coeficiente de correlación	-0.244	1.000
		Sig. (bilateral)	0.042	
		N	70	70

En la tabla N°13 se muestra un valor $p = 0.042$, por consecuencia, se rechaza H_0 y se afirma que existe relación entre las dimensiones insignificancia y dedicación. Asimismo, el coeficiente de correlación $Rho = -0.244$, nos indica un nivel de relación bajo e inverso.

Hipótesis específica 3

Hi. Existe relación entre la dimensión auto-extrañamiento de la alienación laboral y la dimensión absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre la dimensión auto-extrañamiento de la alienación laboral y la dimensión absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.

Regla de decisión:

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Tabla N° 14. Correlación entre self - estragement y absorción en profesionales de enfermería de un Hospital Militar en Lima, 2022.

		Auto extrañamiento	Absorción	
Rho de Spearman	Auto extrañamiento	Coeficiente de correlación	1.000	-0.021
		Sig. (bilateral)		0.863
		N	70	70
	Absorción	Coeficiente de correlación	-0.021	1.000
		Sig. (bilateral)	0.863	
		N	70	70

En la tabla N°14 se muestra un valor $p = 0.863$, en consecuencia, no se rechaza H_0 y se afirma que no existe relación entre las dimensiones autoextrañamiento y absorción. Además, el coeficiente de correlación $Rho = -0.021$, nos indica un nivel de relación muy bajo e inverso.

V. DISCUSIÓN

El grupo de estudio estuvo conformado por 70 profesionales de enfermería de un hospital de Lima, evidenciándose en la mayoría de los casos un nivel de alienación laboral medio, posiblemente atribuido a la capacidad de resiliencia de alguna de ellas y al periodo de transición “COVID-19 – nueva normalidad”, que ha reducido paulatinamente la enorme carga de trabajo, el riesgo de exposición, la intención de rotación y las emociones negativas (Cui *et al.*, 2022; San Martín *et al.*, 2022). Najarro (2022) presentó hallazgos distintos, pues informó en una investigación similar un nivel de alienación laboral bajo, imputado a la entereza de los profesionales y capacidad de aprender de las dificultades. Granados (2021) también obtuvo un porcentaje mayor en el nivel bajo de alienación laboral y lo adjudicó a la capacidad de los directivos del Seguro Social de Salud (EsSalud) para satisfacer los requerimientos materiales y espirituales de las enfermeras.

Es necesario precisar, que la variable descrita en el párrafo anterior se descompone en tres dimensiones: impotencia, insignificancia y auto-extrañamiento. El mayor porcentaje para los tres casos se obtuvo en el nivel medio, tal vez por el proceso de mecanización de algunas enfermeras (control moderado de las actividades laborales), sistema complejo de metas de la institución, incremento de las tareas especializadas y subdivididas, y compromiso con actividades que no son necesariamente gratificantes. La mayor parte de investigaciones no concordaron con lo obtenido y notificaron un nivel bajo para las tres dimensiones, gracias al amplio margen de libertad laboral que otorgan las instituciones (aplicación de criterios propios e intervención en la toma de decisiones), fortalecimiento del trabajo en equipo, reconocimiento del rol de cada trabajador y apoyo de los directivos en el crecimiento profesional e institucional (realización personal y trabajo gratificante) (Granados, 2021; Najarro, 2022).

En lo que respecta al compromiso laboral, el mayor porcentaje se obtuvo en el nivel medio y bajo respectivamente, tal vez por la sobrecarga de trabajo, falta

de herramientas y medios apropiados para desempeñar las actividades, mala comunicación con sus superiores y pares, y clima organizacional deficiente; aspectos que incidirían en el vínculo emocional que tiene el trabajador con su institución y que afianzaría la siguiente premisa “un trabajador no comprometido dedica tiempo, pero no energía ni pasión a su trabajo”, lo que a su vez repercutiría en la productividad y cumplimiento de las metas institucionales. Valle (2021), Velazco (2020) y Quispe *et al.* (2021) reportaron los mismos resultados, posiblemente porque la mayoría de instituciones explotan el trabajo físico y emocional de sus enfermeras, sin darse cuenta de que no son un recurso inagotable, lo que quebrantaría el vínculo de este grupo ocupacional con la organización y sus objetivos, generando la intención de rotación o deseo de abandonar el trabajo. Amanqui y Sarmiento (2018) encontraron un mayor porcentaje en el compromiso laboral bajo y concluyeron que este es el resultado de la gestión inadecuada de políticas motivacionales y la falta de reconocimiento.

