



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Condiciones laborales y engagement del personal de enfermería
en el área de cuidados intensivos de un hospital Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Revatta Quezada, Fiorella Janeth (orcid.org/0000-0001-7767-0967)

ASESORA:

Dra. Campana Añasco de Mejía, Teresa de Jesús
(orcid.org/0000-0001-9970-3117)

CO-ASESOR:

Dr. Barreto Pérez, Dany Jamnier German (orcid.org/0000-0003-1906-4437)

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

A mi madre, hermano y mejor amiga quienes me brindan su apoyo moral e incondicional para lograr todos mis objetivos y sueños, ellos son fuerza en este largo camino.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y a mis compañeras de estudio con quienes compartí parte importante de mi formación académica, compartiendo experiencias y fortaleciendo nuestro compromiso de los grandes profesionales que queremos ser.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas de la muestra.....	15
Tabla 2 Frecuencias de la variable condiciones laborales.....	15
Tabla 3 Frecuencias de las dimensiones de las condiciones laborales.....	16
Tabla 4 Frecuencias de la variable Engagement.....	16
Tabla 5 Frecuencias de las dimensiones Engagement.....	17
Tabla 6 Cruce entre variable condiciones laborales y Engagement.....	17
Tabla 7 Prueba de hipótesis general.....	1
Tabla 8 Prueba de hipótesis específica 1.....	19
Tabla 9 Prueba de hipótesis específica 2.....	20
Tabla 10 Prueba de hipótesis específica 3.....	20

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño del estudio	11
--	----

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar cómo se relaciona las condiciones laborales con el Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima 2023.

La metodología fue básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, con una muestra de 104 enfermeros de la unidad de cuidados intensivos, a quienes se aplicó el instrumento de condiciones laborales que consto de 18 preguntas y el instrumento UWES UTRECH con 17 preguntas.

El resultado fue que existe relación entre la variable condiciones laborales y Engagement (p -valor $0.001 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.29, siendo positiva baja, es decir a mayores condiciones laborales mayor engagement, al estar estas variables relacionadas se estableció en la prueba de hipótesis.

Palabras clave: Enfermería, Condiciones laborales, Engagement, Cuidados intensivo.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine how working conditions are related to the hiring of nursing personnel in the intensive care area of a hospital in Lima 2023.

The methodology was basic, with a quantitative approach, non-experimental, correlational and cross-sectional design, with a sample of 104 patients from the intensive care unit, to whom the working conditions instrument consisting of 18 questions and the UWES instrument were applied. UTRECH with 17 questions.

The result was that there is a relationship between the variable working conditions and Engagement ($p\text{-value } 0.001 < 0.05$), with a relationship strength of 0.29, being low positive, and to say the higher the working conditions, the greater the engagement, since these Related variables were established in the hypothesis test.

Keywords: Nursing, Working conditions, Commitment, Intensive care.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el recurso más importante de una empresa es la habilidad. Así, es fundamental tratar con éxito la mano de obra y dotarla de grandes condiciones laborales, para que tenga una relación positiva y directa con la realización laboral y, en consecuencia, una responsabilidad laboral más notoria (Topol, 2019).

El engagement se puede conceptualizar como el nivel de compromiso que se logra entre los colaboradores y la empresa y sus actividades laborales, y cuanto más fuerte es esta conexión, más fuerte se refleja en su desempeño (Perrier et al., 2019). Es por ello, que en particular juegan un papel clave en una organización, ya que afectan el comportamiento, la productividad y las expectativas de los empleados, y para que los empleados se comprometan con un trabajo productivo y sostenible, deben tener un entorno que los motive a empoderarse (Caicedo, 2019).

De acuerdo con un estudio realizado por la OIT (2016), subraya la importancia de las condiciones profesionales para fabricar órdenes sociales prácticos y serenos. Los individuos necesitan una tarea, pero un empleo estable: la remuneración, las horas, la asociación y las circunstancias laborales, cómo compensar la convivencia laboral con la familia, las exigencias de la vida más allá del trabajo, la no separación, la lucha contra el acoso y la crueldad en el trabajo es componente fundamental de la relación comercial y de la seguridad de los trabajadores, factores que igualmente influyen en la ejecución monetaria. Al mismo tiempo, se dice que constantemente las personas muerden el polvo de contratiempos modernos o infecciones relacionadas, y la cantidad de nuevos fallecimientos supera los 2,78 millones cada año. También hay alrededor de 374 millones de heridas o enfermedades relacionadas con palabras no letales que resultan en ausentismo escolar continuo cada año. Se estima que el 3,94% del PIB mundial se gasta cada año para hacer frente a estos problemas cotidianos relacionados con la ausencia de estimaciones de bienestar y seguridad en el entorno laboral.

Lo explícito de ser un trabajo persistente, en gran parte del continente americano, son las nefastas condiciones laborales se reflejan en salarios bajos,

jornadas prolongadas, sobrecarga de trabajo, condiciones laborales negativas y apoyo restringido de los cuidadores médicos en las navegación y en puestos clave, todo lo cual crea cansancio físico y mental entre los asistentes. personal de enfermería, influyendo así en la presentación de sus obligaciones y en la calidad y calidez de sus gestiones (Torres, 2010).

A nivel Perú, se ha notado que en las unidades de cuidados intensivos es importante brindar un servicio a tiempo y eficaz, pero el cuidado debe ser gratuito y libre de estrés, en un ambiente que garantice la seguridad e integridad personal, además de contar con los recursos necesarios para optimizar su funcionamiento, recibiendo dignamente la atención a los usuarios, sobre todo deben mostrar empatía a los diferentes tipos de usuarios que atienden (Cerdeña et al., 2023). Esto tiene que ver con esta investigación sobre las condiciones laborales del personal, demandas excesivas de atención, escasez de personal, falta de insumos, jornadas laborales largas de 12 horas, diferentes tipos de contratos, inestabilidad laboral, diferenciales salariales, etc.

En el contexto local, en un nosocomio de Lima, que atiende a pacientes de cuidados intensivos e intermedios, ha mostrado un ritmo de trabajo acelerado debido a la constante demanda y sobrecarga. Los profesionales carecen de un ambiente de descanso, además de un ambiente de trabajo estresante por las necesidades y complejidad del paciente. La mayoría de su personal son enfermeras profesionales medianamente calificados. Se ha observado y determinado que los trabajadores enfrentan diferentes tipos de riesgos laborales, no existiendo información detallada de enfermedades profesionales de cada servicio, además del sistema de información de registro de accidentes de trabajo no es eficiente. Esto conlleva a mantener condiciones de trabajo inadecuadas que nos llevan a plantear la siguiente pregunta ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales y el Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023?

En concordancia a lo descrito se formulan como problemas específicos; ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con el vigor, dedicación profesional y absorción del personal de enfermería?

La justificación **teórica** del estudio permitirá proporcionar los conceptos para comprender el impacto de estas variables: Condiciones laborales y engagement. Así como proporcionar conceptos teóricos los cuales nos brindaran diferentes enfoques científicos y teóricos. Mientras que la justificación **práctica**, nos permitirán tomar mejoras en función de la realidad del problema sobre las condiciones laborales donde trabajan el personal de enfermería y así poder mejorar el compromiso laboral y puedan brindar un servicio de calidad a los pacientes. **Metodológicamente**, las herramientas para evaluar las variables de investigación son validadas con la finalidad de obtener datos para la exploración y los resultados permitan llegar a una conclusión estadísticamente confiable.

Por tal razón, se formuló como objetivo general; Determinar cómo se relaciona las condiciones laborales con el Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023. OE: determinar cómo se relaciona las condiciones laborales con el vigor, dedicación profesional y absorción del personal de enfermería.

Aunado a ello se formula como hipótesis general; Existe relación entre las condiciones laborales con el Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023. HE: Existe relación entre las condiciones laborales con el vigor, dedicación profesional y absorción del personal de enfermería.

II. MARCO TEORICO

En el contexto internacional se cita a Proaño (2020), tuvo como objetivo decidir el compromiso de trabajo del personal docente, directivo y administrativo de una entidad superior. Se desglosó a docentes, personal regulatorio y administrativo en un total de 223 personas, los resultados obtenidos pudieron distinguir a la organización con un alto grado de responsabilidad, reflejados en los aspectos Esencialidad 5.3, Dedicación 5.46 y Retención 4.99, todo dentro de las capacidades comprendidas tan alta durante estas estimaciones.

