



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**

**DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

*Engagement* y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID – 19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Bach. Estrada Romero, Drew Daniela (ORCID: 0000-0001-6067-3838)

**ASESORA:**

Mg. Vega Guevara Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

Lima – Perú

2021

**Dedicatoria:**

Este presente trabajo va dedicado principalmente a mis padres por brindarme su apoyo incondicional y por ser siempre mi ejemplo de amor y de lucha, y como no dedicárselo a mi pareja de vida quien siempre estuvo ahí para darme ánimos de continuar con este nuevo reto propuesto.

### **Agradecimiento:**

Primeramente, agradezco a Dios por ser padre y protector de mi familia durante esta dura etapa de pandemia que nos tocó vivir, a mis padres por ser mi motor y motivo para seguir adelante y más aún cuando la profesión que elegí suponía una amenaza a mi familia, a la institución donde laboro por abrirme las puertas para continuar desarrollándome profesionalmente y poder desarrollar el presente trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice de contenidos	vi
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización	15
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34

Referencias	35
Anexos	38

## Índice de tablas

	Pág
	.
Tabla 1: Matriz operacional de la variable engegament	15
Tabla 2: Matriz operacional de la variable estrés laboral	16
Tabla 3: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de engegament UWES de Schaufeli y Salanova.	19
Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento escala de estrés laboral de la OIT – OMS.	19
Tabla 5: Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	20
Tabla 6: Engegament según sus dimensiones en el personal de salud del Área COVID-19 del hospital de Andahuaylas	22
Tabla 7: Estrés laboral sus dimensiones en el personal de salud del Área COVID-19 del hospital de	23
Tabla 8 : Correlación entre engegament y estrés laboral	24
Tabla 9: Correlación entre vigor y estrés laboral	25
Tabla 10: Correlación entre dedicación y estrés laboral	25
Tabla 11: Correlación entre adsorción y estrés laboral	26

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables engagement y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área covid-19 del hospital sub regional de Andahuaylas en el periodo 2020, Esta investigación corresponde a una de tipo básica pura, cuyo principal objetivo es general nuevos conocimientos, bajo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacionar y de diseño no experimental, en un corte transversal de tiempo. No se realizó el proceso de muestreo, por lo que se trabajó con una muestra censal por conveniencia con un total de 60 trabajadores de salud exclusivos del área COVID, la técnica de recolección de datos fue mediante encuestas diferenciadas para las dos variables en estudio los cuales fueron aplicados de forma virtuales y presenciales debido a la situación e inaccesibilidad a las áreas de aislamiento COVID. Cuya validación se llevó a cabo mediante juicio de 3 expertos, se evaluó la confiabilidad mediante el alfa de cronbach igual a 0,958 para la variable engagement y 0,981 para la variable estrés laboral, la cual indica una confiabilidad excelente de instrumentos, cuyos datos fueron procesados mediante el software SPSS 25, utilizado la prueba paramétrica de Spearman para la comprobación de la hipótesis, obteniéndose como resultado la presencia de altos niveles de engagement es de 83 % y un nivel moderado de estrés laboral representado por 30% del total de la población encuestada, lo cual nos permite concluir que no existe relación entre las dos variables por un  $\rho = -0,154$  y  $p=0,240$ .

**Palabra clave: engagement, Andahuaylas y estrés laboral**

## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between the variables engagement and work stress in health personnel working in the covid-19 area of the Andahuaylas sub-regional hospital in the period 2020. This research corresponds to a pure basic type, whose main objective is to generalize new knowledge, under a quantitative approach of a descriptive correlate level and of a non-experimental design, in a cross-section of time. The sampling process was not carried out, so a census sample was used for convenience with a total of 60 health workers exclusively from the COVID area, the data collection technique was through differentiated surveys for the two variables under study, which They were applied in a virtual and face-to-face way due to the situation and inaccessibility to the COVID isolation areas. Whose validation was carried out through the judgment of 3 experts, the reliability was evaluated using the Cronbach's alpha equal to 0.958 for the engagement variable and 0.981 for the work stress variable, which indicates an excellent reliability of instruments, whose data were processed using the SPSS 25 software, using the Spearman parametric test to test the hypothesis, obtaining as a result the presence of high levels of engagement is 83% and a moderate level of work stress represented by 30% of the total population surveyed, which allows us to conclude that there is no relationship between the two variables for  $\rho = -.154$  and  $p = 0.240$ .

**Keywords:** engagement, Andahuaylas and work stress.



## I.- INTRODUCCIÓN

En los últimos años el engagement ha cobrado gran importancia, ya que los cambios que ha ocasionado son muy visibles, resaltando el estado mental positivo y satisfactorio del individuo frente al trabajo. Sin embargo, el engagement es mucho más que mejores resultados, es una relación que se construye desde el momento que la empresa y el colaborador deciden empezar a trabajar juntos, pues cada vez es mayor la necesidad de cambio que busca y requieren cualquier organización para adecuarse a las exigencias que la población o en este caso los usuarios de salud, tal como se evidencia en un estudio realizado a profesionales de la atención primaria que refieren que algunos profesionales de enfermería a pesar de presentar alta sobrecarga laboral y ambiente inadecuados que son asignados para su labor, continúan trabajando con gran pasión y energía. Este fenómeno se expresaría a través del *Engagement* y la que esta representa (Fernández y Yáñez, 2014, p.23).

Por otro lado el estrés laboral sin duda es un factor muy importante de analizar, ya que está generalmente se produce debido a la excesiva presión en el entorno laboral, la capacidad de respuesta de esta, la disponibilidad de recursos para cumplir eficazmente las demandas solicitadas, sin esto el estrés será la primera reacción que puede sentir el individuo no solo en el contorno laboral sino también en diversas cataduras de la vida cotidiana, es normal que muchas personas hayan experimentado el estrés en sus vidas, ya que todas estamos libremente expuestas a estas emociones, entonces ahí viene el interrogatorio, si el estrés es una respuesta fisiológica que dispone el individuo frente acciones negativas (OMS 2020), a comparación del engagement que muestra la fortaleza y el vigor de las personas ante similares situaciones, donde nace el problema.

El engagement y estrés laboral en estos últimos se ha convertido en un tema de estudio en las diferentes áreas, así como también en el sector salud, ya que está a sufrido diversas transformaciones en cuanto a sus modelos de atención. Esta debido a la gran responsabilidad que supone la salud, la pandemia mundial que hoy nos tocó vivir, puso en evidencia la precariedad del sistema de salud, sumada a esta, la falta de recursos humanos, el incremento imparable de contagios, la elevada mortalidad que trajo este virus mortal, las emergencias congestionadas, los hospitales repletos, este gran reto que le tocó vivir al personal de salud estuvo acompañado de estrés, angustia y temor por un posible contagio. A pesar de estas

condiciones de trabajo sin duda adversas, algunos profesionales continuaron trabajando con gran motivación y dedicación, esto explicaría un proceso común que viene ocurriendo como es la presencia del *engagement*, este concepto relativamente joven ha causado gran impacto en los servidores de la salud. Desde décadas atrás el análisis de las condiciones laborales y la calidad de servicios en las organizaciones de salud han ido evolucionando, centrada en la calidad de vida de las personas desde un aspecto negativo hacia una positiva (Orgambidez y Borrego, 2017, p.11) quienes refieren que las excesivas tareas laborales consumen a las personas provocando estrés, mientras el *engagement* o estado positivo asociado al trabajo genera niveles bajos de estrés, estos caracterizados por altos niveles de vigor, dedicación y absorción que supone el *engagement*, en función de ello planteamos que es aún necesario seguir indagando al respecto, esta información permitirá establecer lineamientos para superar los niveles de estrés en el personal de salud que actualmente atraviesa nuevos retos laborales. Los estudios nacionales como internacionales revisados para la presente investigación nos muestran con evidencian la cantidad de estudios que existen en relación a las variables en estudio, resaltando que en nuestro país los estudio en cuanto a la variable *engagement* son escasos en especial los relacionados al sector salud, motivo por el cual la presente investigación espero sirva como referente para nuevos estudios. Por lo ya mencionado anteriormente es necesario seguir indagando en cuanto a la relación de estas variables, ya que la falta de información no nos permite sugerir o implementar estrategias de solución, más aún cuando es de conocimiento que el estrés es un problema significativamente importante por los problema de salud mental que puede involucrar a la larga, motivo por el cual la pregunta de investigación propuesta es la siguiente ¿Qué relación existe entre *engagement* y el estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del hospital sub regional de Andahuaylas – Apurímac 2020?