Al igual que la variable alienación laboral, el compromiso laboral se disgrega en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, que obtuvieron un mayor porcentaje en el nivel medio y alto, medio y medio respectivamente. El nivel de vigor medio-alto, probablemente se encuentra asociado al compromiso innato de la enfermera con el cuidado de sus pacientes, lo que contribuye con la resiliencia, voluntad de dedicar esfuerzos, elevación de los niveles de energía y persistencia ante escenarios enrevesados. Quispe y Vilca (2018) encontraron hallazgos similares; mientras que Amanqui y Sarmiento (2018) obtuvieron un nivel de vigor bajo, imputado a la sobredemanda del centro quirúrgico y respectiva pérdida del entusiasmo, disposición y energía para llevar a cabo determinadas tareas.

El nivel de dedicación medio, posiblemente se adjudica a la rigidez realista de la doctrina militar, que reduce el entusiasmo, orgullo, sentido y significado del trabajo. Valle (2021), en un estudio similar reportó una mayor proporción de casos en el nivel alto, Quispe y Vilca (2018) y Velazco (2020) en el nivel medio, y Amanqui y Sarmiento (2018) en el nivel bajo, variabilidad que estaría atribuida

a la disparidad que existe en la gestión de recursos humanos, políticas de motivación y gestión hospitalaria y administrativa de los establecimientos de salud de cada territorio.

Respecto a la absorción, el nivel encontrado fue el medio, quizás por la excesiva, desproporcionada y constante demanda, que incrementa los niveles de agotamiento físico y mental, y el deseo de dejar de trabajar. Este último desconecta a la enfermera de su labor y suscita una sensación de infelicidad, la necesidad de consultar con frecuencia el reloj para saber en qué momento terminará su jornada y por ende una falta de concentración, que podría afectar la calidad de atención y el pronóstico del paciente. Valle (2021), Quispe y Vilca (2018) y Velazco (2020) encontraron resultados muy similares, concluyendo que las enfermeras no pierden en su totalidad la noción del tiempo y se desconectan con facilidad de sus actividades o funciones, por la presencia de sentimientos de insatisfacción y poca concentración (agotamiento o cansancio). Amanqui y Sarmiento (2018) y Granados (2021) discreparon en sus resultados ya que encontraron un mayor porcentaje del nivel bajo y alto respectivamente, el primero atribuido a la falta de vocación o desinterés en la tarea, y el segundo a la gestión de las instituciones pertenecientes a EsSalud, que consideran fundamental respaldar la excelencia laboral (acicates, apoyo), incentivar un entorno óptimo de trabajo y mejorar las relaciones interpersonales, para que el trabajador esté felizmente inmerso en su trabajo.

El análisis inferencial del presente estudio se basa en que la mayoría de investigaciones informaron una correlación inversa y significativa entre las variables de estudio, difiriendo únicamente en la intensidad de relación, pues Granados (2021), Rahmah (2021) y Kartal (2018) encontraron una relación fuerte, moderada y débil respectivamente. El comportamiento de las variables probablemente se encuentra atribuida al sentimiento de decepción y desconexión psicológica que ocasiona la alienación laboral con la institución de salud y los incentivos que esta ofrece, lo que en paralelo reduciría el grado de compromiso y las connotaciones de participación, entusiasmo, pasión, esfuerzo enfocado y energía.

El análisis inferencial no reportó correlación entre la alienación laboral y el compromiso laboral de las enfermeras de un hospital de Lima, probablemente porque el tamaño muestral fue pequeño, lo que daría paso a imprecisiones en los resultados y amplitud en los intervalos de confianza, que exigirían diferencias mayores para alcanzar la significación estadística. Esta situación limita la capacidad de demostrar diferencias, que, aunque pequeñas, pueden ser significativas.