Rojas (2021) un estudio realizado en 2019 por la empresa Andoriña Tours S.R.L en Arequipa, que buscaba analizar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión de vigor, dedicación y absorción del trabajo en su personal administrativo, operativo y de ventas. Los resultados mostraron que la correlación entre vigor y desempeño laboral fue positiva baja y significativa, lo que indica que a mayor vigor en los trabajadores, mejor será su desempeño. Asimismo, la correlación entre dedicación y desempeño laboral fue positiva moderada y significativa, mientras que la correlación entre absorción y desempeño laboral fue positiva baja y significativa. Esto sugiere que una mayor absorción en el trabajo puede contribuir a un mejor desempeño laboral, ya que permite estar más concentrado en los detalles para mejorar la empresa.

Chevalier et al. (2018) buscaron relacionar las condiciones de trabajo, los predictores psicosociales de satisfacción laboral y el engagement entre dentistas y asistentes dentales franceses, que tanto las condiciones de trabajo como los factores psicosociales son determinantes para explicar la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo. Inggamara et al (2022) estudiaron los datos masivos de la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo para examinar la influencia del equilibrio entre la vida laboral y personal y el apoyo social en el engagement laboral. Los resultados indicaron que tanto el equilibrio entre el trabajo y la vida personal como el apoyo social se relacionan positivamente con el engagement laboral.

Eliseo (2020) se llevó a cabo para investigar si existe una relación entre el engagement y la motivación de los colaboradores en una universidad

privada, analizo a una plantilla de 20 personas en el área administrativa y de 80 académicos, con un total de 100 colaboradores, se encontró que algunas de las principales causas están relacionadas con el desconocimiento de las variables que impulsan la participación, como la captación, la dedicación y la vitalidad. Por su parte, Solanhs (2022) evaluó la asociación entre la participación profesional y la retención del talento, consideró a 128 trabajadores de la empresa y concluyó que existía una relación positiva alta.

A nivel nacional, Alfaro (2022), tuvo como propósito establecer la asociación entre las condiciones profesionales y la satisfacción laboral del personal de salud, encontrándose que en la Micro Red Pomabamba, los trabajadores de la salud mostraron una menor satisfacción laboral de 18.3% cuando percibieron malas condiciones laborales; su satisfacción laboral promedio fue de 34.1% cuando percibieron condiciones laborales normales; su satisfacción laboral promedio fue de 34.1% cuando percibieron buenas condiciones laborales; la satisfacción laboral es tan alta como 21,2%. Si bien Quiroz (2021) intentó determinar el nivel de compromiso organizacional a través de sus regímenes laborales en los diferentes regímenes laborales existentes en la Jefatura Municipal Distrital de San Miguel, analizando específicamente a 74 trabajadores de larga duración, se encontró que había trabajadores con algunas diferencias notables. dependiendo del estado en el que fueron nombrados o empleados.

Gamarra (2021), el objetivo fue describir el nivel de asociación del compromiso y la satisfacción laboral, que existía entre el personal del Hospital Nacional de Adolfo Guevara, Velasco, Cuzco y se encontró que las variables compromiso y satisfacción laboral existen entre el personal del Hospital teniendo una fuerza de relación alta e inmediata, lo que significa que los empleados más comprometidos conducen a una mayor satisfacción laboral, y viceversa. Así como Ávila (2019) cuyo propósito encontrar la asociación entre el engagement y la intención de rotación de los colaboradores, se puede determinar que existe una relación inversa significativa entre el engagement y la intención de rotación de los empleados que laboran en las organizaciones públicas, esto menciona que, si dentro de la organización el compromiso

mejorado y la rotación de empleados disminuirán, lo que beneficiará a la organización.

Huaroto (2021) cuya finalidad fue establecer la asociación de las condiciones de trabajo y el nivel de participación de los enfermeros de un nosocomio en Ica, la muestra estuvo conformada por 48 licenciadas, se encontró que el 56% de los profesionales de enfermería tenían buenas condiciones de trabajo y el 42% tenían niveles moderados de compromiso. Finalmente, Barzola (2020) tuvo como finalidad describir la asociación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud de Jauja y encontró que: el 55,2% de las enfermeras reportaron que sus condiciones de trabajo eran muy malas o malas, y el 39,1% reportaron que sus condiciones de trabajo las condiciones eran malas o muy bajas, de igual manera cuando mejoran los escenarios laborales, también mejora el rendimiento de los enfermeros.

Las Condiciones laborales, un conjunto de factores que giran en torno al trabajo y estas pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores, incluyendo la jornada laboral, la asociación del trabajo, el contenido del trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Forastieri, 2018).

Las condiciones de trabajo saludables Incorporan movimientos como caminar, agacharse, incorporarse y ponerse de pie, que pueden causar heridas en la columna vertebral cuando los pacientes se levantan; Las posiciones de los asistentes los acercan más a las personas que rutinariamente están expuestas a enfermedades irresistibles, drogas y otros riesgos dañinos. De esta manera, los asistentes deben observar reglas estrictas y normalizadas para protegerse de enfermedades y diferentes riesgos, por ejemplo, radiación, pinchazos de agujas no intencionales y compuestos sintéticos utilizados para limpiar instrumentos (OIT, 2019).

Según con Organización Mundial de la salud (OMS, 2017) las condiciones comerciales y profesionales afectan significativamente el valor del bienestar. Las excelentes circunstancias laborales pueden brindar seguridad y posición social, increíbles puertas abiertas para la superación personal y seguridad contra las oportunidades físicas y psicosociales. Trabajan asimismo las relaciones

amistosas y la confianza de los representantes, y afectan decididamente al bienestar.

De acuerdo con Chiavenato (2009), los factores anteriores se estiman bajo los aspectos que lo acompañan: En el aspecto primario, **la condición del individuo** es intrínseca, adecuado, característico para hacerlo extraordinario sobre la base de que está en el instinto humano hacer que un individuo sea notable. Otros; Sin embargo, algunas organizaciones hacen generalizaciones que a menudo clasificarán a las personas a lo largo de sus vidas en función de las características predominantes a la luz de los elementos hereditarios, ecológicos, sociales y sociales. **Las condiciones internas** del compromiso aluden a la pieza aprisiona del ambiente laboral y forman parte de elementos que deben ser evaluados, por ejemplo, la presión natural, física y mental, es decir, el trabajo que influye en el bienestar y la prosperidad humana y sus atributos autoritativos, como el trabajo. necesidades, gestión, iniciativa, conexiones sociales e inspiración (OIT, 2020).

Las **condiciones adicionales de trabajo** aluden al clima, que se puede diseccionar en dos niveles: el nivel monetario e instructivo, y el nivel macrosocial, que incorpora las conexiones familiares y las reuniones más cercanas al trabajador; Circunstancias ecológicas sociales a gran escala, que incorporan circunstancias financieras, condiciones sociales y vecinales, y entornos cotidianos donde residen las personas. Dado que es difícil considerar todos los factores ecológicos concebibles, la revisión disecciona los factores no laborales que más afectan el día a día de los colaboradores como las circunstancias políticas, financieras y sociales (OIT, 2020).

Las circunstancias laborales desafortunadas abordan una serie más de factores estresantes. Las temperaturas escandalosas, el ruido y la iluminación irrazonables o inadecuados. La necesidad de recorrer con la mayor frecuencia posible o viajar distancias significativas son diferentes regiones donde los representantes pueden sentirse ansiosos. Las circunstancias laborales desafortunadas, los viajes exorbitantes y los períodos de tiempo prolongados pueden aumentar el estrés y disminuir la ejecución (Mattie, 2019).

Existen diversas **teorías sobre la salud psicosocial** en el trabajo para un enfoque epistemológico de condiciones laborales, pero uno de los más significativos en este momento para dar sentido al efecto de las circunstancias laborales en el bienestar y rendimiento de las personas es el modelo de demanda- control. Este modelo da sentido al bienestar psicosocial al unir las solicitudes y el control que el individuo tiene sobre el trabajo, las solicitudes aluden a las exigencias o carga mental que el trabajo infiere para el individuo y el control se considera como el grado potencial que necesitan los especialistas. para hacer frente a sus propios ejercicios y la posibilidad de crear habilidades (Karasek, 1979).

Para conceptualizar la **variable Engagement**, este es un factor que involucra tanto el trabajo del empleado como las metas organizacionales, es por ello, que un colaborador identificado siempre rendirá más del cien por ciento para realizar las tareas (Coronado et al., 2020). Es un estado psicológico basado en conexiones entre personas y organizaciones que puede ser motivado por las propias expectativas de un individuo. Según los autores, el compromiso organizacional se refleja en el comportamiento de los empleados y cómo se destacan en cada tarea asignada, lo que lleva a una asociación de rendimiento (Narváez, 2021).