La presente investigación presenta justificación de relevancia teórica cuyo propósito va dirigida a la propuesta de generar nuevos conocimientos y nuevas alternativas de estudio para futuros investigaciones, como sabemos actualmente no existe información similar o parecida al tema en mención, y gracias a los aportes de esta nueva investigación, se generará antecedentes y conocimientos nuevos

para futuras situaciones similares que se pudiesen presentar. En cuanto a las justificaciones Prácticas brindadas por la presente investigación, el cual nos generara instrumentos nuevos que permitan generar nuevas estrategias que mejoren la gestión pública en salud, al identificar los aspectos negativos que requieran mejora, finalmente se justifica de forma metódica si bien es cierto en la actualidad existe información de estudios similares de los cuales se han recopilado los métodos e instrumentos de estudio anteriormente validados y que al final de la investigación podremos concluir si estos método ya aplicado fueron los adecuados para esta investigación y para la coyuntura en la cual actualmente vivimos, pues *generarán* nuevas hipótesis y variables de estudio.

Por lo mostrado inicialmente, el objetivo principal de la investigación es determinar la relación que existe entre el *engagement* y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del hospital Sub Regional de Andahuaylas; y de la misma manera para poder establecer los objetivos específicos de la investigación se han tomado las dimensiones de la variable *engagement* como los son el vigor, la dedicación y la adsorción relacionándolas con el estrés laboral en la población en mención.

Para poder responder al problema propuesto se ha planteado la siguiente hipótesis general que indica: Existe relación entre el *engegament* y el estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del hospital Sub Regional de Andahuaylas y de la misma manera relacionar las dimensiones de la variable *engegament* como los son el vigor, la dedicación y la adsorción relacionándolas con el estrés laboral en la población exclusiva de área COVID del hospital sub regional de Andahuaylas.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan las investigaciones previas realizadas con respecto a las variables en estudio, tomaron en cuenta aspectos internacional y posterior las nacional con la única intención de analizar y comparar informaciones previas, considerando como base principal las variables de estudio *engagement* y estrés laboral tomadas como estudio en diversas instituciones tanto públicas como privadas relacionadas al sector salud.

Con respecto a los antecedentes internacionales propuestos en la investigación se detallan los siguientes. Donde (Portero & Vaquero,2015) Con el objetivó de relacionar los nivel de estrés laboral y el desgaste profesional, realizaron un estudio de investigación de tipo descriptiva transversal-correlacional con enfoque cuantitativo, la muestra considerada fueron 258 enfermeros y auxiliares del hospital Universitario, a los cuales se les aplico como instrumento cuestionarios, obteniéndose como resultados, valores considerablemente altos en cuanto a estrés laboral y desgaste emocional, siendo los más resaltante los altos niveles de agotamiento emocional por el que atraviesas los profesionales.

Por su parte (Vila y Caja, 2017) Realizaron un estudio de investigación cuyo objetivo principal fue estipular los niveles de estrés en los enfermeros de urgencias, aplicado un método de estudio observacional prospectivo, descriptivo y de corte transversal, cuya muestra fueron 32 enfermeros del Hospital de la Ribera. El elemento utilizado a para la recolección de datos fue mediante cuestionarios que miden básicamente el estrés y la satisfacción laboral. Obteniendo como resultados datos positivos significativos que aprueban que la satisfacción laboral de los enfermeros está estrechamente conexas con el nivel de estrés, el cual muestra valores medios significativos en el entorno laboral. Similar estudio realizo (Aldrete, Navarro, Gonzales, León y Hidalgo, 2017) donde plantearon como su objetivo de estudio determinar como el estrés afecta la salud del personal de salud, aplicando un estudio observacional, transversal, analítico, cuya muestra considerada fueron 162 personales de salud de 21 servicios de diferentes del hospital de tercer nivel de atención, de la zona metropolitana de Guadalajara, donde se aplicó un instrumento denominado y validado como escala de síntomas de estrés, la cual mostro que un 31.5% del personal presentaron problemas de salud y un 27.5%

problemas gástricos seguidas de diversas morbilidades que se agravaron por el estrés, y 6.8% del personal que tuvieron incluso que ser hospitalizado en los últimos 6 meses de estudio, el cual confirma que el estrés deteriora significativamente la salud no solo mental de los trabajadores sino que les causa daños físicos que muchas veces ponen en peligro sus salud.

En cuanto a la variable engagement (Orgambidez y Borrego, 2016) realizaron un estudio de investigación con el propósito establecer una relación entre el apoyo social y el *engagement* y como estos actúan como antecedente de la satisfacción laboral, estudio que se tomó con un enfoque cuantitativo de estudio transversal, donde la población muestra fueron 215 profesionales del hospital de sur de Portugal, cuyo instrumento de recolección de datos fue a través de cuestionarios. Obteniendo como resultado que el *engagement* y la cohesión social se relacionan de forma positiva y específica con la satisfacción laboral, Los modelos usados de regresión lineal múltiple expresaron que los dos tipos de apoyo social y *engagement* fueron predicciones significativas de satisfacción laboral en los trabajos a los que se les aplico las encuestas.

Por otro lado, (Pérez, Molero, Barragán, Martos & Gazquez, 2018) realizaron un estudio de investigación con el objeto de relacionar el *burnout* y *engagement*, este estudio fue de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo transversal, cuya muestra estuvo constituida por 63 estudiantes de nivel superior en ciencias de la salud, el instrumento aplicado fue un cuestionario *ad hoc* anónimo de datos sociodemográficos, el cual mostro como resultados el nivel alto de relación que existe entre las tres dimensiones de *burnout* y el *engagement*, esta comparación fue tomada en los diferentes grupos de estudio y de diversos grados educativos, donde también se evidencio que a mayor nivel de estudio menor fue el grado de agotamiento y burnout, este también se ve relacionado con rol que.

A nivel nacional, las investigaciones realizadas para estimar la relación entre el engagement y el estrés laboral, ha tomado bastante significancia en diversas instituciones como también en el sector salud, la mayoría de están investigaciones fueron exhaustiva, pues trabajaron con poblaciones pequeñas a las que tuvieron facilidad al momento del aplicar los instrumento que en su mayoría son cuestionarios. (Amanqui y Sarmientos, 2017) realizaron un estudio que tuvo por

finalidad determinar la relación entre la motivación laboral y el *engagement*, aplicando un diseño de estudio de tipo descriptivo correlacional, donde la muestra seleccionada estuvo conformada por 45 enfermeras del Hospital de Arequipa, el instrumento aplicado fue un cuestionario validados por diversos autores y los resultados mostraron niveles altos de motivación laboral y *engagement* superando incluso el 85%, el cual nos muestra que ambos presentan una correlación significativa en el comportamiento del personal de salud; (Mendoza y Gutiérrez, 2017) realizaron un estudio similar en la cual buscaron analizar la relación que existe entre el *engagement* y en el desempeño laboral, utilizando un estudio de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo - correlacional, donde se aplicaron dos instrumento para cada variable, tomando como muestra a 194 trabajadores del Hospital de puerto Maldonado, Cuyo resultados nos mostraron que *engagement* posee una relaciona muy significativa que supera el 80% con la variable desempeño laboral en la organización objeto de estudio, el cual nos indica que la mayoría de trabajadores cumplen sus funciones por que poseen pasión y vocación por la trabajo que efectúan a favor de la institución.

Por su parte (Romero, 2018) presentó una investigación con el objetivo de relacionar la empatía y *engagement*, estudio que tomo como muestra 208 personales de salud y administrativos de ciertos centros de salud del distrito de san juan de Lurigancho, utilizando un estudio no experimental y de correlacional transversal, donde se obtuvo como resultado que si existencia de relación entre la dimensión cognitiva de la empatía y las dimensiones de engegament.

En cuanto a la variable estrés laboral, (Castro, 2017) realizó un trabajo de investigación con el objetivo fue determinar el grado de relación que existe entre el estrés laboral y el clima organizacional. El trabajo desarrollado fue de tipo correlacional con enfoque cualitativa, no experimental de corte transversal, cuya población de muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores del área administrativa de ESSALUD de la Red asistencial Huancavelica, a quienes se le aplicó dos cuestionarios para cada variable en estudio, los resultados estadísticos en un 70 % refieren que existe una correlación positiva y significativa entre las dos variables en estudio, además muestran que un 94% de los colaboradores

presentan o han presentado estrés en su trabajo y que un 68% consideran que el que lo provoca es el clima organizacional.