La dimensión impotencia de la alienación laboral y la dimensión vigor del compromiso laboral tampoco evidenciaron relación, quizás porque existe sensación de impotencia ante la falta de libertad para tomar decisiones, establecer criterios propios o modos de trabajo es independiente a la fuerza o energía que pueda sentir el personal de enfermería a lo largo de su jornada laboral, pues este puede tener deseos de esforzarse en la ejecución de su tareas a pesar de las restricciones o dificultades que se puedan presentar. Kartal (2018) presentó resultados distintos, ya que halló una relación inversa, moderada y significativa entre las dimensiones, alegando que la imposibilidad de resolver una situación que pueda generar injusticia, rabia e indignación incide en el componente conductual-energético de los profesionales de enfermería.

La dimensión insignificancia de la alienación laboral y la dimensión dedicación del compromiso laboral reportó una situación contraria, que afirmó la existencia de una relación inversa, débil y significativa entre las variables a investigar; es decir, a menor insignificancia, mayor es la dedicación de los profesionales de enfermería. Esta postura puede estar adjudicada a la valoración del rol de cada trabajador y posicionamiento de los mismos en el arquetipo global de la institución, que atribuye significancia a las tareas del (de la) enfermero (a), que a su vez sentirá el afán, entusiasmo o necesidad de consagración con el establecimiento de salud y su equipo de trabajo. Kartal (2018) y Rahmah (2021) encontraron hallazgos similares, bajo la connotación de reciprocidad o intercambio entre la valoración del trabajo y la entrega.

La dimensión Auto - extrañamiento de la alienación laboral y la dimensión absorción del compromiso laboral no reportaron relación, probablemente porque el sentimiento de realización no se encuentra subyugado a la concentración de la enfermera; es decir que los logros o resultados que un profesional espera alcanzar no influyen en la conexión que este debe tener con sus tareas. Este escenario es muy frecuente en los profesionales de enfermería, pues tienen implantada la vocación de servicio y por ende el compromiso, pasión y espíritu de entrega hacia la actividad que debe desarrollar. Kartal (2018) no respaldó los resultados, pues informó una relación inversa, débil y significativa entre las dimensiones, imputada al componente cognitivo de la absorción y su respectiva vinculación con la percepción del objeto actitudinal, que en este caso estaría representado por la labor que cumple el personal de enfermería (evaluación positiva o negativa sobre la labor). La opinión final del objeto de actitud se vincularía estrechamente a la sensación de satisfacción y felicidad hacia cada una de las tareas que el profesional desempeña (realización).

La variabilidad de resultados presentada en algunos de los análisis inferenciales, debe ser considerada una oportunidad, pues permite exteriorizar las necesidades temáticas y futuros enfoques a abordar, para reducir las controversias científicas, mejorar la estructura argumentativa de los investigadores, aminorar las brechas del conocimiento, desarrollar nuevos campos del saber y generar un cambio en el sistema de gestión hospitalaria y desarrollo de estrategias, para obtener una mejor relación entre la efectividad de los servicios de asistencia sanitaria y el bienestar laboral de los empleados.

Por otra parte, es necesario precisar que la presente investigación no se halla exenta de limitaciones, pues al ser de naturaleza correlacional, los resultados no indicaron una relación de causalidad (causa-efecto), lo que enfatizó los problemas de bidireccionalidad (detección de variable independiente y variable dependiente) y la posible presencia de una variable no observada u oculta, que podría llegar a ser el agente causal. Además, es importante destacar que los datos auto informados pocas veces pueden ser corroborados; por ello no es extraño que alberguen múltiples fuentes

potenciales de sesgo, como la memoria selectiva (recordar o no situaciones que ocurrieron en el pasado), efecto telescopio (error en la memoria, considerar sucesos actuales como antiguos), atribución (imputar resultados y eventos positivos al propio individuo, pero resultados o eventos negativos a fuerzas externas) y exageración (embellecer o sobredimensionar los eventos negativos o positivos).

VI. CONCLUSIONES

En referencia al objetivo general se concluyó que no existe relación entre la alienación laboral y compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022. Es decir, el nivel de alienación laboral puede o no influir en el compromiso laboral del profesional de enfermería.