Soria et al. (2021) señala que distintos factores están asociados con el compromiso y sugiere que está relacionado con la dificultad del trabajo, el clima y las habilidades laborales. Aunado a esto, la concepción múltiple del compromiso laboral con las actitudes comunes de los empleados hacia los factores individuales de la organización en la que laboran ahora también puede identificar las diferentes actitudes de los colaboradores, ya que este compromiso puede crear relaciones positivas entre los trabajadores y su empresa (Knight et al., 2020). Por otro lado, el concepto de engagement está relacionado con el grado de interacción de los colaboradores con la entidad para la que laboran, y este compromiso lleva al empleador a abrazar los objetivos, la ciencia y los bienes de la entidad (Mao & Tian, 2022). No obstante, el compromiso es el comportamiento de los colaboradores hacia la empresa, que se manifiesta como el desempeño permanente de los empleados, con el propósito de contar con un rendimiento óptimo (Wei et al., 2021).

Pranitasari (2022) definen el Engagement como estado psicológico establecido y controlado en las relaciones empleador-subordinado; una escala para medir el compromiso con el trabajo, que propone las dimensiones: Una dimensión de **vigor emocional y física**, que se centra en la asociación e interacción de los colaboradores, aunado a ello, generando vínculos laborales entre todos los miembros, sintiendo que son una familia (Pranitasari, 2022).

Dedicación profesional, considera el tiempo que un empleado ha pasado en la empresa, así como sus preferencias y necesidades personales, además del tiempo que dedica a la empresa. En este sentido, la empresa busca alinear sus objetivos con las necesidades y expectativas de sus empleados (Pranitasari, 2022). **Absorción en el trabajo**, se refiere a los valores morales que los trabajadores asocian con las organizaciones en las que trabajan. Esto implica que los colaboradores están altamente comprometidos con sus tareas y tienen dificultades para distraerse o abandonarlas. Además, se sienten felices en sus puestos de trabajo y perciben que el tiempo pasa muy rápido (Pranitasari, 2022).

Existen diversas teorías para un enfoque epistemológico del engagement, pero una de las que ha tenido mayor impacto es **la teoría de las necesidades y recursos laborales** donde esta teoría plantea que es vital cumplir con las expectativas laborales para lograr que los empleados estén comprometidos con la institución, también está basada en comprender, explicar y predecir el bienestar de los empleados, la cual ha ganado mayor aceptación. sociedad. También se dice que para una excelente participación existen factores que la inciden, refiriéndose a aquellos síntomas que producen malestar en la persona, y recursos de trabajo, refiriéndose al estado de ánimo agradable de los colaboradores (Bakker y Demerouti, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esa indagación fue básica, ya que permitió mejorar los conocimientos del estudio examinando datos para encontrar lo desconocido y analizar cómo funcionan los procesos y conceptos. (Arias et al 2022).

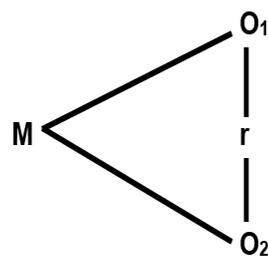
De enfoque cuantitativo, quienes se refieren a esta técnica utilizan la recopilación de información para probar conjeturas, estimaciones matemáticas y controles medibles, para establecer un conjunto implícito de reglas (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño que se utilizó será no experimental, dado que, no se realiza alteración de los resultados (Hernández, 2014).

Asimismo, el corte fue transversal dado que se realizó en un solo momento (Hernández & Mendoza, 2018). Correlacionales porque mide el nivel de asociación de dos variables de estudio (Arias & Covinos, 2021).

Figura 1

El esquema que le corresponde a este tipo de investigación es:



- M = Muestra
- O₁ = Variable Condiciones laborales
- O₂ = Engagement
- r = Indica la posible relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual las condiciones laborales son una serie de factores que deciden la situación de los trabajadores, incluidas las horas de trabajo, la asociación laboral, el contenido del trabajo y las administraciones de asistencia social del gobierno (Forastieri, 2018).

Definición operacional de las condiciones laborales se medirá en base a un cuestionario que mide tres dimensiones: condiciones individuales, internas y externas o adicionales, con 18 ítems, con una escala de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Definición conceptual del Engagement este es un factor que involucra tanto el trabajo del empleado como las metas organizacionales, es por ello, que un colaborador identificado siempre rendirá más del cien por ciento para realizar las tareas (Coronado et al., 2020).

Definición operacional del Engagement se evaluará mediante un cuestionario que mide con tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción, que se utilizó fue el UWES, que consta de 17 ítems y tres posibles respuestas, que van de siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población fue de 140 enfermeras de UCI de un nosocomio de Lima, los criterios de inclusión fueron: tiempo laboral mayor a tres años y permanencia en el servicio de tres meses, y los juicios de eliminación fueron que no muestren predisposición en la exploración, por ausencia por enfermedad, licencia, vacaciones.

La muestra se determinó mediante fórmula de poblaciones finitas, y fue de 104 de UCI de un nosocomio de Lima. El muestreo fue probabilístico aleatorio simple.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

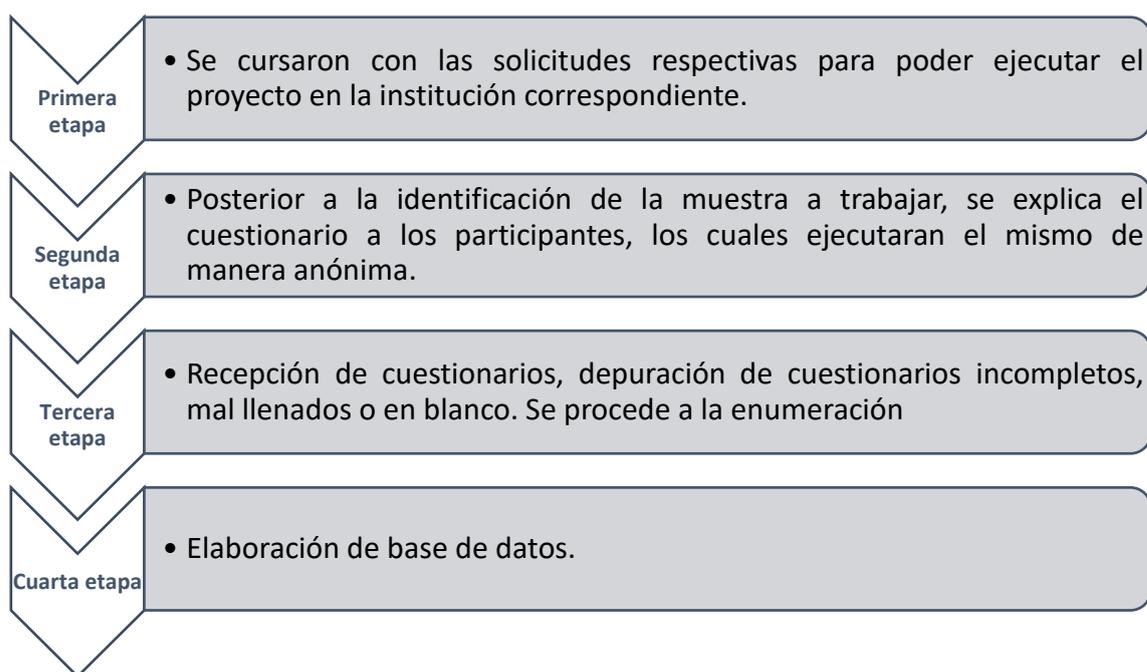
La técnica es la encuesta, porque permite recopilar información de grupos relativamente numerosos (Dihigo, 2021).

El instrumento seleccionado para llevar a cabo la evaluación es un cuestionario, el cual consta de un conjunto de preguntas relacionadas con los componentes que se desean evaluar (Arias & Covinos, 2021). Fichas de instrumento de condiciones laborales y engagement (ver anexo 2)

La validez se ejecutó con el propósito de analizar los ítems del cuestionario mediante juicio de expertos (03) dando el resultado de aplicable.

La confiabilidad se realizó aplicando la prueba piloto a 20 enfermeras a fin de evaluar si el cuestionario al ser aplicado en repetidas ocasiones produce los mismos resultados. Posterior a calcular el Alfa de Cronbach se obtuvo para el cuestionario de condiciones laborales .839 y para el cuestionario de engagement se obtuvo .594 (ver anexo 5).