Por su parte (Hurtado, 2017) realizó un estudio de investigación cuyo objetivo principal fue establecer la correlación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout, aplicando un enfoque cuantitativa - correlacional no experimental y de corte transversal, La población en estudio estuvo conformada por 90 licenciados de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV. Para dicha investigación se usó como instrumento dos encuestas paralelas para ambas variables en estudio. Obteniéndose como resultado una fuerte correlación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout. En el mismo año (Torres, 2017) Con el objeto de establecer la correlación entre el nivel de satisfacción laboral y el estrés ocupacional, realizo un estudio de Investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional. Cuya muestra fueron 100 enfermeras de 2 hospitales de lima metropolitano, para tal fin se utilizó como instrumentos de medición encuestas validadas, los cuales mostraron niveles muy bajos de satisfacción laboral en las enfermeras relacionándolas de forma inversa con el estrés laboral ya que estas se evidencias con altos niveles, durante el tiempo de estudio.

A continuación, se describen distintas teorías en base a la variable en estudio. Para de esta manera poder entender de mejor forma el problema de investigación propuesto.

(Kahn, 1990, p.26) fue el primero en proponer, describir y denominar al *engagement* como un aprovechamiento personal de los trabajadores mientras realizan sus actividades propias de la institución, en el *engagemant* los trabajadores se muestran así mismas utilizando al máximo su esfuerzo físico, técnico, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles o tareas. Es decir, el *engagemant* rescata el aspecto positivo de las personas durante sus horas laborales, permitiendo que estos actúen con mayor ilusión y con la capacidad de atender a diferentes demandas.

La palabra *engagement* que no es otra cosa que un estado positivo durante la elaboración de un determinado trabajo, caracterizados por altos niveles de energía, vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, una psicología positiva que ha sido

definida por (Seligman, 1999, p.7), como un actuar positivo y vigoroso de las personas en su organización.

Por su parte (Salanova y Schaufeli, 2004) definen el *engagemant* o compromiso laboral como un estado mental efectivo y satisfactorio relacionado con el trabajo que realiza su labor. Los trabajadores comprometidos con su trabajo muestran altos nivel de vigor, dedicación y adsorción, a menudo indiscutiblemente absortos y dichosamente involucrados en sus actividades laborales diarias a las cuales denominaron como absorción. El instrumento más utilizado para medir el compromiso es la escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES), que ha sido validada en todo el mundo y muestra buenas propiedades psicométricas. Motivo por el cual es el modelo de demandas de trabajo más utilizados para explicar esta variable, en definitiva, este será tomado como nuestro autor base, razón por la cual se tomarán también sus dimensiones de estudio.

Por otro lado, (Pérez y Merino, 2017) definen al *engagement*, como el evaluador directo del empleado al momento de identificarse con su trabajo o corporación. Esta hace mención directa cuando una persona está implicada y comprometida con su trabajo, se esfuerza y realiza sus labores con entusiasmo, incluso realizando acciones distintas a las obligaciones requeridas y específicas de su área. Por eso el fomentar el *engagement* es de vital importante para las organizaciones ya que con ella podrán mejorar sus metas y objetivos.

El *engagemant* es un apalabra en *inglés* que se refiere netamente al compromiso o la felicidad que se muestra hacia el trabajo. El mundo de globalización que vivimos actualmente a puesto sus ojos en la importancia hacía los trabajadores por eso realza la importancia del *engagemant* en el márquetin donde (Contreras, Navarrete y Rodríguez, 2018) donde resaltar las matrices psicosociales del *engagement* dividiéndolas en tres dimensiones cognitiva, emocional y física que refleja la interacción entre el vendedor y el cliente.

En definitiva, (Estrada, 2020) reconoce al *engagemant* como un estado de satisfacción personal, ya que muestra la parte positiva de cada persona, este referente al momento realizar su labor de forma asertiva, a este se le suma la elección de una carrera o profesión por vocación y al sentirse ajusto con el trabajo



y el ambiente laboral con el que convive. Bajo este concepto el *engagement* es un elemento importante para el éxito de cualquier negocio. pues se trata de aprovechar al recurso humano en su totalidad y que esta pueda disfrutar de sus tareas en el trabajo, esta no solo mejora el desempeño laboral sino también mejora el clima laboral de la institución.

Bajo este concepto refieren que existe tres tipos de *engagement*, los cuales son (a) *engagement* cognitiva, Esta refiere el estado que muestra un individuo al momento de pensar estratégicamente antes, durante y después del desempeño en alguna actividad; (b) *engagement* conductual, Este hace referencia al esfuerzo y persistencia de las personas durante el inicio y el desarrollo de sus actividades; (c) *engagement* psicológico, Esta hace referencia al sentido de pertenencia, e identificación que las personas al desarrollo en relación con una actividad o institución en particular.

En función a sus dimensiones (Salanova y Schaufeli, 2004, p.30) plantea tres dimensiones (a) Vigor, refiere los altos niveles de energía y resistencia mientras uno realiza sus labores en el trabajo, mostrando en ocasiones deseos de invertir más esfuerzo y el no sentirse fatigado fácilmente, aunque aparezcan dificultades o complicaciones durante la misma, esta es evaluada en su instrumento por 5 ítems; (b) Dedicación, que hace referencia al nivel de entusiasmo que le ponen las personas al momento de desempeñar su trabajo el cual les hace sentir orgullosos por el mismo, esto acompañado de la inspiración psicológica que proviene del ambiente laboral. Esta es evaluada en su instrumento por 5 ítems; (c) Absorción, involucra a los sentimientos de felicidad y concentración al momento de desempeñar el trabajo, el no querer dejar de trabajar muestra un estado placentero un estado en el que la persona no siente que pasa el tiempo y se olvida de lo que pasa alrededor. La adsorción esta evaluada en el instrumento por 5 ítems.

En consecuencia, el *engagement* sin duda determinar las consecuencias de nuestros valores en cuanto a satisfacción laboral y desempeño laboral, generando niveles altos de desenvolvimiento personal el cual nos permite colaborar con el cumplimiento de objetivos y metas de la institución volviéndolo más competitivo en el ámbito comercial y el logro de posiciones altas dentro del mercado competitivo.

Dicho esto, la importancia del engagement acoplada al español y acogida en la actualidad por muchas instituciones se ha vuelto novedosa y solicitada ya que las personas la han puesto en funcionamiento gracias a los grandes valores que aporta a una institución, el solo permitir el reconocimiento de esta a mejorado el clima laboral y disminuido el estrés ocupacional, generando mayor desenvolvimiento en el personal o colaborador de una empresa. El cual sin duda ha puesto a muchas empresas a la cabeza del mercado competitivo y que decir de los trabajadores que sin duda han mejorado su estado y salud mental, e incluso su entorno familiar.

Con respecto a la variable estrés laboral, Para poder desarrollar claramente la investigación es necesario desarrollar las teorías científicas y antecedentes del trabajo para poder realizar un trabajo más minucioso y con respuestas certeras en cuanto a sus conceptos y dimensiones.

Según la (OMS, 2010) Define al estrés laboral como una respuesta fisiológica que dispone un individuo ante acciones negativas. el stress de forma Filogenéticamente, refiere una situación que se activa frente a cualquier cambio que mana en el contexto que puede suponer peligro para el individuo en mención, adelantándose frente a un medio para poder afrontarlos y superarlo. También menciona que los empleados deben poseer las siguientes características para sentirse parte de la organización y trabajar junto con sus líderes: orgullo, satisfacción, promoción y compromiso.

Por su parte (Wallace y Szilagyi, 1982, p.28) Quienes realizaron una literatura médica administrativa donde reportan como conclusiones: 1) que las condiciones organizacionales y el ambiente laboral son capaces de producir estrés, 2) cuando las ideas del grupo de trabajo no son las mismas generan estrés, 3) la presencia de grados de estrés consecutivos genera como consecuencias problema crónico a largo plazo. Quien también refiere similar concepto (Wallace y Szilagyi, 1982) refieren que el estrés es más bien una experiencia interna y situación que crea un desequilibrio tanto mental como físico en la persona más conocido como desequilibrio emocional.

Mientras tanto para (Davis y Newstrom, 1987) el estrés representa un estado de excitación exagerada de las diferentes emociones de cada individuo, referido a

cada individuo cuando se menciona que cada quien responde de diferente manera a dichos procesos, en los cuales se involucra pensamientos y acciones. A su vez McGrath citado por (Stoner y Wankel, 1989) Refiere que puede existir casos de estrés cuando el ambiente laboral o la situación en la que se encuentra presenta altos grados de exceso en la capacidad personal que se le viene al sujeto el cual activara de forma irracional su sistema de estresores o tensores frente a esta presión presente, Provocando estrés.