Respecto al primer objetivo específico se concluyó que no existe relación entre Impotencia de la alienación laboral y vigor del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022. Es decir por más control que tengan de su labor diaria esto no influye en el nivel de esfuerzo del compromiso del profesional de enfermería.

En referencia al segundo objetivo específico se concluyó que existe una relación baja entre Insignificancia de la alienación laboral y dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de Insignificancia, menor es el nivel de la dedicación.

Y finalmente, relacionando el último objetivo específico se concluyó que no existe relación significativa entre Autoextrañamiento de la alienación laboral y absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022. En otras palabras se puede decir, que por más que el profesional de enfermería no se sienta satisfecho con la labor no reconocida por la institución, eso no influye en la concentración o felicidad que siente en el momento que ejecuta sus actividades debido al compromiso que por vocación tiene.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere socializar los resultados con los directivos de la institución de salud, para de esta manera mejorar la gestión de recursos humanos e implementar medidas que permitan reducir la alienación laboral y reforzar el compromiso laboral de los profesionales de enfermería.

Se recomienda involucrar a los profesionales de enfermería en el proceso de diseño y/o actualización de los protocolos institucionales y en la ejecución de cronogramas, para desarrollar un trabajo planificado que incremente el compromiso laboral y aminore los casos de alienación laboral.

Se sugiere al área de recursos humanos, capacitar a su personal y gestionar adecuadamente el conocimiento obtenido, para mejorar el proceso y medir el verdadero impacto de la información en las tasas de alienación laboral y compromiso de los trabajadores.

Finalmente, se aconseja replicar el presente estudio en una muestra más amplia, para poder generalizar los resultados obtenidos.

REFERENCIAS

- Abu, S., y Alsaed, R. (2021). The impact of work alienation in organizational commitment at the ministry of labor, Jordan. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(4), 1-12.
- Acosta, L., y González, L. (2017). *Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio* [Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/4456/2/2017_engagement_laboral_administrativos.pdf
- Agurto, K., Mogollón, F., y Castillo, L. (2021). El papel de engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Universidad y Sociedad*. 12(4), 112-119.
- Alomía, I., y Castro, F. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 11(2), Art. 2. <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>
- Amanqui, R., y Sarmiento, M. (2018). *Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico, recuperación y central de esterilización del HRHD.Arequipa Julio -2017* [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSammar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andrade, L., Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2014). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bastos, F., Jardel, K., Almeida, A., Peixoto, G., Moraes, K., Barbosa, E., & Gallner, R. (2021). Nursing career anchors and professional exercise: Is there alignment? *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74(1), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0591>

- Bosh, M., Riumalló, M., Morgado, M. (2021). Guía práctica: Engagement laboral: el compromiso como recurso. *Universidad de los Andes*. 1(21), 1-8
- Cánovas, F., y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, 14, 53-62.
- Carrillo, P. (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/http://10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Chávez, M. (2019). *Nivel de engagement y percepción del cuidado de enfermería en la Clínica Valle Sur-Arequipa 2019* [Tesis de Mestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11470/UPchp_emc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M., Fuentealba, I., y Nova, R. (2017). Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio. *Ciencia yamp; trabajo*, 19(59), 105-112. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>
- Cropanzano, R., y Mitchell, M. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Crumpton, M., y Bird, N. (2020). *Emerging Human Resource Trends in Academic*. RyL. <https://rowman.com/ISBN/9781538134979/Emerging-Human-Resource-Trends-in-Academic-Libraries>
- Cui, Y., Yang, T., Gao, H., Ren, L., Liu, N., Liu, X., y Zhang, Y. (2022). The relationship between ego depletion and work alienation in Chinese nurses: A network analysis. *Front. Psychol*, 13, 915959. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.915959>
- Del Valle, M. (2015). La relación entre trabajo, capital y subjetivación en las sociedades contemporáneas en las lecturas de Michel Foucault y Negri y Lazzarato: Elementos para una revisión del análisis marxista del trabajo. *Nuevo Itinerario Revista Digital de Filosofía*, 10(10), 1-15.
- Diccionario de la lengua española. (2021). *Alienación*. RAE. <https://dle.rae.es/alienación>