3.5. Procedimientos



3.6. Método de análisis de datos

La información recolectado estuvieron vaciados en Excel, que fue procesada y transferida a SPSS versión 25. Las frecuencias y los porcentajes se usan para el examen gráfico, sin embargo, la prueba rho de Spearman no paramétrica se utiliza para la prueba de especulación sobre la base de que los factores son ordinales. Esta prueba ayuda a reflexionar sobre las especulaciones

y muestra la fuerza y la finalidad de la asociación de los elementos (Yuni & Urbano, 2020).

3.7. Aspectos éticos

Para recopilar información, se requiere el consentimiento y aprobación del participante. Para ello, se cursó con las solicitudes de permiso a jefatura de servicio donde se ejecutó el presente estudio. Con respecto a la confidencialidad, las identidades de los participantes no serán reveladas y dado que el formato se ha ajustado al contexto, se realizará como preguntas y opción múltiple, excluyendo los nombres. Para los resultados, implementarlos en su lugar, cuantificarlos en su lugar y reflejarlos con veracidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Descriptivos

Tabla 1

Características sociodemográficas

ENFERMEROS		
EDAD	Frecuencia	%
20-34 años	15	14.42307692
35-40 años	30	28.84615385
41-46 años	28	26.92307692
47 -52 años	19	18.26923077
53 años a más	12	11.53846154
Total	104	100
SEXO	Frecuencia	%
FEMENINO	82	78.84615385
MASCULINO	22	21.15384615
TOTAL	104	100

Se evidencia las características sociodemográficas de la muestra en donde el 29% de enfermeros cuentan entre 35 a 40 años, el 27% cuentan 41 a 46 años, el 18% entre 47 y 52 años, el 14% entre 20 a 34 años y el 12% corresponde a los enfermeros que tienen 53 años a más; así mismo se puede evidenciar que el 79% de la muestra es de sexo femenino y el 21% de sexo masculino.

Tabla 2

Frecuencias de la variable condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MALAS	5	4,8
	REGULARES	26	25,0
	BUENAS	73	70,2
	Total	104	100,0

Se evidencia que el 70.2% de los encuestados consideran que tienen condiciones laborales buenas, mientras que el 25% regulares, y el 4.8% condiciones malas.

Tabla 3*Frecuencias de las **dimensiones** de las condiciones laborales*

		INDIVIDUALES		INTERNAS		ADICIONALES	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Válid o	MALAS	0	0	5	4,8	15	14,4
	REGULARES	40	38,5	5	4,8	21	20,2
	BUENAS	64	61,5	94	90,4	68	65,4
	Total	104	100,0	104	100,0	104	100,0

Se evidencia que la dimensión condiciones individuales el 61.5% considera que tiene buenas condiciones y el 38.5% regulares. Para la dimensión condiciones internas el 90.4% considera que tiene buenas condiciones, el 4.8% regulares y el 4.8% malas. Para la dimensión condiciones adicionales el 65.4% consideran que tienen buenas condiciones adicionales, el 20.2% regulares y el 14.4 malas.

Tabla 4*Frecuencias de la variable Engagement*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR ENGAGEMENT	46	44,2
	BUEN ENGAGEMENT	58	55,8
	Total	104	100,0

Se evidencia que el 55.8% de los encuestados consideran que tienen buen Engagement, y el 44.2% regular Engagement.

Tabla 5*Frecuencias de las **dimensiones** de la variable Engagement*

		VIGOR		DEDICACION		ABSORCION	
		Frecuen cia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Váli do	BAJO VIGOR	10	9.6	10	9.6		
	MODERADO	56	53.8	11	10.6	52	50.0
	VIGOR						
	ALTO VIGOR	38	36.5	83	79.8	52	50.0
Total		104	100.0	104	100.0	104	100.0

Se evidencia que la dimensión vigor el 36.5% considera que tiene alto vigor, el 53.8% moderado y el 9.6% bajo. Para la dimensión dedicación profesional el

79.8% considera que tiene alta dedicación, el 10.6% moderado y el 9.6% baja. Para la dimensión absorción del trabajo el 50% considera que tiene alta dedicación y el 50% moderada.

Tabla 6

Cruce entre variable condiciones laborales y Engagement

		REGULAR ENGAGEMENT	%	BUEN ENGAGEMENT	%	TOTAL
CONDICIONES LABORALES	MALAS	5	4.8	0	0	5
	REGULARES	10	9.6	16	15.4	26
	BUENAS	31	29.8	42	40.4	73
	Total	46	44.2	58	55.8	104

Se puede evidenciar que cuando las condiciones laborales son malas el 4.8% de las enfermeras consideran que tiene un engagement regular. Cuando las condiciones laborales son buenas el 40.4% de los enfermeros considera que tienen un buen engagement. Y en la categoría mal engagement no hay porcentajes a pesar de que las condiciones sean malas.

4.2 Inferencial

Tabla 7 Prueba de hipótesis general

			COND. LABORALES	ENGAGEMENT
Tau_b de Kendall	COND. LABORALES	Coeficiente de correlación	1.000	.290**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	104	104
	ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	.290**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.	
	N	104	104	

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

Se evidencia que existe relación entre la variable condiciones laborales y Engagement (p-valor $0.001 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.29, siendo positiva baja, es decir a mayores condiciones laborales mayor Engagement, por tanto, se acepta hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8 Prueba de hipótesis específica 1

			COND_LAB ORALES	VIGOR
Tau_b de Kendall	COND_LABORAL ES	Coeficiente de correlación	1.000	.333**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	104	104
	VIGOR	Coeficiente de correlación	.333**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
		N	104	104

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

Se evidencia que existe relación entre la variable condiciones laborales y la dimensión vigor (p-valor $0.001 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.33, siendo positiva baja, es decir a mayores condiciones laborales mayor vigor, por tanto, se acepta hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9 Prueba de hipótesis específica 2

			COND_LA BORALES	DEDICACI ON
Tau_b de Kendall	COND_LABORA LES	Coeficiente de correlación	1,000	-,026
		Sig. (bilateral)	.	,727
		N	104	104
	DEDICACION	Coeficiente de correlación	-,026	1,000
Sig. (bilateral)		,727	.	
		N	104	104

Se aprecia que no existe relación entre las condiciones laborales y la dedicación profesional por lo tanto aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis de estudio.

Tabla 10 Prueba de hipótesis específica 3

		COND_LABO	ABSORCIO	
		RALES	N	
Tau_b de Kendall	COND_LABORALE	Coeficiente de correlación	1.000	.252**
	S	Sig. (bilateral)	.	.001
		N	104	104
	ABSORCION	Coeficiente de correlación	.252**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	104	104

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

Se evidencia que existe relación entre la variable condiciones laborales y la dimensión absorción (p -valor $0.001 < 0.05$), con una fuerza de relación de 0.25, siendo positiva baja, es decir a mayores condiciones laborales mayor absorción en el trabajo, por tanto, se acepta hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo su propósito fue determinar cómo se relaciona las condiciones laborales con el Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos, se seleccionó 104 enfermeros con edades entre 35-40 años en 29%, 41-60 años 26%, mujeres en 78% y varones en 21%.

La hipótesis general buscó establecer la asociación entre las condiciones laborales con el Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos se encontró que existen una relación entre ambas variables con una sig. $0.001 < 0.05$ y una correlación de 0.29 positiva baja, es decir a mayores condiciones laborales mayor Engagement, así mismo los trabajadores consideraron que tienen condiciones laborales buenas en 70.2%, regulares en 25% y 4.8% condiciones malas, mientras que para el Engagement el 55.8% consideran que tienen buen Engagement, y el 44.2% regular. El estudio de Eliseo (2020) coincide con el nuestro, cuando encontró una relación entre el Engagement y las condiciones de trabajo. Para Alfaro (2022) si las condiciones laborales son buenas la satisfacción laboral es buena, Forastieri (2018) por su parte establece que las condiciones laborales como jornada laboral, asociación del trabajo, contenido del trabajo y una administración eficiente facilitan el engagement y la satisfacción del trabajador. Mientras que Inggamara et al. (2022) manifiestan que las organizaciones deben proporcionar un entorno de trabajo lleno de recursos y considerar el equilibrio de su tiempo en el trabajo y la vida personal para lograr un alto compromiso laboral.

Por su parte Chevalier et al. (2018) establecieron que las condiciones de trabajo como la remuneración, la ergonomía y el área de trabajo, apoyados por las condiciones psicosociales generan satisfacción y engagement. Al reflexionar sobre estos resultados obtenido podemos afirmar que las organizaciones deben promover condiciones laborales adecuadas a fin de conseguir empleados leales, que sientan pasión por su trabajo, y pongan más esfuerzo en realizar las tareas (Coronado 2020), si un empleado es leal se promueve el mejor recurso de las instituciones de salud que es el capital humano.