Años después (Brewer, 2004) refiere que el estrés es un modo de respuesta, la cual puede presentarse en diversas formas ya sean físicas y emocionales ante situaciones y experiencias nuevas o episodios repetitivos, motivo por el cual se puede deducir que existen dos tipos de estrés: (a) estrés positivo: es aquel que se activa frente a problemas de impacto el cual nos permite que salga a resaltar nuestra creatividad, donde buscamos la forma de tomar iniciativa y respuestas ante la situación que la requiera, está también va a generar en nosotros energía y adrenalina para poder salir de la situación; (b) estrés negativo: por lo contrario al estrés positivo este está presente en todas las personas y suele transformarse por lo general en problemas a largo plazo que pueden llegar a causar daños a nivel del individuo cuando se sale de control, se han visto muchas veces a estas personas internadas o con secuelas posteriores a esta situación, dañando de por vida su salud física tanto como mental.

De la misma forma el mismo (Brewer, 2004), refiere formas de dividir al estrés el cual esta vez la define y divide de la siguiente manera: (a) Estrés físico, es toda aquella manifestación que se presenta en el cuerpo de la persona y puede ser evaluado mediante un examen físico o exámenes complementarios tales como: gasto cardiaco aumentado, pulso rápido, pupilas dilatadas, tensión muscular e incluso descargas hormonales de adrenalina; (b) Estrés mental: esta se va ser evidenciada en el comportamiento de la persona en la forma de presentar sus emociones, como angustia, sudor, rubor entre otros fácilmente perceptibles al contacto; (c) Estrés emocional: estos signos pueden ser percibidos a largo plazo y se vuelven difíciles de sobre llevar afectando la integridad de las personas y el bienestar no solo de ellas sino en algunos caso de su familia quien convive con la persona afectada.

Con respecto a las dimensiones del estrés laboral la OMS propone 7 dimensiones las cuales fueron muy acogidas al igual que su cuestionario del estrés laboral presentado por la organización internacional del trabajo denominado, cuestionarios para medir el estrés laboral de la OIT/OMS propuesto el año 2013, donde se detalla las dimensiones del ámbito de estrés laboral: (a) Clima organizacional: el cual se genera a nivel del ambiente y la estructura de trabajo del grupo humano o miembros de la organización, esta va estar sometida al conjunto de sensaciones que generan las personas ya sea por su personalidad, carácter, comportamiento con las demás personas, esta puede causar conflictos que terminaran afectando a los involucrados creando ciertos grados de estrés y tensión en el equipo; (b) Estructura organizacional: Este puede estar provocado por algún tipo de incumplimiento a algo ya establecido como jerarquías o poderes que no son respetadas o terminan siendo desautorizadas, este nivel de estrés va estar dividido según el grado o cargo que ocupen en la organización. Haciendo referencia que a menor cargo mayor estrés; Territorio organización: El territorio de la organización como su nombre lo dice es el ámbito o escenario que una persona posee en su ámbito laboral, este se puede ver afectado cuando la persona no respeta su ámbito laboral o siente que no respetan la suya; Tecnología: Esta hace referencia a los recursos materiales y tecnológicos con los que debe contar una institución ya que la falta de estos hace que las tareas programadas demoren en ser realizadas los cuales causa un grado de estrés significativo en los trabajadores de la institución; Influencia del líder: La cabeza de la organización es el principal responsable de custodiar por la seguridad de sus adjuntos, motivo por el cual debe poseer habilidades de liderazgo, ya que del dependerá la progresión y el manejo óptimos de los objetivos y la producción de la empresa y este la satisfacción laboral del personal; Falta de cohesión: La motivación es la principal fuerza de atracción que genera que y permite el trabajo armonioso y la unión del grupo humano, esta fuerza de atracción permite que los niveles de estrés en una instituciones disminuyan o simplemente nunca se presenten, la no existencia de este provoca altos grados de estrés; Respaldo del grupo: El grado de comprensión que presenta el grupo humano estará medido por las opiniones que estos comparten, ya que a menor respaldo mayor grado de estrés y por lo tanto si existiera un nivel óptimo de respaldo pues el estrés seria mínimo.

Con respecto a la causas y síntomas del estrés y las circunstancias en las que se provocan el estrés están relacionados a acciones negativas o factores poco aceptables por los individuos, estos pueden ser en su mayoría externos pero cercanos a la persona, como los son: La sobre carga laboral, La falta de motivación laboral, Las relaciones interpersonales, el no tener derecho a la toma de disposiciones en la organización. la falta de respeto a uno mismo, el no tener tiempos e recreación entre otros. Al igual que las consecuencias que puede traer el estrés laboral son diversas ya que van a afectar de diferente manera a las personas, estas experiencias que puede causar problemas fisiológicos, emocionales y muchas ocasiones problemas a larga data el cual en lo general dejan secuelas y problemas a mayor afectando a veces al entorno social y familiar.

### **III. Metodología**

#### **3.1 Tipo de diseño de investigación**

##### **Tipo**

El reciente trabajo de investigación corresponde una de tipo básico pura, cuyo principal objetivo es general nuevos conocimientos. Bajo un enfoque cuantitativo con la intención de que los datos recolectados podrán probar hipótesis, con base en la medición cuantitativa y posterior análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías propuestas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.32) y (González, 2004 (1) 39-50)

##### **Diseño de investigación**

El diseño de investigación que se aplicó en el presente trabajo es de tipo no experimental y de corte transversal pues los datos recolectados fueron recolectados en tiempos determinados, el nivel aplicado es de tipo correlacional no causal, ya que se estableció la relación entre las dos variables de estudio en estudio (salgado y Lévano, 2018)

##### **Enfoque**

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, pues se parte de un modelo teórico básico, en base a los cuales se generan los problemas de investigación y plantean las hipótesis de trabajo, además se emplearon instrumentos debidamente validados por los expertos.

##### **Nivel**

La investigación fue de nivel correlacional, pues tiene como fin fundamental examinar la relación entre las variables de estudio, de tal manera que se pueda predecir como el cambio de una variable determinará en el cambio de la otra variable (Salgado y Lévano, 2018, p.15)

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

##### **3.2.1 Variable 1. Engagement**

##### **Definición conceptual**

el *engagement* o compromiso laboral es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Los trabajadores comprometidos están llenos de energía (vigor), fuertemente involucrados en su trabajo (dedicación) y a menudo, completamente concentrados y felizmente absortos en sus actividades laborales (absorción). (Salanova y Schaufeli, 2004, p.12)

### Definición Operacional

El instrumento para medir la variable Engegament se realizará a través del cuestionario UWES de (Schaufeli, Salanove, Gonzales y Bakker, 2002), bajo la propuesta de Cristina Maslach (*Utrecht Work Engagement Survey*); quien trabajo a la variable engagement en procesos más complejos relacionados con la salud y bienestar de los trabajadores tanto de manera individual como colectiva, Dicho instrumento costa de 15 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: dimensión Vigor que mide los altos niveles de energía mientras se trabaja, la dimensión dedicación que hace referencia al entusiasmo al trabajo y Dimensión Absorción que refiere cuando uno está plenamente concentrado y feliz realizando su trabajo, cada pregunta recibe un puntaje de 1 a 6 puntos según la escala de Likert.

Tabla N° 1

*Matriz operacional de la variable engegament.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Dimensión 1: Vigor	Altos niveles de energía	1	<b>Escala:</b> ordinal  1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Algunas veces 4: Regularmente 5: Casi Siempre 6: Siempre	<i>engegament</i> predominante
	Resistencia mental	4		Bajo: [1 a 30]
	Esfuerzo	8		Mediano [31 a 60]
	Persistencia	12		Alto: [61 a 90]
Dimensión 2: Dedicación	Significado	2	4: Regularmente 5: Casi Siempre 6: Siempre	Para cada una de las dimensiones Bajo: [1 a 10] Mediano: [11 a 20] Alto: [21 a 30]
	Entusiasmo	5		
	Orgullo	10		
Dimensión 3: Absorción	Reto	13	6: Siempre	Bajo: [1 a 10] Mediano: [11 a 20] Alto: [21 a 30]
	Inspiración que provoca su empleo	3-9		
	Felicidad	6-17		
	Situación placentera en el trabajo	14-16		

### 3.2.2 Variable 2. Estrés Laboral

#### Definición conceptual

(OIT/OMS, 2016) Define al estrés como las respuestas fisiológicas que dispone el organismo frente a una acción. Filogenéticamente, el stress es un medio que mantiene frente a cualquier cambio que surge en el ambiente que puede suponer un peligro para la persona, adelantándose a las necesidades y los recursos necesarios para poder afrontarlos.