- Edgell, S., y Granter, E. (2019). *The sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work* (3a ed.). <https://books.google.com.pe/books?id=d1edDwAAQBAJyprintsec=frontcov>
- Forero-Pineda, F. (2021) ¿Qué es alienación? perspectivas para la actualización de un concepto del pensamiento social crítico. *Praxis Filosófica*. <https://doi.org/10.25100/pfilosofica.v0i52.10713>
- Gallup (2017). State of the Global Workplace. https://www.gallup.com/file/workplace/257552/State_Global_Workplace.pdf
- Galván, O., y Esquinca, A. (2019). Alienación y satisfacción laboral en la industria de vestiduras automotrices: Caso Ciudad Juárez, Chihuahua. *RECAI: Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(23), 1-23.
- García-Contreras, R., Muñoz-Chávez, J., Muñoz-Chávez, R., Lezama-León, E., y Barrios-Quiroz, H. (2022). Work Alienation, Deviant Workplace Behavior and Performance in Public Sector. *Sustainability*, 14, 10490. <https://doi.org/10.3390/su14170490>
- García-Iglesias, J., Gómez-Salgado, J., Fagundo-Rivera, J., Romero-Martín, M., Ortega-Moreno, M., & Navarro-A, Y. (2021). Factores predictores de los niveles de Burnout y work engagement en médicos y enfermeras: Una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública*, 95(5), 1-24.
- González, E., y Jaramillo, J. T. (2020). *El engagement: Una perspectiva desde las organizaciones saludables*. Universidad Católica de Pereira. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26125/1/engagement%20y%20cambio%20organizacional-Capitulo%204.pdf>
- Granados, E. (2021). *Alienación laboral y Engagement en los profesionales de Enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4381>
- Gúzman, D. (2011). *Trabajo y alienación: Entre la afirmación y la negación de la esencia humana*. *Revista de Humanidades*. <https://bit.ly/3cTJLkY>
- Hegel, G. (2017). *Fenomenología del espíritu*. Fondo de Cultura Económica. https://enriquedussel.com/txt/Textos_200_Obras/Aime_zapatistas/Fenomenologia_espiritu-Hegel.pdf

- Herencia, B. (2019). La representación digital del engagement: Hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215-233. <https://doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc GrawHillEducation.
- Herrera-Amaya, G., & Manrique-Abril, F. (2019). Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*, 16(2), 74-86. <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
- Jímenez, M. (2018). *Competencias gerenciales relacionadas al engagement de los profesionales del equipo de salud de la micro red de salud Zamacola, Arequipa, 2018* [Tesis de Mestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8006/MDMjijump2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1453969>
- Lazarus, M. (2022). Alienation and action in the young Marx, Aristotle, and Arendt. *Constellations*, 1-17. <https://doi.org/10.1111/1467-8675.12613>
- Lorente, L. y Vera, M (2010) Las organizaciones saludables: "El compromiso en el trabajo". <https://www.semanticscholar.org/paper/Las-organizaciones-saludables%3A-%22El-engagement-en-el-Lorente-Vera/8617117fe544fbb611aaabec5642be979a421c26>
- Manrique, P., Caamaño, G. (2010). El impacto de la alienación laboral sobre las conductas desviadas en el trabajo: un estudio exploratorio. *Rev. psicol. trab. organ*, 26(1). 79-92
- Marca, C. (2018). *Factores Organizacionales que afectan el Bienestar Laboral del Personal de Enfermería de los Servicios Críticos y Emergencia de una Clínica Privada en la ciudad de Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625246>

- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, Michael (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology*
- Mendoza, L. M. V., y Mejía, W. C. E. (2016). El engagement: Teoría y nociones. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3(1), Art. 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>
- Morrison, K. (2006). *Formations of modern social thought*. SAGE Publications. <https://books.google.com.pe/books?id=sya6fxO6zgCypg=PA121ydq=types+of+alienation&hl=es&sa=X&ved=0ahUK Ewi53pah7-HeAhWDwVkkHSZRDMkQ6AEIOTAC#v=onepage&q=types%20of%20alienation&f=true>
- Muttar, A., Youssif, M., Mahdi, O., y Nassar, I. (2019). *Antecedents and Consequences of Work Alienation -A Critical Review*. 8, 279-288. <https://doi.org/10.18576/jsap/080311>
- Najarro, E. (2017). *Compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario de Ayacucho* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97648/Najarro_CE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ª). Ediciones de la U.
- Oñativia, X. (2017). *Análisis del burnout y engagement en docentes: Un estudio de diario* [Universidad Complutense de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=123139>
- Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(48), 208-225. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Ortega, G. (2021). Alienación y miseria: tratamiento filosófico desde Marx y Feuerbach, *Acheronta. Revista de investigaciones en Filosofía*. 1(6), 1-23

- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M., y Songur, C. (2019). The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 18-24. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1312804>
- Pineda, F. F. (2021). ¿Qué es alienación? Perspectivas para la actualización de un concepto del pensamiento social crítico. *Praxis Filosófica*, 52, Art. 52. <https://doi.org/10.25100/pfilosofica.v0i52.10713>
- Quiroz, E., y Muñoz, J. (2020). *El engagement: Una perspectiva desde las organizaciones saludables*. Logos Vestigium. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26125/1/engagement%20y%20cambio%20organizacional-Capitulo%204.pdf>
- Quispe, M., y Vilca, Z. (2018). *Conocimientos del manejo inicial del paciente politraumatizado y engagement, enfermeras servicio de emergencia Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa 2017* [Tesis de Especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6589>
- Rahmah, R. (2021). The Relationship Between Organizational Commitment and Work Alienation: A Study on the Health Sector. *International Journal of Business and Economic Studies*, 3(Human Resources Management Special Issue), 1-8. <https://doi.org/10.54821/uiecd.1036773>
- Rivera, F. (2020). *Engagement Y Calidad De Vida En Colaboradores De Una Empresa Privada De Chiclayo* [Universidad Señor De Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7717/Rivera%20de%20la%20Cruz%20Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, A. (2010). La Alienación En Marx: El Cuerpo Como Dimensión De Utilidad. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, 25, 37-55.
- Rothwell, W. J., Baumgardner, C., Buchko, O. V., Myers, J., y Kim, W. (2014). *Creating Engaged Employees: It's Worth the Investment*. American Society for Training and Development. <https://books.google.com.pe/books?id=x3KvBQAAQBAJ&pg=PT33&dq=maslach++leiter+engagement&hl=es&sysa=Xyved=0ahUKEwiaseiCqebeAhWvr1kKHRRyCS8Q6AEIVDAG#v=onepage&q=maslach%20%20leiter%20engagement&yf=true>