En cuanto a las condiciones laborales Huaroto (2021), reporta que el 56% de los profesionales de enfermería tenían buenas condiciones de trabajo y el 42% tenían niveles moderados de compromiso. Mientras que Solanhs (2022) establece una relación entre la participación laboral y la retención del talento, se puede retener al talento cuando existen condiciones laborales adecuadas, que promuevan un engagement de trabajador.

La hipótesis específica uno, plantea que existe asociación entre las condiciones laborales y el vigor, se obtuvo un p-valor $0.001 < 0.05$ y una fuerza de relación de 0.33, siendo positiva baja, es decir a mayores condiciones laborales mayor vigor, los resultados guardan relación el estudio de Rojas (2021) quien encontró, la correlación entre la dimensión de vigor y el desempeño laboral es positiva baja y significativa, con un coeficiente de correlación de 0.275. Esto indica que un mayor nivel de vigor en los trabajadores se relaciona con un mejor desempeño laboral.

Igualmente con el estudio de Alfaro (2022), quien encontró que en la Micro Red Pomabamba, los trabajadores de la salud mostraron una menor satisfacción laboral de 18.3% cuando percibieron malas condiciones laborales; su satisfacción laboral promedio fue de 34.1% cuando percibieron condiciones laborales normales; su satisfacción laboral promedio fue de 34.1% cuando percibieron buenas condiciones laborales; la satisfacción laboral es tan alta como 21,2%. Si bien Quiroz (2021) intentó determinar el nivel de compromiso organizacional a través de sus regímenes laborales existentes en la Jefatura Municipal Distrital de San Miguel, analizando específicamente a 74 trabajadores de larga duración, se encontró que había trabajadores con algunas diferencias notables. dependiendo del estado en el que fueron nombrados o empleados, es decir otorgar condiciones laborales adecuadas, permite un trabajador en mejor nivel de satisfacción y engagement.

La hipótesis específica dos, existe asociación entre las condiciones laborales y la dedicación profesional, se evidencio que no existe esta relación con un p-valor $0.727 > 0.05$, estos resultados difieren con Rojas y Cruz (2021) la dimensión de dedicación y el desempeño laboral están relacionados. Esto significa que si un colaborador muestra una mayor dedicación en sus funciones, su desempeño será mejor. Esta dedicación se traduce en una fuerza de voluntad que aumenta las habilidades y conocimientos del trabajador, ya

que trabaja con entusiasmo e inspiración. Como resultado, los colaboradores tienen deseos de asumir nuevos retos en sus puestos de trabajo.

Para Pranitasari, (2022) considera el tiempo que un empleado ha pasado en la empresa, así como sus preferencias y necesidades personales, además del tiempo que dedica a la empresa. En este sentido, la empresa busca alinear sus objetivos con las necesidades y expectativas de sus empleados.

Es importante señalar que la dedicación profesional no implica necesariamente trabajar largas horas sin descanso. Un enfoque equilibrado entre el trabajo y la vida personal también es crucial para mantener un alto nivel de rendimiento y bienestar a largo plazo.

La hipótesis específica 3, existe asociación entre las condiciones laborales y la absorción, se obtuvo un p-valor $0.001 < 0.05$ y una fuerza de relación de 0.25, siendo positiva baja, es decir a mayores condiciones laborales mayor absorción, los resultados no guardan asociación con la investigación de Salazar (2022), el 35% de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo en cuanto a su compromiso laboral. Estos trabajadores prestan atención a lo que sucede a su alrededor, sienten que el tiempo pasa lentamente mientras trabajan, no se involucran en sus tareas y se distraen fácilmente de sus actividades. Además, no se sienten felices con las funciones que desempeñan en sus puestos de trabajo.

Para Pranitasari, (2022) se refiere a los valores morales que los trabajadores asocian con las organizaciones en las que trabajan. Esto implica que los colaboradores están altamente comprometidos con sus tareas y tienen dificultades para distraerse o abandonarlas. Además, se sienten felices en sus puestos de trabajo y perciben que el tiempo pasa muy rápido.

Por lo tanto, las condiciones laborales son fundamentales para la absorción en el trabajo de los empleados, especialmente en el caso de enfermeros de cuidados intensivos que trabajan en situaciones de alta complejidad y urgencia. Un entorno laboral favorable puede facilitar que los profesionales se concentren en sus tareas y experimenten un mayor sentido de compromiso y satisfacción en su trabajo (Chiavenato, 2020).

Sin embargo, es importante señalar que el estudio actual tiene ciertas limitaciones. Uno de ellos fue el bajo nivel de cooperación por parte de la muestra seleccionada, por temor a que su participación tenga un carácter

punitivo por parte de la jefatura, lo que provocó un retraso en la recolección de datos y la falta de estudios que relacionen las dos variables y más en el contexto hospitalario. Estas limitaciones pueden ser consideradas para futuras investigaciones que tengan como objetivo analizar la relación de las condiciones laborales y la el Engagement en el sector organizacional peruano.

Así mismo los resultados de esta investigación podrían ser relevantes para otros hospitales a nivel local, nacional y en otras partes del mundo, ya que proporciona información valiosa para el sector salud que buscan mejorar el bienestar y la productividad de sus empleados. Al comprender cómo las condiciones laborales influyen en el nivel de compromiso de los empleados, las empresas pueden tomar decisiones informadas y adoptar medidas que promuevan un ambiente de trabajo positivo y saludable, lo que se traduce en beneficios tanto para los empleados como para la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación significativa positiva baja entre la variable condiciones laborales y Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023.

Segunda: Existe relación significativa positiva baja entre las condiciones laborales y el vigor del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023.

Tercera: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la dedicación profesional del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023.

Cuarta: Existe relación significativa positiva baja entre las condiciones laborales y la absorción en el trabajo del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Las jefaturas de servicio, deben verificar que las áreas de recursos humanos y la dirección, gestionen condiciones laborales mínimas para el crecimiento profesional del personal de salud, con materiales y equipos básicos, organización de los horarios, tiempos de pausa, dosificación de las tareas.

Segundo: Las jefaturas deberán crear un entorno de trabajo seguro y saludable priorizando la seguridad y el bienestar de los enfermeros manteniendo así un entorno de trabajo seguro y afirmando el acatamiento de las reglas de seguridad. Además, fomentar prácticas saludables, como la promoción de la actividad física, la alimentación equilibrada y la gestión del estrés.

Tercero: Las jefaturas de servicio deben fomentar la participación y la toma de decisiones involucrando a los enfermeros en la toma de decisiones que afecten su trabajo y su entorno laboral. Esto puede incluir solicitar su opinión o implementar programas de sugerencias, haciéndolos sentir parte del proceso de la toma de decisiones el cual creara un sentido de pertenencia y el compromiso con la organización.

Cuarto: Las jefaturas de servicio deben proporcionar reconocimientos y recompensas, reconociendo el buen desempeño y los logros de los enfermeros de manera regular y significativa. El reconocimiento y las recompensas pueden aumentar la motivación y el engagement de los empleados.

Quinto: Las jefaturas de servicio deben fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los empleados. El apoyo y el compañerismo en el lugar de trabajo pueden mejorar las condiciones laborales y fomentar el engagement.

REFERENCIAS

- Aldaz, J (2022). Examen de Compromiso en el Facebook Organización interpersonal en Fundamentos de la educación superior en Colombia.
- Alfaro, C (2022). Circunstancias de Trabajo y Cumplimiento Ocupacional en el Personal de la Organización Miniatura de Pomabamba durante la Pandemia del Coronavirus, Lima Perú.
- Ávila, A (2019). Compromiso y objetivo de trabajo pivote del cuerpo docente de una asociación de espacio público de la ciudad de Lima, Perú.
- Bakker y Demerouti (2013) Diario de la ciencia del cerebro del trabajo y Asociaciones. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231329411011>
- Barzola, L 2010. Circunstancias de trabajo y ejecución del trabajo en Médicos Cuidadores de una Organización de Bienestar Huancayo Perú.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Plan de investigación y enfoque. Perú: Enfoques Counseling EIRL. Recuperado de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Caicedo, H. (2019). Naturaleza de la vida laboral en trabajadores del bienestar en países latinoamericanos: un metaexamen. Señales, 41-62. Recuperado de <https://www.redalyc.org/diary/5604/560460636002/html/>
- Chiavenato, I. (2019). Capacidad humana El tablero. México: Interamericana editores, S.A.
- Chevalier, S., Fouquereau, E., Bénichoux, F., & Colombat, P. (2019). Beyond working conditions, psychosocial predictors of job satisfaction, and work engagement among French dentists and dental assistants. *Journal of applied Biobehavioral research*, 24(1), e12152.
- Dihigo, J. (2021). Técnica de investigación para ejecutivos. Bogotá: Versiones de la U. obtenidas de <https://books.google.es/books?hl=en&lr=&id=jiwaaaqbaj=>