#### Definición Operacional

El instrumento para medir el estrés será según la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, creado por (Ivancevich y Matteson, 1989), adaptada para ser aplicada en población peruana por (Ángela Suárez, 2013). Dicha encuesta consta de 25 ítems divididos entre sus dimensiones: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia de líder, Falta de cohesión y Responsabilidad de grupo que evalúan el grado de estrés en el trabajo, Cada pregunta recibe un puntaje de 1 a 6 puntos según la escala de Likert.

Tabla N° 2

*Matriz operacional de la variable estrés laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Dimensión 1: Clima organizacional	Organización	1,10,11 y 20	<b>Escala:</b> ordinal 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Algunas veces 4: Regularmente 5: Casi Siempre 6: Siempre	<i>Estrés laboral predominante</i> Bajo: [0 a 50] Mediano [51 a 100] Alto: [101 a 150]  Para cada una de las dimensiones Bajo: [0 a 50] Mediano [51 a 100] Alto: [101 a 150]
	Motivación			
Dimensión 2: Estructura organizacional	Reconocimiento	2,12,16 y 24		
	Aceptabilidad			
Dimensión 3: Tecnología	Adaptación	4, 14 y 25		
	Alcance			
Dimensión 4: Influencia del líder	Servicio	5, 6,13 y 17		
	Producción			
Dimensión 5: Territorio organizacional	Objetivos	3, 15 y 22		
	Logros			
Dimensión 6: Falla de cohesión	Vinculo	7, 9, 18 y 21		
	Compromiso			
Dimensión 7: Respaldo del grupo	Saber	8, 19 y 23		
	Respeto			



### **3.3. Población, muestra.**

#### **3.3.1. Población.**

La población en estudio está constituida por 60 trabajadores de salud del área COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, en los cuales se incluye Médicos, Obstetras, Lic. Enfermería, técnicos de enfermería y personal de servicios generales que gozas con la condición de contrato especial de CAS – COVID.

#### **Criterios de inclusión.**

- Personal de salud contratado bajo el régimen especial CAS COVID-002 y que labora en el área COVID del Hospital sub regional de Andahuaylas
- Personal mayor a 18 años.

#### **Criterios de exclusión.**

- Personal que no labora en el área COVID.
- Cuestionarios incompletos o no resueltos.

#### **Muestra**

Dado el tamaño de la población, no se requiere diseñar un muestreo. El trabajo fue exhaustivo o censal no probabilístico ya que la población seleccionada es mínima a lo requerido para el estudio, motivo por el cual se aplicó muestreo por conveniencia (Hernández, Fernández y baptista. 2010)

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **2.3.1. Técnica de recolección de datos.**

La técnica utilizada en el presente trabajo será por medio de dos encuestas personalizadas para cada variable, el cual nos facilita conocer al detalle y de forma sistémica el nivel de afectación de ambas variables. Los cuáles serán resueltas de forma personal y directa.

#### **2.3.2. Instrumento de recolección de datos.**

En esta investigación se aplicará como instrumento de recolecta de datos al cuestionario *Uwes Engagement de (Schaufeli, Salanova, González, Roma y Bakker aplicado el año 2002)*, bajo la propuesta de cristina Maslach, siendo adoptado a

personales de salud por Mendoza y Gutiérrez (2017), este cuestionario está elaborado para medir el nivel de engagement el cual cuenta con 15 ítems.

#### **Ficha técnica del instrumento para medir Engegament.**

Nombre del instrumento	Cuestionario Uwes de Engagement
Autor (s):	Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker y Marisa
Adaptado por:	Mendoza y Gutierrez (2017).
Lugar:	Andahuaylas
Fecha:	Julio – Diciembre del 2020
Objetivo:	Conocer el grado de engagement
Tiempo	15 min.
Evidencia de validez	Análisis factorial confirmatoria
Evidencia de confiabilidad	según coeficiente de dos mitades de Guttman y <i>Alfa de Cronbach del cuestionario UWES</i>

#### **Ficha técnica del instrumento para medir el estrés laboral**

Nombre del instrumento	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.
Autor (s):	OIT-OMS; sustentada por Ivancevich y Matteson
Adaptado por:	Perú – Lima, Mg. Ángela Suárez Tunanñaña
Lugar:	Andahuaylas
Fecha:	Julio a Diciembre 2020
Objetivo:	Identificar el grado de estrés laboral del personal de salud que labora en el área COVID del hospital sub regional de Andahuaylas.
Tiempo	20 min.
Evidencia de validez	según el Coeficiente V. de Aiken y según la Prueba Binomial
Evidencia de confiabilidad	<i>Alfa de Crombash</i>

### 2.3.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

Los instrumentos para medir engagement y estrés laboral se le aplicó juicio de 3 expertos, el cual los resultados evidenciaron que dichos instrumentos

#### Validez de instrumentos

Tabla N° 3

*Validez de contenido del Cuestionario de Engagement UWES de Schaufeli y Salanova, según la Prueba Binomial*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Experto 1	Si	Si	Si	Aplicable
Experto 2	Si	Si	Si	Aplicable
Experto 3	Si	si	si	Aplicable

Tabla N°4

*Validez de contenido de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS según la Prueba Binomial*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Experto 1	Si	Si	Si	Aplicable
Experto 2	Si	Si	Si	Aplicable
Experto 3	Si	si	si	Aplicable

#### Confiabilidad del instrumento

Es el nivel en que un instrumento origina resultados sólidos y afines en la muestra o casos (Hernández y Mendoza, 2019). Para contar con la validez se tuvo la colaboración de tres expertos, siendo que los resultados ponen en evidencia que los constructos tienen suficiente evidencia de validez que se basó en su contenido, por lo que se empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento.

Para determinar el Coeficiente Alfa de Cronbach, se aplicó la prueba piloto (Tabla 5), se elaboró la matriz de datos correspondiente y análisis mediante el con

la ayuda del software estadístico SPSS 25. Los resultados obtenidos se compararon con los coeficientes presentados en la tabla 5.

Tabla N° 5

Confiabilidad de los instrumentos Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Instrumento para medir el engagement (UWES)	,958	15
la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS	,981	25

Fuente: elaboración propia prueba piloto

El valor de alfa es superior a ,958 para los dos constructos, por lo que se puede afirmar que son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.

### 3.5. Procedimiento

Para la aplicación de los instrumentos de investigación se realizaron las coordinaciones correspondientes con la unidad de apoyo a la docencia e investigación del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, donde se indica que dicha investigación tiene la finalidad únicamente académico y que aportar con nuevos conocimientos, solicitando su consentimiento como institución para la aplicación del instrumentos con sus trabajadores, los cuales se realizara previa autorización con la firma de consentimientos informados a cada uno de ellos; la duración de la aplicación de los instrumentos será de un mes aproximadamente y posterior a ello se procederá al análisis de los datos estadísticos, presentándose de esta manera los resultados, discusiones y conclusiones y recomendaciones respectivamente.

### 3.6. Método de análisis de datos.

Los datos serán calculados y mostrados en tablas de distribución en frecuencias. Dado que las variables son de naturaleza cuantitativa, se asume que no tiene distribución normal. Se empleó el software estadístico SPSS 25.

La prueba de hipótesis se resultó de la tabulación de los datos, (b) y posterior análisis de los rangos para cada variable y de igual manera para sus frecuencias y las de sus dimensiones y (c) formulándose las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación entre *engagement* y el estrés laboral ( $r = 0$ )

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre *engagement* y el estrés laboral ( $r \neq 0$ )

Nivel de significación teórica:  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , aceptar la Ho; si  $p < \alpha$ ; rechazar la Ho

(d) Pruebas estadísticas: dado que las variables son de naturaleza cualitativa, se asume que no tiene distribución normal, se empleó Coeficiente Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. Para este análisis también se empleó el software estadístico SPSS 25.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se sustentará en los principios éticos y morales establecidos por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y las especificaciones propias de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Además, se solicitará la autorización respectiva a la dirección de apoyo a la docencia e investigación “capacitación” para realizar la aplicación de los instrumentos de *engagement* y estrés laboral.

## IV: RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Tabla N° 6

*Nivel de engagement según sus dimensiones en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.*

	<u>Engagement</u>		<u>Vigor</u>		<u>Dedicación</u>		<u>Adsorción</u>	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Moderado	10	16	11	18	10	17	11	18
Alto	50	84	49	82	50	83	49	82
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

En la tabla N° 6 se observa que el 84% de los personales de salud que laboran en el área COVID-19 del Hospital Sub regional de Andahuaylas poseen un nivel de *engagement* Alto, un 16% que es moderado, no encontrándose personal con niveles de *engagement* bajo. Esta misma tendencia se observa en las dimensiones, alrededor del 82% del personal poseen niveles altos de dedicación, vigor y absorción en el trabajo.