- San Martín, L., García-Vivar, C., Escalada-Hernández, P., y Soto-Ruiz, N. (2021). Las enfermeras tras la pandemia por COVID-19 ¿Ahora qué? *Enfermería Clínica*. 32(1), 1-3. [https://doi.org/ 10.1016/j.enfcli.2021.12.003](https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2021.12.003)
- Sánchez, M., Martínez, S., & Zamora, M. (2019). Trabajo emocional y sus efectos en la salud del personal de enfermería del Hospital general de México, 2017. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 22(1), 122-154.
- Schaufeli, W. (2013). *What is engagement? Employee Engagement in Theory and Practice*. London Routledg. <https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/487878/1/125.pdf>
- Valle, C. (2021). *Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de la ciudad de Chiclayo 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10052/Engagement_ValleTemoche_Cora.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Vargas, A. (2018). *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión* [Universidad Peruana Union]. <https://1library.co/article/dimensiones-del-engagement-bases-te%C3%B3ricas.yd7n48gy>
- Vargas, L., Estrada, W. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, 3(1), 35-46. https://www.researchgate.net/publication/346362837_El_engagement_teor%C3%ADa_y_nociones/link/5fbf155da6fdcc6cc669a1ac/download
- Vega, R., y Zanabria, M. (2021). *Engagement y cultura organizacional en el personal de salud, de una clínica privada en Lima, 2021* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68031>
- Velazco, D. (2020). *Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020* [Tesis de Mestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53567/Velazco_VDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vila, N., Kuster, I., Pardo, E. (2012). Antecedentes y efectos del burnout-engagement del vendedor. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (1)15, 154-167
- Villanueva, L. (2017). Reflexiones sobre la violencia organizacional en los servicios de salud: Del trabajo enajenado a la violencia obstétrica. *Salud Problema*, 2(11), 111-122.
- Zhao, J., He, Y., Xu, J., y Hu, S. (2022). The Study of Nurse's Work Alienation and Its Influence on Turnover Intention. *Yangtze Medicine*, 6(3), Art. 3. <https://doi.org/10.4236/ym.2021.63005>
- Zoghbi, P., y Caamaño, G. (2010). El Impacto de la Alienación Laboral sobre las Conductas Desviadas en el Trabajo: Un Estudio Exploratorio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 79-82. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n1a6>
- Zoghbi, P., y Caamaño, G. (2011). Combatiendo la alienación del empleado en el trabajo: ¿Qué papel puede jugar la justicia organizativa? *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 17(2), 161-171.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS
¿Existe relación entre alienación y compromiso laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022?	Determinar la relación entre alienación y compromiso laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.	Existe relación entre alienación y compromiso laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.
<p>1. ¿Existe relación entre la Impotencia de la alienación laboral y el vigor del compromiso laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022?</p> <p>2. ¿Existe relación entre Insignificancia de la alienación laboral y dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022?</p> <p>3. ¿Existe relación entre Auto-extrañamiento de la alienación laboral y absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022?</p>	<p>1. Determinar la relación entre la Impotencia de la alienación laboral y el vigor del compromiso laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.</p> <p>2. Determinar la relación entre Insignificancia de la alienación laboral y dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.</p> <p>3. Determinar la relación entre Auto-extrañamiento de la alienación laboral y absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.</p>	<p>1. Existe relación entre la Impotencia de la alienación laboral y el vigor del compromiso laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.</p> <p>2. Existe relación entre Insignificancia de la alienación laboral y dedicación del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.</p> <p>3. Existe relación entre Auto-extrañamiento de la alienación laboral y absorción del compromiso laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.</p>

Anexo 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Alienación laboral	Resultado de la contradicción entre el trabajo de los profesionales de enfermería y su forma de ser.	Variable cualitativa ordinal, medida a través de 3 dimensiones, valorada en escala tipo Likert	Impotencia	-Libertad laboral. -Criterios propios. -Decisiones propias.	1,2,3,4,5,6,7	Escala tipo Likert 1=Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= indeciso 4=De acuerdo 5= Muy de acuerdo	Escala de Alienación laboral
			Insignificancia	-Contribución al área. -Importancia laboral. -Funciones asignadas. -Comprensión laboral.	8,9,10,11,12,13,14		
			Autoextrañamiento	-Realización profesional. -Labor gratificante. -Labor desafiante	15,16,17,18,19,20		
Compromiso	Nivel de compromiso de los profesionales hacia su labor asistencial	Variable cualitativa ordinal, medida a través de 3 dimensiones, valorada en escala tipo Likert	Vigor	Energía y resiliencia	1,2,3,4,5,6,7	Escala tipo Likert 1=Nunca 2= Casi nunca 3=algunas veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Utrecht Work Engagement Scale
			Decisión	Inspiración y desafío	8,9,10,11,12,13,14		
			Absorción	Inmersión y concentración	15,16,17,18,19,20		

Items	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
	1	2	3	4	5
IMPOTENCIA					
1	Dispongo de un amplio margen de libertad para desarrollar mi trabajo, según crea conveniente				
2	Tengo la oportunidad de aplicar mis propios criterios en el desempeño de mi trabajo				
3	Yo tomo mis propias decisiones sobre los asuntos que surgen en mi trabajo				
4	Mi jefe considera y respeta las decisiones que tomo en mi labor diaria.				
5	Realizo mi labor mediante una comunicación flexible, abierta y horizontal con mis colegas y jefe.				
6	Mi labor es valorada y evaluada en forma eficaz por mis colegas y jefe.				
7	Participo en la toma de decisiones de las actividades que se programan en el servicio.				
INSIGNIFICANCIA					
8	Mi papel en este centro contribuye mucho a su buen funcionamiento				
9	En verdad mi trabajo en el centro me parece que es importante y valioso				
10	Consigo ver cómo mi labor profesional encaja dentro del funcionamiento global del centro				
11	Soy capaz de comprender cómo mi trabajo forma parte de una labor colectiva del centro				
12	Las funciones que se me asignan son propias al cargo que desempeño.				
13	Realizar tareas en conjunto es una preocupación permanente para el logro de los objetivos.				
14	Siento que mi desempeño laboral es comprendido y destacado por mis colegas y jefes.				
AUTO-EXTRAÑAMIENTO					
15	Mi actual trabajo me hace sentirme realizado				