- Dos Santos, E., Vieira, E., De Albuquerque, L., Nogueira, W. y Nogueira, L. (2021). Satisfacción personal en la elaboración de asistentes en establecimientos clínicos abiertos de emergencia. *Enfermería Mundial*, 14. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n63/1695-6141-eg-20-63-461.pdf>
- Eliseo, G (2020). El Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz
- Forasteri, S. (2018). *Circunstancias de Trabajo, Bienestar y Bienestar*. Panamá: OIT.
- Gamarra, Y (2021). Engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco ESSALUD – Cusco Perú.
- Gobernantes, A. (2023). *Circunstancias laborales y cumplimiento ocupacional de los compañeros de la Comisión Pública de Promoción y Existencia sin Medicamentos - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016*. Tarapoto: Colegio Particular Cesar Vallejo.
- Gil, M. (2022). El compromiso de trabajo de los supervisores de centro en el área de bienestar: determinantes jerárquicos. España: Colegio Ramón Llull. Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672237/Tesi_Maria_Emilia_Gil.pdf;jsessionid=78
- Huaroto, Y (2021). Condiciones de trabajo y nivel de Engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica Perú.
- Hernández, S. y Mendoza, C. (2018). *Filosofía a la exploración lógica*. México: Pendiente Mc Graw.
- Karasek, R.A. (1979) Solicitudes de ocupación, ámbito de elección de trabajo y tensión mental. Sugerencias para la actualización del trabajo. En *Management Science Quarterly*, vol. 24, núm. 2, pág. 285-308.

- Firme, M. (2023). La capacidad de apreciar a cualquier persona en un nivel profundo Y COMPROMISO LABORAL EN LAS MIPYMES ECUATORIANAS. Revista Computarizada FCE - UNLP, 13. Recuperado de <https://www.redalyc.org/diary/5116/511671820008/html/>
- Mao, J. y Tian, K. (2022). La seguridad mental interviene en la conexión entre el oficio de parte pionera y el compromiso de trabajo de los representantes. Forma social de comportarse y carácter: un diario global, 10. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.11266>
- Mattie, F. (2019). El Ciclo de Trabajo: Condiciones y clima en la zona casual metropolitana de la región metropolitana. México.
- Narváez, T. (2021). La naturaleza de la vida laboral en la responsabilidad autoritaria según la mirada de los asociados universitarios escolásticos, 2020. Lima: UCV.
- Neffa, S. (2018). Peligros psicosociales en el trabajo. . Buenos Aires, Argentina: CEIL-CONICET Comunidad de Estudios y Exploración del Trabajo.
- OIT. (2019). Atributos sociales y los estados del ser en los que realizan su trabajo. Ginebra: OIT.
- OIT. (2020). Estados de trabajo del personal de bienestar en el entorno de la clínica médica en la batalla contra la pandemia del Coronavirus. Washington: Asociación Mundial del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK). ILO Departments.* [En línea] 11 noviembre 2016. /travail/lang--es/index.htm.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Protección de salud en los trabajadores. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Pranitasari, D. (2022). Avance del modelo de compromiso de trabajo a la luz de la estrategia de cultura autoritaria. Diario Global de Orientación, 861-884. doi: <https://doi.org/10.29333/iji.2022.15247a>

- Proaño, J (2020). El Engagement en el trabajo en la pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas.
- Quiroz, N (2021). Régimen Laboral y Compromiso organizacional del servidor público de la Municipalidad de San Miguel, Lima Perú.
- Rojas M. (2021). relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral en la Empresa Andoriña Tours S.R.L. Arequipa, 2019.
- Solanhs, E (2022). Relación entre el Engagement laboral y retención del talento humano en la empresa Arquideas S.R.L. ubicada en el distrito de Comas-Lima Perú.
- Soria, K., Zúñiga, S. y Contreras, F. (2021). Empresas B en América Latina: un concentrado exploratorio sobre la responsabilidad laboral. Datos innovadores, 113-120. Recuperado de <https://acortar.link/UlySf4>
- Topol, E. (2019). Compromiso. The Topol Audit - NHS Wellbeing Training Britain, 15. Recuperado de <https://topol.hee.nhs.uk/>
- Torres J. Reflexiones sobre funciones del personal de enfermería. [En línea] Cuba: 2010. [Citado el: 09 de Mayo de 2017.] Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662004000400009.
- Villanueva, F. (2022). Enfoque de investigación. México: Kik instructivo arreglos S.A. Recuperado de <https://goo.su/Obb6>
- Yuni, J. y Urbano, C. (2020). Enfoque y Estrategias de Investigación: activos para la mejora de proyectos, investigación de información y composición lógica. Argentina: Brujas. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/160315>

ANEXOS

Anexo 1 tabla de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable condiciones laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
Condiciones individuales	Satisfacción de las necesidades Desarrollo de habilidades Autoimagen Habilidades de comunicación Habilidades de interrelación	1-6	1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.	Buenas condiciones laborales 67-90
Condiciones internas	Ventilación, Iluminación Exposición a sustancias Conocimiento de gestión del riesgo Medidas de protección	7-12		Regulares condiciones laborales 43-66
Condiciones adicionales	Apoyo Seguridad familiar Reconocimiento laboral	13-18		Malas condiciones laborales 18-42

Rangos de la variable condiciones laborales

Dimensión	Ítems	Rangos por dimensiones
Condiciones individuales	1-6	Buenas 23-30 Regulares 15-22 Malas 6-14
Condiciones internas	7-12	Buenas 23-30 Regulares 15-22 Malas 6-14
Condiciones adicionales	13-18	Buenas 23-30 Regulares 15-22 Malas 6-14
Condiciones laborales	1-18	Buenas condiciones laborales 67-90 Regulares condiciones laborales 43-66

		Malas condiciones laborales 18-42
--	--	--------------------------------------

Operacionalización de la variable Engagement

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
Vigor	Niveles de energía Animo Resistencia	1-6	3 = Siempre, 2 = A veces, 1 = Nunca	Buen Engagement 40-51
Dedicación	Entusiasmo Inspiración Orgullo Reto por el trabajo	7-11		Regular Engagement 29-39
Absorción en el trabajo	Concentración Atención.	12-17		Mala Engagement 17-28

Rangos de la variable Engagement

Dimensión	Ítems	Rangos por dimensiones
Vigor	1-6	Alto 15-18 Moderado 11-14 Bajo 6-10
Dedicación	7-11	Buenas 12-15 Regulares 9-11 Malas 5-8
Absorción en el trabajo	12-17	Alto 15-18 Moderado 11-14 Bajo 6-10
Engagement	1-17	Buen Engagement 40-51 Regular Engagement 29-39 Mala Engagement 17-28

Anexo 2: Cuestionarios

INSTRUMENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO

La escala de valoración: 1 =Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

N°	PREGUNTAS	OPCIONES				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Condiciones individuales						
1	¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?					
2	¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?					
3	¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?					
4	¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?					
5	¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?					
6	¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?					
DIMENSION 2: Condiciones internas						
7	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?					
8	¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?					
9	¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?					
10	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas?					

	ensu lugar de trabajo?					
11	¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?					
12	¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?					
DIMENSION 3: Condiciones adicionales						
13	¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?					
14	¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?					
15	¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?					
16	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud y usuarios?					
17	¿Recibió reconocimiento alguno por parte de sus superiores?					
18	¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?					