Tabla N°7

*Nivel de estrés laboral según sus dimensiones, en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.*

	<u>Estrés Laboral</u>		<u>Clima Organizacional</u>		<u>Estructura Organizacional</u>		<u>Territorio Organizacional</u>	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	15	25	6	10	16	26	16	27
Moderado	27	45	28	47	42	37	20	33
Alto	18	30	36	39	42	37	24	40
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

	<u>Tecnología</u>		<u>Influencia del Líder</u>		<u>Falta de Cohesión</u>		<u>Respaldo del Grupo</u>	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	11	18	22	37	24	40	19	32
Moderado	30	50	19	32	18	30	20	33
Alto	19	32	19	32	18	30	21	35
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

En la tabla 7 se observa que el 30% del personal de salud que laboran en el área COVID-19 del Hospital Sub regional de Andahuaylas se encuentra estresado, el 45% presenta un nivel de estrés moderado y un porcentaje ligeramente menor de 25% presenta un nivel bajo de estrés. Esta misma tendencia se observa en las dimensiones de clima y el territorio organizacional ya que son las que generan mayor estrés en el personal de salud (representado por un 44% en el clima organizacional seguido de un 40% de territorio organizacional), seguida por un 50% por la tecnología que presenta un estrés moderado, la dimensión falta de cohesión con un 40% es la que menor estrés genera al personal de salud, seguida de la influencia del líder con un 37%.

#### **4.2. Contrastación de hipótesis**

Dado que los resultados obtenidos provienen de los cuestionarios con escala ordinal, se asume el empleo de una prueba no paramétrica para demostrar la hipótesis general e hipótesis específicas de la investigación, en la cual se empleó la prueba Rho de Spearman en el reporte del software Spss 25.

#### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre el *engagement* y estrés Laboral

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre el *engagement* y estrés laboral

Tabla N° 8

*Correlación entre engagement y el estrés laboral*

			Engagement	Estrés Laboral
Rho de	Engagement	Coeficiente de	1000	-.154
Sperman		correlación		
		sig. (bilateral)		,240
		N	100	100

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Dado que en la prueba realizada el valor  $p=0,240$  es mayor al  $\alpha=0.05$ , se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación significativa entre el *engagement* y el estrés laboral en el personal de salud del área COVID-19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.



## 4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre el Vigor y estrés Laboral.

H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre el Vigor y estrés laboral.

Tabla N° 9

#### *Correlación entre vigor y el estrés laboral*

			Vigor	estrés laboral
Rho de	Engagement	Coeficiente de	1000	-,144
Sperman		correlación		
		sig. (bilateral)		,271
		N	100	100

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor  $p=0,271$  es mayor que  $\alpha=0.05$ , se acepta la hipótesis nula, es decir que no existe una relación significativa entre la dimensión Vigor de engagement y el estrés laboral en el personal de salud del área COVID-19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, por lo que se puede indicar que el vigor podrá estar muy presente en el personal, pero este no está asociado a los niveles de estrés.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la Dedicación y estrés Laboral

H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre el Dedicación y estrés laboral

Tabla N° 10

#### *Correlación entre dedicación y el estrés laboral.*

			Dedicación	estrés laboral
Rho de	Engagement	Coeficiente de	1000	-,154
Sperman		correlación		
		sig. (bilateral)		,240
		N	100	100

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor de  $p=0,240$  es mayor que  $\alpha=0.05$ , se acepta la hipótesis nula, es decir que no existe una relación significativa entre la

dimensión dedicación del engagement y el estrés laboral en el personal de salud del área COVID-19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la Absorción y estrés Laboral

H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre el Absorción y estrés laboral

Tabla N° 11

*Correlación entre absorción y el estrés laboral.*

			Absorción	estrés laboral
Rho de	Engagement	Coefficiente de	1000	-,144
Sperman		correlación		
		sig. (bilateral)		,271
		N	100	100

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor de  $p=0,271$  es mayor que  $\alpha=0.05$ , se acepta la hipótesis nula, es decir que no existe una relación significativa entre la dimensión absorción del *engagement* y el estrés laboral en el personal de salud del área COVID-19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se presentan las discusiones de la investigación, empezando en primer lugar con el análisis de los resultados obtenidos, según la información de datos obtenidos durante la recolección y su comparación con los antecedentes de la investigación tanto nacionales como internacionales.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas al personal de salud que labora en el área COVID-19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, la discusión se inicia en función a la hipótesis general, donde se analiza el grado de relación entre las variables engagement y estrés laboral determinado por el Rho de Spearman = 0.240, que no existe relación directa ni significativa entre las dos variables. Esto quiere decir que, aunque exista gran compromiso por el trabajo, el estrés siempre se hará presente, más aun en la coyuntura en la cual nos encontramos, donde el temor por el contagio genera altos grados de estrés y ansiedad en los trabajadores de salud, puesto que las condiciones laborales no son las más adecuadas, la sobrecarga laborar en cuanto al horario y cantidad de pacientes que solicitan atención, la falta de profesionales capacitados y dispuestos a asumir las distintas tareas que amerita la situación, la falta de disponibilidad de los EPPs, las renuncia y el sin número de documentos solicitando licencias sin goce de haber por parte del personal de nombrado, con la única finalidad de salvaguardar la su vida y la de sus familiares, pues, fue ahí donde se puso al personal más joven en la primera línea de batalla la cual hasta la actualidad la vienen asumiendo con vigor, dedicación y valentía.

Con respecto al engagement o aprovechamiento personal según (bakker y schaufeli 2015) en el personal de salud que labora en el área COVID del hospital de Andahuaylas, los resultados hallados muestran que un 83% del personal presenta altos niveles de compromiso personal por el trabajo, esto permite afirmar que el engagement y sus dimensiones son muy buenos y practicados por el personal quienes además mencionan que poseen altos estas dimensiones ya que se siente orgullosos de estar en el lugar donde nadie quiere estar, al cual nunca le huyeron, a pesar que talvez nunca fuimos formados o alertados de algo similar, el vigor y la entrega por su trabajo izo que se ganaran el nombre de héroes ante tremenda batalla donde el enemigo es muy poderoso e invisible ante los ojos

humanos. Pero aun así lo hemos venido enfrentado talvez no con las mejores armas, pero si guerreros comprometidos y dedicados a su labor con la única intención de salvaguardar la vida de nuestro prójimo, la presencia del *engagement* en las personas supone mayor productividad y resultados favorables en cuanto a calidad de atención de los usuarios de salud, pues esto ocurre cuando el personal está totalmente concentrado en el trabajo, mientras lo experimenta el tiempo pasa volando, y no encuentra dificultades de desconectar de lo que se está haciendo debido a la fuerte dosis de vigor y dedicación que experimenta (Mendoza y Gutiérrez 2017), pues en resumen la presencia del *engagement* en el personal de cualquier institución es importante para su eficaz funcionamiento. En otros resultados obtenidos de los difieren estudios de investigación tomados como antecedentes según Jamanca (2016) y Bermúdez (2017), quienes mencionan como resultados en cuanto al estudio comparativo de las variables (*engagement* y el estrés laboral), los niveles altos de correlación que poseen, ya que los altos niveles de *engagement* disminuyen significativamente los niveles de estrés, mientras (Amanqui y Sarmiento 2017) en su estudio de correlación realizada entre la motivación laboral y el *engagement* obtuvo como resultados niveles bajos de *engagement* al igual que la motivación en su población de estudio que fueron enfermera de centro quirúrgicos quienes también refirieron presencia de estrés ya que su labor rutinaria hacen que no se conecten afectivamente con su labor

Respecto al estrés laboral que se presenta el personal de la salud que labora en el área COVID-19, que según resultados obtenidos nos muestran un 45% de estrés moderado y un 30% de niveles altos el cual es significativamente alto, lo que indica que aunque el personal presenta niveles altos de *engagement* estos no mejoran el nivel de estrés laboral, refiriendo que aunque mi vigor y dedicación este sobre las nubes las altas horas de adsorción labor ocasionan estrés en el personal, mi dedicación mi esmero es muy adecuado pero si este no es reconocido, me va a mejorar mis niveles de estrés, las absorción en el trabajo aparte de estrés va generando ansiedad y en muchas ocasiones agotamiento tanto laboral como emocional. Esta fue demostrada por el estudio reciente realizado por (León, 2020) quienes en sus resultados muestran un contraste entre la variable estilos de vida y estrés laboral, concluyendo que existe relación inversa, considerable y significativa con nivel medio de estrés laboral en los estilos de vida del personal sanitario de

Essalud-la libertad, así como también lo menciona (Hurtado 2018) quien también realizó un estudio relacionando al estrés laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería, obteniendo como resultado según el coeficiente de Rho de Spearman que si existe relación entre estas variables, y que los niveles de estrés están asociados a los niveles del síndrome de burnout.