16	Mi trabajo es una experiencia que me resulta altamente gratificante					
17	Los jefes nos estimulan para trabajar en forma coordinada					
18	Soy tolerante y tomo con buen humor las críticas y opiniones de mis colegas y jefes.					
19	El trabajo que realizo es un desafío gratificante y continuo.					
20	Se evalúa y valora la labor de los colaboradores por el trabajo realizado.					

Compromiso laboral

Ítems		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Vigor						
1	En mi trabajo me siento lleno de energía					
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
5	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
6	Soy persistente en mi trabajo diario.					
7	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
Dedicación						
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
9	Mi trabajo me inspira					
10	Aún cuando las cosas no van bien, prefiero seguir trabajando					
11	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
12	Me esfuerzo por hacer bien mi trabajo					
13	Mi trabajo es retador					
14	Mi trabajo tiene un significado y un propósito					
Absorción						
15	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					

16	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					
17	Por más trabajo que haga, me siento cansado pero satisfecho.					
18	Me "dejo llevar" por mi trabajo					
19	Soy feliz cuando estoy enfrascado en mi trabajo.					
20	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo					

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 4: Juicio de expertos

EXPERTO 1:

TERMINOS USADOS PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota:

Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. IRENE LUZ ISLA FERNANDEZ

DNI:

08352160

Especialidad del validador:

MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Fecha: 07/11/2022.


Firma del experto informante

EXPERTO 2:

TERMINOS USADOS PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota:

Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.

Mg. Silvia Inés Urbano Pérez

DNI:

25826538

Especialidad del validador:

Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-0895-4875

Fecha: 07 de Noviembre 2022



Firma del experto informante

EXPERTO 3:

TERMINOS USADOS PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota:

Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.

Mg. SUSAN PEREYRA PAREDES

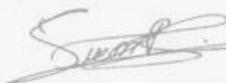
DNI:

41200100

Especialidad del validador:

MAESTRIA DE GESTIÓN EN SALUD

Fecha: 07 /11/2022



Firma del experto informante

Anexo 5: Validación según juicios de expertos

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{x} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: 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 enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	3	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	3	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	Relevancia	4	4	3	0.89	Valido

	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	4	3	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 11	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 12	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 13	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 14	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	3	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 15	<i>Claridad</i>	4	4	3	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Relevancia</i>	4	3	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 17	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM18	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM19	<i>Relevancia</i>	4	3	3	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	3	0.78	Valido
ITEM 20	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	0.89	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	2	4	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 22	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	3	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 23	<i>Relevancia</i>	4	3	4	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido

ITEM 24	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 25	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 26	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 27	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 28	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 29	Relevancia	4	3	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 30	Relevancia	4	3	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 31	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 32	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 33	Relevancia	4	3	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 34	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 35	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 36	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 37	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 38	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido

	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 39	Relevancia	4	3	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 40	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken
 \bar{X} = Promedio de calificación de jueces
 k = Rango de calificaciones (Max-Min)
 l = calificación más baja posible

Para Alienación laboral:

$$V \text{ de Aiken} = 0.96$$

Para Compromiso laboral:

$$V \text{ de Aiken} = 0.93$$

Anexo 6: confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido	0	,0
Total		6	100,0

Alienación laboral:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,713	20

Compromiso laboral:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,784	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO, 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: "Alienación y compromiso laboral en los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, 2022.", cuyo autor es ALVAREZ VILCA PAULA JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO DNI: 41147993 ORCID: 0000-0003-2049-5971	Firmado electrónicamente por: YQUINTEROS el 06- 01-2023 22:22:55

Código documento Trilce: TRI - 0512063