Fichas de instrumentos

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir las condiciones laborales

Nombre del instrumento	Cuestionario de condiciones laborales
Autor	Ibáñez 2020
Administración	Individual
Sujeto de investigación	Enfermeras de un hospital nacional de Lima
Numero de ítems	18
Descripción de la escala	Escala Likert

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE ENGAGEMENT

La escala de valoración: 3 = Siempre, 2 = A veces, 1 = Nunca

INSTRUMENTO: UWES UTRECH

N°	PREGUNTAS	OPCIONES		
		3	2	1
DIMENSIÓN VIGOR				
1	En mi trabajo me siento lleno de energía			
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo			
3	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar			
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo			
5	Soy muy persistente en mi trabajo			
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando			
DIMENSIÓN DEDICACIÓN				
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito			
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo			
9	Mi trabajo me inspira			
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago			
11	Mi trabajo es retador			

	DIMENSIÓN ABSORCIÓN			
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando			
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí			
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo			
15	Estoy inmerso en mi trabajo			
16	Me dejo llevar por mi trabajo			
17	Me es difícil desconectarme de mi trabajo			

Tabla 4*Ficha técnica del instrumento para medir el Engagement*

Nombre del instrumento	Escala Utrecht de Engagement
Autor	Schaufeli, Salanova y Bakker (2003)
Adaptado	Quispe (2022)
Administración	Individual
Sujeto de investigación	Enfermeras de un hospital nacional de Lima
Numero de ítems	17
Descripción de la escala	Escala Likert

Anexo 3: Validez de los cuestionarios y formatos de validación*Validez del instrumento Condiciones laborables*

Nº	Grado Académico	validadores	Resultado
1	Magister	Juan Rojas Espinoza	Aplicable
2	Magister	Mayra Camacho Padilla	Aplicable
3	Magister	Dolores Barreto Huillca	Aplicable

Validez del instrumento Engagement

Nº	Grado Académico	validadores	Resultado
1	Magister	Juan Rojas Espinoza	Aplicable
2	Magister	Mayra Camacho Padilla	Aplicable
3	Magister	Dolores Barreto Huillca	Aplicable

Anexo 4 Fiabilidad de los cuestionarios y base de datos del piloto

Fiabilidad del cuestionario Condiciones laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	18

Fiabilidad del cuestionario Engagement

Alfa de Cronbach	N de elementos
,594	17

	<i>Interpretación</i>
0,9 - 1	<i>EXCELENTE</i>
0,8 - 0,9	<i>BUENA</i>
0,7 - 0,8	<i>ACEPTABLE</i>
0,6 - 0,7	<i>DÉBIL</i>
0,5 - 0,6	<i>POBRE</i>
< 0,5	<i>INACEPTABLE</i>

Anexo 5 cálculo de muestra

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

n: representa la muestra

N: representa la población

Z: número determinado, como tabla de áreas, bajo la curva normal representada de 0 a Z, que simboliza el límite de confianza requerido para garantizar los resultados. Para nuestro caso el valor es 1.96

p: probabilidad de acierto, en nuestro ejemplo la valía sería 0.5 el 50%

q: probabilidad de no acierto, en nuestro ejemplo la valía sería 0.5 el 50%

E: error máximo reconocido, será del 5% e igual a 0.05 el 5%

$$n = \frac{140 (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)}{(140 - 1)(0.5)^2 + (0.5)^2(1.96)^2}$$

$$n = 104$$

Interpretación de la correlación

-1		Correlación negativa grande y perfecta
-0,9	a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7	a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4	a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2	a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01	a -0,19	Correlación negativa muy baja
0		Correlación nula
0,01	a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2	a 0,39	Correlación positiva baja
0,4	a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7	a 0,89	Correlación positiva alta
0,9	a 0,99	Correlación positiva muy alta
1		correlación positiva grande y perfecta

Evaluación por juicio de expertos N°1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Condiciones laborales y Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Juan Rommel Rojas Espinoza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X) ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	LIC. EN ENFERMERIA
Institución donde labora:	HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de condiciones laborales
Autora:	Ibáñez 2020
Procedencia:	PERU

Administración:	INDIVIDUAL
Tiempo de aplicación:	30MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	cuestionario que mide 3 dimensiones: condiciones individuales, condiciones internas, condiciones adicionales. Con 18 ítems, donde el valor de 1 es nunca y el valor 5 es siempre

Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CONDICIONES LABORALES	CONDICIONES INDIVIDUALES	Es intrínseca, adecuada e intrínseca al individuo, haciéndolo único, porque de acuerdo con la diversidad de la fuerza de trabajo, la naturaleza humana hace a las personas únicas y diferentes entre sí.
	condicione s internas	Se refieren a la parte interna del lugar de trabajo y consisten en factores que deben ser evaluados, como el medio ambiente, el estrés físico y mental; en otras palabras, el trabajo y sus características organizativas que afectan la salud y el bienestar humanos
	Condicione s adicionales.	Se refieren al medio ambiente; Se pueden categorizar en dos niveles de análisis: el nivel económico y educativo, y el nivel micro social, que consiste en las relaciones familiares y de grupo social más cercanas al trabajador; condiciones macro ambientales sociales que consisten en las condiciones económicas, sociales y de vida locales en las que vive la gente

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de condiciones laborales elaborado por Ibáñez en el año 2020. De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Condiciones individual

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de las necesidades	¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de	4	4	4	

	seguridad, sociales, y de estima y realización?				
Desarrollo de habilidades	¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?	4	4	4	
	¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	4	4	4	
Autoimagen	¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?	4	4	4	
Habilidades de comunicación	¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?	4	4	4	
Habilidades de interrelación	¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Condiciones internas
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ventilación, Iluminación	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
	¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	

Exposición a sustancias	¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?	4	4	4	
Conocimiento de gestión del riesgo	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?	4	4	4	
Medidas de protección	¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?	4	4	4	
	¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Condiciones adicionales
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo	¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?	4	4	4	
Seguridad familiar	¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?	4	4	4	
	¿Considera que su				

	familia está bien protegida encaso de ocurrir alguna contingencia?	4	4	4	
Reconocimiento laboral	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud y usuarios?	4	4	4	
	¿Recibió reconocimiento alguno por parte de sussesuperiores?	4	4	4	

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala Utrecht de Engagement
Autora:	Schaufeli, Salanova y Bakker (2003)
Procedencia:	Holanda
Administración:	INDIVIDUAL
Tiempo de aplicación:	30MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	cuestionario que mide 3 dimensiones: virgor, dedicación y absorción. Con 17 ítems, donde el valor de 1 es nunca y el valor 3 es siempre

Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Engagement	Vigor	Se refiere a la relación interpersonal. Asimismo, se forman vínculos afectivos entre empleados y organizaciones, que pueden surgir entre determinados miembros de una empresa, o entre autónomos y directivos, posiblemente por el trato que reciben.
	Dedicación	Tiene en cuenta el tiempo del empleado en la empresa, incluyendo los consumos y prioridades del empleado además del tiempo que aporta a la empresa; en este sentido, la empresa alinea las metas del empleado, propone una trayectoria de carrera y permite el crecimiento y desarrollo interno. mantener la continuidad del empleo (Pranitasari, 2022).
	Absorción	Esta dimensión es sinónimo de los valores morales que los trabajadores atribuyen a las organizaciones en las que laboran. Los autores plantean la hipótesis de que esta es la percepción de las recompensas corporativas en función de la relación de confianza, aprecio e interés entre ambos (Pranitasari, 2022).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Escala Utrecht de Engagement** elaborado por Schaufeli, Salanova y Bakker en el año 2003. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Vigor, emocional y físico

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Niveles de energía	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	
Animo	Cuando me levanto por las	4	4	4	

	mañanas, tengo ganas de ir a trabajar				
Resistencia	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Dedicación
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
Inspiración	Mi trabajo me inspira	4	4	4	
Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	
Reto por el trabajo	Mi trabajo es retador	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Absorción
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concentración	El tiempo vuela cuando estoy	4	4	4	

	trabajando				
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
Atención.	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	
	Me dejo llevar por mi trabajo	4	4	4	
	Me es difícil desconectarme de mi trabajo				



Firma del Experto Informante

Evaluación por juicio de expertos N°2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “ Condiciones laborales y Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mayra Camacho Padilla	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	LIC. EN ENFERMERIA	
Institución donde labora:	CLINICA MAISON DE SANTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de condiciones laborales
Autora:	Ibáñez 2020
Procedencia:	PERU
Administración:	INDIVIDUAL
Tiempo de aplicación:	30MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	Cuestionario que mide 3 dimensiones: condiciones individuales, condiciones internas, condiciones adicionales. Con 18 ítems, donde el valor de 1 es nunca y el valor 5 es siempre

Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CONDICIONES LABORALES	CONDICIONES INDIVIDUALES	Es intrínseca, adecuada e intrínseca al individuo, haciéndolo único, porque de acuerdo con la diversidad de la fuerza de trabajo, la naturaleza humana hace a las personas únicas y diferentes entre sí.
	condicione s internas	Se refieren a la parte interna del lugar de trabajo y consisten en factores que deben ser evaluados, como el medio ambiente, el estrés físico y mental; en otras palabras, el trabajo y sus características organizativas que afectan la salud y el bienestar humanos
	Condicione s adicionales.	Se refieren al medio ambiente; Se pueden categorizar en dos niveles de análisis: el nivel económico y educativo, y el nivel micro social, que consiste en las relaciones familiares y de grupo social más cercanas al trabajador; condiciones macro ambientales sociales que consisten en las condiciones económicas, sociales y de vida locales en las que vive la gente