La mayoría de trabajadores encuestados refieren haber presentado sintomatología de estrés, refieren incluso debido a la pandemia del COVID-19 sufrieron discriminación por sus vecinos, amigos e incluso sus mismos familiares, cual sin duda genera estrés y deseos de querer abandonar el trabajo, pero la motivación y dedicación hizo que persistan en su labor de salvar vidas humanas. Aun con el riesgo de deteriorar su salud mental, pues el estrés es uno de los principales antecedentes que pueden ocasionar un problema de salud y desgaste emocional como lo refiere (Portero y Vaquero 2016) quien en su estudio de investigación del desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario obtuvo como resultados grandes niveles de agotamiento emocional generado por el estrés los cuales refiere no solo afecta al involucrado sino también a sus familiares de primer grado de afinidad y sus principales relaciones personales, generando como principal resultado el desgaste profesional de los servidores, resultados que fueron obtenidos mediante encuestas personalizadas y anónimas al personal en estudio. A diferencia del estudio realizado por (Torres, 2015) quien indica en su estudio realizado sobre la vinculación de las variables satisfacción laboral y estrés, el cual menciona una relación inversa entre sus niveles, indicando que la satisfacción en el trabajo es un estado positivo derivado de la valoración y percepción de las propias prácticas laborales, lo cual implica un conjunto de actitudes desarrolladas por el trabajo sobre su práctica profesional.

Sin embargo, cuando el individuo percibe que no cuenta con los recursos de adaptación necesarios para enfrentar el vínculo laboral con la organización, comenzará a modificar dicho estado positivo hacia el aumento de sus niveles de estrés al intentar responder a las exigencias laborales. Por ende, al elevarse el grado de estrés en una persona afectará inversamente su satisfacción con el trabajo.

Los resultados antes descritos ya explican de algún manera diferentes situaciones a la actual, pero no quita de lado el estrés ya que en la mayoría de estudios este se muestra en niveles significativamente altos, a la cual no es ajena los resultados obtenidos en este estudio más aun cuando contamos con una variable adicional que no se tomó tan en cuenta, como lo es la cuarentena a la cual está sometida no solo la población en estudio sino todos en general, que por sí solo ya genera estrés, recordemos que nuestra población de estudio presenta solo un 30 % de niveles altos de estrés al momento del corte del estudio que fue casi al séptimo mes de iniciado la pandemia a nivel mundial, pero aun así muestra niveles medios de estrés el cual representa el 45% de los encuestados, mostrándonos también que a están alturas de la pandemia, la tecnología es quien genera casi un 50% de estrés en el personal este referido a la falta de este para poder atender las necesidades de los paciente, seguidos de un 47% de clima organizacional de los trabajadores, y como no mencionar el territorio referido exclusivamente al ambiente físico donde se presta la atención que por un tiempo largo fueron de forma precaria ya que no solo ponía en peligro la vida de los pacientes sino también del personal a cargo de sus cuidados, sin duda será uno de nuestros grandes problemas a lo largo o mientras dure esta situación .

A diferencia de la variable *engagement* que según los resultados son todo lo contrario al estrés se ha ido incrementándose su presencia en la población en estudio, ya que nuestros héroes de la salud refieren que cada vez se sienten más orgullosos de lo que hacen, cada vez están más comprometido y dispuestos a seguir brindando su servicio ya que algunos al desarrollado un vínculo muy grade no solo con su profesión sino también con la institución donde laboral, que cada vez les da mayor apoyo, mayores implementos e insumos, esto se ve reflejado en el alto nivel de dedicación que le ponen que supera el 80%, el personal de salud dentro de un sistema de salud en la cual nos encontramos es muy esencial y el entusiasmo que le ponen al trabajo es el principal motor que los mueve, ya que involucra las ganas de servir sin propósito o sin beneficio alguno más que su satisfacción profesional muy seguido del vigor que no es otra cosa más que la fuerza interior, la resistencia mientras uno realiza sus labores en el trabajo (Salanova, Schaufeli 2004) el cual en la investigación muestra como resultados un 82% del personal entrevistado presenta altos niveles de vigor lo posee en niveles

altos y solo un 18% en niveles relativamente medianos, otro aspecto mostrado es la absorción, que involucra sentimientos de felicidad y concentración en el trabajo, el no querer dejar de trabajar, un estado en el que la persona no siente que pasa el tiempo y se olvida de lo que pasa alrededor (Salanova, Schaufeli 2004), más en estas situación vivida por la pandemia donde los personales de salud trabajaron más de 24 horas y expuesta a un posible contagio muchas veces sin poder dormir por las noches, esto sin duda genera estrés los cuales fueron demostrados por los resultados obtenidos, pero aun con esos resultados evidencio un 82% de absorción por el trabajo, es así como el *engagement* se convirtió en nuestro principal motor frente a la lucha por el COVID-19.

En este estudio se esperaba encontrar una correlación significativa entre el *engagement* y el estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del hospital sub regional de Andahuaylas; sin embargo, la hipótesis general no se pudo demostrarse, pues el valor de  $p=0,240$  la cual es mucho mayores a  $\alpha=0.05$  y  $r= 0. -144$  donde se evidencia que no existe relación significativa, directa ni indirecta entre las variables, por lo que a medida que se consolide el *engagement* no mejorará el estrés laboral del personal de salud. Estos resultados no coinciden con los reportes de los antecedes tomados para el estudio, aunque en su gran mayoría de antecedentes mencionados no relacionan directamente el *engagement* y el estrés laboral, pero si el estrés con la motivación como es el caso de (Amanqui y Sarmiento 2017), quienes reportan una relación significativa indirecta entre a la motivación laboral y el *engagement*, refiriendo que el uno actúa directamente sobre el otro, igualmente (Portero y Varquero 2015) realizaron una investigación similar a relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el estrés en las enfermeras del hospital universitario obteniendo como resultado que las satisfacción labora está sometida directamente al manejo del estrés al cual están sometidos los trabajadores.

Esta nueva normalidad a causa de la pandemia por COVID-19, los conceptos de estrés han logrado mayor relevancia y su impacto en la salud de la población y en especial de los trabajadores de la salud, motivo por el cual la OPS, publico una guía ilustrada que muestra cómo hacer el manejo del estrés para enfrentar la

adversidad. La guía tiene como objetivo equipar a las personas con habilidades prácticas para ayudar a lidiar con el estrés. Unos pocos minutos al día son suficientes para practicar las técnicas de autoayuda. La guía se puede utilizar no sola en la población de salud sino también en ejercicio diaria para la población en general.

Entonces se puede entender que el engagement y estrés laboral no siempre presentaran relación más aun en situaciones de adversidad como las que nos tocó vivir, pues los instrumentos utilizados son verídicos y validados por por juicio de expertos.

La principal limitación que presento la investigación es el tipo de muestreo empleado, dada la coyuntura nacional, no se tuvo posibilidad de realizar un muestreo probabilístico y se optó por un muestreo por conveniencia, por la dificultad de obtener contacto con personal que labora en un área de aislamiento y donde su acceso es limitado, por lo tanto, los resultados obtenidos no se pueden generalizar a otras poblaciones, ya que se trabajó con personal exclusivo bajo el contrato de régimen CAS-COVID. Siendo recomendable replicar esta investigación en diferente tiempos y situaciones para poder comparar resultados.



## VI. Conclusiones

**Primera:** No existe relación significativa entre las variables *engagement* y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del hospital sub regional de Andahuaylas, aceptándose sin duda la hipótesis nula, con valores de  $\alpha$  mayor a 0.05 y valor de  $p=0,240$ , siendo una relación indirecta donde el valor de  $r = -154$ .

**Segundo:** No existe relación significativa entre la dimensión vigor de la variable *engagement* y el estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del hospital sub regional de Andahuaylas, aceptándose sin duda la primera hipótesis específica nula, con valores de  $\alpha$  mayor a 0.05 y valor de  $p=0,271$ , siendo una relación indirecta donde el valor de  $r = -144$ .

**Tercero:** No existe relación significativa entre la dimensión dedicación de la variable *engagement* y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del hospital sub regional de Andahuaylas, aceptándose una vez más la hipótesis nula, con valores de  $\alpha$  mayor a 0.05 y valor de  $p=0,240$ , siendo una relación indirecta donde el valor de  $r = -154$ .