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de condiciones laborales elaborado por Ibáñez en el año 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Condiciones individual

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de las necesidades	¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?	4	4	4	
Desarrollo de habilidades	¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades	4	4	4	

	de las que posee actualmente? ¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	4	4	4	
Autoimagen	¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?	4	4	4	
Habilidades de comunicación	¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?	4	4	4	
Habilidades de interrelación	¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Condiciones internas
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ventilación, Iluminación	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
	¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
Exposición a sustancias	¿Conoce las consecuencias	4	4	4	

	s de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?				
Conocimiento de gestión del riesgo	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?	4	4	4	
Medidas de protección	¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?	4	4	4	
	¿Existen Suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Condiciones adicionales
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo	¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso	4	4	4	

	de necesidad?				
Seguridad familiar	¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?	4	4	4	
	¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?	4	4	4	
Reconocimiento laboral	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud y usuarios?	4	4	4	
	¿Recibió reconocimiento alguno por parte de sus superiores?	4	4	4	

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala Utrecht de Engagement
Autora:	Schaufeli, Salanova y Bakker (2003)
Procedencia:	Holanda
Administración:	INDIVIDUAL
Tiempo de aplicación:	30MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	cuestionario que mide 3 dimensiones: virgor, dedicación y absorción. Con 17 ítems, donde el valor de 1 es nunca y el valor 3 es siempre

Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Engagement	Vigor	Se refiere a la relación interpersonal. Asimismo, se forman vínculos afectivos entre empleados y organizaciones, que pueden surgir entre determinados miembros de una empresa, o entre autónomos y directivos, posiblemente por el trato que reciben.
	Dedicación	Tiene en cuenta el tiempo del empleado en la empresa, incluyendo los consumos y prioridades del empleado además del tiempo que aporta a la empresa; en este sentido, la empresa alinea las metas del empleado, propone una trayectoria de carrera y permite el crecimiento y desarrollo interno. mantener la continuidad del empleo (Pranitasari, 2022).
	Absorción	Esta dimensión es sinónimo de los valores morales que los trabajadores atribuyen a las organizaciones en las que laboran. Los autores plantean la hipótesis de que esta es la percepción de las recompensas corporativas en función de la relación de confianza, aprecio e interés entre ambos (Pranitasari, 2022).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Escala Utrecht de Engagement** elaborado por Schaufeli, Salanova y Bakker en el año 2003. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Vigor, emocional y físico

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Niveles de energía	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	4	4	4	
Animo	Cuando me	4	4	4	

	levanto por las mañanas, tengoganas de ir a trabajar				
Resistencia	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Dedicación
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
Inspiración	Mi trabajo me inspira	4	4	4	
Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	
Reto por el trabajo	Mi trabajo es retador	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Absorción
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
Atención.	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	
	Me dejo llevar por mi trabajo	4	4	4	
	Me es difícil desconectarme de mi trabajo				

Firma del Experto Informante

Evaluación por juicio de expertos N°3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “ Condiciones laborales y Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dolores Barreto Huillca	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	LIC. EN ENFERMERIA	
Institución donde labora:	HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de condiciones laborales
Autora:	Ibáñez 2020
Procedencia:	PERU
Administración:	INDIVIDUAL
Tiempo de aplicación:	30MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	cuestionario que mide 3 dimensiones: condiciones individuales, condiciones internas, condiciones adicionales. Con 18 ítems, donde el valor de 1 es nunca y el valor 5 es siempre

Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CONDICIONES LABORALES	CONDICIONES INDIVIDUALES	Es intrínseca, adecuada e intrínseca al individuo, haciéndolo único, porque de acuerdo con la diversidad de la fuerza de trabajo, la naturaleza humana hace a las personas únicas y diferentes entre sí.
	condicione s internas	Se refieren a la parte interna del lugar de trabajo y consisten en factores que deben ser evaluados, como el medio ambiente, el estrés físico y mental; en otras palabras, el trabajo y sus características organizativas que afectan la salud y el bienestar humanos
	Condicione s adicionales.	Se refieren al medio ambiente; Se pueden categorizar en dos niveles de análisis: el nivel económico y educativo, y el nivel micro social, que consiste en las relaciones familiares y de grupo social más cercanas al trabajador; condiciones macro ambientales sociales que consisten en las condiciones económicas, sociales y de vida locales en las que vive la gente

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de condiciones laborales elaborado por Ibáñez en el año 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Condiciones individual

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de las necesidades	¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?	4	4	4	
Desarrollo de habilidades	¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades	4	4	4	

	de las que posee actualmente? ¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	4	4	4	
Autoimagen	¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?	4	4	4	
Habilidades de comunicación	¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?	4	4	4	
Habilidades de interrelación	¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Condiciones internas
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ventilación, Iluminación	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajos es la adecuada?	4	4	4	
	¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	4	4	4	
Exposición a sustancias	¿Conoce las consecuencias	4	4	4	

	s de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?				
Conocimiento de gestión del riesgo	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?	4	4	4	
Medidas de protección	¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?	4	4	4	
	¿Existen Suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Condiciones adicionales
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo	¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?	4	4	4	
Seguridad familiar	¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?	4	4	4	
	¿Considera que su familia está bien				

	protegida encaso de ocurrir alguna contingencia?	4	4	4	
Reconocimiento laboral	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud y usuarios?	4	4	4	
	¿Recibió reconocimiento alguno por parte de sussesuperiores?	4	4	4	

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala Utrecht de Engagement
Autora:	Schaufeli, Salanova y Bakker (2003)
Procedencia:	Holanda
Administración:	INDIVIDUAL
Tiempo de aplicación:	30MIN
Ámbito de aplicación:	PERSONAL DE SALUD
Significación:	cuestionario que mide 3 dimensiones: virgor, dedicación y absorción. Con 17 ítems, donde el valor de 1 es nunca y el valor 3 es siempre

Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Engagement	Vigor	Se refiere a la relación interpersonal. Asimismo, se forman vínculos afectivos entre empleados y organizaciones, que pueden surgir entre determinados miembros de una empresa, o entre autónomos y directivos, posiblemente por el trato que reciben.
	Dedicación	Tiene en cuenta el tiempo del empleado en la empresa, incluyendo los consumos y prioridades del empleado además del tiempo que aporta a la empresa; en este sentido, la empresa alinea las metas del empleado, propone una trayectoria de carrera y permite el crecimiento y desarrollo interno. mantener la continuidad del empleo (Pranitasari, 2022).
	Absorción	Esta dimensión es sinónimo de los valores morales que los trabajadores atribuyen a las organizaciones en las que laboran. Los autores plantean la hipótesis de que esta es la percepción de las recompensas corporativas en función de la relación de confianza, aprecio e interés entre ambos (Pranitasari, 2022).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Escala Utrecht de Engagement** elaborado por Schaufeli, Salanova y Bakker en el año 2003. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Vigor, emocional y físico

- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Niveles de energía	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	
	Soy fuerte y	4	4	4	

	vigoroso en mi trabajo				
Animo	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	
Resistencia	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo	4	4	4	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Dedicación
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	
Inspiración	Mi trabajo me inspira	4	4	4	
Orgullo	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	
Reto por el trabajo	Mi trabajo es retador	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Absorción
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concentración	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	
Atención.	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	
	Me dejo llevar por mi trabajo	4	4	4	
	Me es difícil desconectarme de mi trabajo				



Firma del Experto Informante

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es brindar a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza misma, y a su vez el rol que cumplen como participantes.

La presente investigación esta conducida por: FIORELLA JANETH REVATTA QUEZADA, teniendo como objetivo determinar cómo se relaciona las condiciones laborales con el Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja será confidencial y no se usaran para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Así mismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad.

De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

De antemano, se agradece su participación.

Luego de haber leído el consentimiento informado, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

He sido informado(a) sobre el objetivo de la investigación. Y reconozco que la información que yo provea en el transcurso la investigación es estrictamente confidencial, ya que el resultado de este estudio será parte de una tesis, que a la vez ayudará a realizar nuevas investigaciones. Por lo tanto, no será utilizada para ningún otro propósito fuera de lo mencionados en este estudio sin mi consentimiento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TERESA DE JESUS CAMPANA AÑASCO DE MEJIA, 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: "Condiciones laborales y Engagement del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital Lima, 2023", cuyo autor es REVATTA QUEZADA FIORELLA JANETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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 Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TERESA DE JESUS CAMPANA AÑASCO DE MEJIA DNI: 31035536 ORCID: 0000-0001-9970-3117	Firmado electrónicamente por: TCAMPANAJ el 09- 08-2023 10:00:57

Código documento Trilce: TRI - 0643712