**Cuarto:** No existe relación significativa entre la dimensión absorción de la variable *engagement* y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID-19 del hospital sub regional de Andahuaylas, aceptándose por cuarta vez la hipótesis nula, con valores de  $\alpha$  mayor a 0.05 y valor de  $p=0,271$ , siendo una relación indirecta donde el valor de  $r = -144$ .

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** se recomienda hacer un monitoreo constante de la salud de los trabajadores por parte del director del hospital, tomando en cuentas que en situaciones de adversidad la salud mental es muy importante y debe ser de prioridad, El engagement es un instrumento importante en cualquier institución pública o privada y el conocerlo ayuda sin duda a su práctica.

**Segundo:** Replicar el estudio de investigación en otras áreas asistenciales del hospital Sub Regional de Andahuaylas y así poder tener una visión global del comportamiento de ambas variables como lo son el engagement estrés laboral, en tiempos del COVID -19.

**Tercero:** Dado que el estrés es un factor importante en la salud personal se recomienda evaluar constantemente los niveles de este y motivación personal de todo aquel trabajador de áreas críticas, y así evitar una exposición crónica al estrés que pueda provocar cuadros mayores o incluso patológicos.

**Cuarto:** Implementar acciones de mejora continua que contribuyan a mejorar la salud mental de los trabajadores, para poder llenarlos de vigor, entusiasmo y energías positivas durante sus horas de trabajo. Esto sin duda mejora aún más sus niveles de engagement y así también la satisfacción laboral.

## Referencias

- Amanqui, M. R., y Sarmiento, Q. M y Zea R.M (2017). *Motivacion laboral y engegamente laboral en el personal de enfermeria de centro quirurgico recuperacion y central de esterizacion del H.R.H.D* [tesis de especialista, Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa], repositorio institucional UNAS. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6548>
- Andrade–Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso engegament con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Revista científica de América Latina, el caribe, España y Portugal*. <http://www.redaly.org/articulo.oa?id=79829185005>
- Aldrete-Rodriguez, M. G., Navarro-Meza, C., González-Baltasar, R., León-Cortes, S. G., Hidalgo-Santacruz, G. (2017.) estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista cubana de salud y trabajo* 2017; 18(1): 35-43. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=70556>
- Bendezu, S. L. M. (2016) Nivel de estrés laboral en cirujanos dentistas procedentes de la red asistencial almenara ESSALUD. [ tesis de grado, universidad norbert Wiener]. Repositorio universitario <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1032>
- Carrasco, A., De la Corte, C. & León, J. (2010) Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*, 28(1). Recuperado de: <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/34423/Engagement.+Un+recurso.pdf?sequence%3D1&isAllowed=y>
- Carrillo- Vera, P. E. (2020). Analysis of Word engegament in primary health care professionals in the province of Santa Elena-Ecuador. *Revista san Gregorio*. [10.36097/rsan.v1i40.1307](https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307)

- Cardenas- Niño. L,. (2017). Work stress: a review study. *Revistas diversitas: perspectivas en psicología*. 1(13) <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Carrizo, M. (2020). Manejo del estrés laboral en tiempos del COVID-19 en el hospital Castro Rendón. *La Izquierda*. doi:<http://www.laizquierdadiario.com/Manejo-del-estres-laboral-en-tiemposdel-COVID-19-en-el-hospital-Castro-Rendon>
- Chauca, F. C. (2017). *Estres laboral y su relacion con el clima organizacional en el personal administrativo de eSsalud* [tesis de maestro, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional UNH. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2894>
- Dezolina-Franciele, C. C., Cordioli- Junior, J. R., Gomes-Da silva, A., Garcia-Lourenca, L., (2019) Estrés ocupacional y compromiso de los trabajadores de atención primaria de salud. *revista brasileira de enfermagem* 72(6). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0681>
- Fernandez-Merino, C. & Yañes-Gallardo, R. (2014). Describing the engagement in primary health care nurses. *Revista Cinencia y Enfermeria*, 20(3). <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000300012>.
- García-Moran, M.C y Gil-La cruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista de la facultad de psicología-universidad de lima*, 19(1), 12-30. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Ganga, C. F. Navarrete, A. E, Rodriguez,P. E y Veliz, B. A (2018) *Nuevos enfoques:adyacencia teorica-conceptual al engegament y la creacion*. *Revista espacios* 39(45), santiago de chile
- Garabal-Freire, F. (2011). El estres amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores. *Revista la voz de galicia*, santiago de chile. [https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/santiago/2011/08/10/estres-amenaza-salud-cinco-trabajadores/0003\\_201108S10C3991](https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/santiago/2011/08/10/estres-amenaza-salud-cinco-trabajadores/0003_201108S10C3991)

- Gordillo, M. L, Medina, V. A , Medina, F. C y Pedraza, R. F. (2018). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de Bucaramanga en el segundo semestre del año* [Tesis de especialidad, Universidad Cooperativa de Colombia]. repositorio universitaria [doi:https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d](https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d)
- Gómez–Garbero, I., Labarthe-Javier, I., Ferreira-Umpierrez, A. y Chiminelli-Tomas, V. (2019). Evolución del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas* 13(2). <http://dx.doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>
- Gonzales, J.L. A y Mendez, N. M.X. (2017) Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del distrito metropolitano de Quito [tesis de posgrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14706>
- González, D. A. (2004). *Instituto de investigaciones y estudios superiores de las ciencias administrativas* revista ciencia administrativa, universidad de Veracruz (1) 39-50. [https://www.researchgate.net/publication/267377421\\_INVESTIGACION\\_BASICA\\_Y\\_APLICADA\\_EN\\_EL\\_CAMPO\\_DE\\_LAS\\_CIENCIAS\\_ECONOMICO\\_ADMINISTRATIVAS](https://www.researchgate.net/publication/267377421_INVESTIGACION_BASICA_Y_APLICADA_EN_EL_CAMPO_DE_LAS_CIENCIAS_ECONOMICO_ADMINISTRATIVAS)
- Hernandez, G. F. (2016). *El estrés en el trabajo: un enfoque sico Administrativo*, 228-253. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>
- Hurtado, M. A. C. (2017). *Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la red de salud lima norte IV* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. [ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado\\_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Izquierdo, F. (2018). *Estrés laboral: No dejes que entre en tu vida*. Fundación española del corazón.
- Jeff-Huarcaya, V. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 37(2), 327-334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>

- Kahn-William, A. (2017). Condiciones Psicológicas de compromiso personal y desvinculación en el trabajo. *Revista Academy of Management*, 33(4).  
<https://doi.org/10.5465/256287>
- Leon, R.P.L. (2020). *Estilos de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48285>
- Martos-Africa., Perez-Fuentes., M. C, Molero-Simon, M. M. (2018). Burnout y engagement en estudiantes de ciencias de la salud. *Revista European Journal of Investigation in Health Psychology and Education* 8(23-36).  
<https://doi.org/10.30552/ejihpe.v8i1.223>
- Mendoza, R. B y Gutierrez, F. M. (2018). *Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado* [tesis de especialista, Universidad Nacional de la Amazonia]. repositorio universitario.  
<http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno-Jimenes, B., Rodríguez-Muñoz, A., Rodríguez-Carvajal, R., (2011) estrés de rol y recursos personales en enfermería: un estudio transversal del agotamiento y el compromiso. *Revista ELSERVIR* 48(479-489)  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.08.004>
- Muñoz, F. I, Molina, V. D, Ochoa, P. R, Sanchez, G. O y Esquivel, A. J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Artículo Especial Acta Pediatr Mex*, 41(supl.1), S127-S136.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Informe sobre estrés en el trabajo*, Día de la salud y seguridad en el trabajo. FOCAD.
- Orgambidez-ramos R.E y Borrego-ales B.D (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

- Ortiz-Barrios, M. & Felizzola-Jiménez, A. (2016). Diagnóstico de problemáticas asistenciales en clínicas y hospitales de Barranquilla. *Revista. salud pública.* 18 (4), 592- 604.
- Palomino, S. S. (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificados de DIGESA-2017* [tesis de maestro, universidad cesar vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9992>
- Perez, C.F, M. J. (2018). *Autoeficiencia y engagement en estudiantes de ciencias de la salud y su relacion con el autoestima* [Tesis de Maestria, Universidad de Almeira]. Repositorio Institucional. <http://dx.doi.org/10.30827/publicaciones.v48i1.7323>.
- Pelaez, P.A.A. (2019). *Engagement y motivacion laboral en los trabajadore de empresa de certificacion ISO* [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45993>
- Portero, D.S. y Varquero, A. A. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(543-552). Obtenido de <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>
- Quispe, Y. T. (2015) *Estres laboral y estilos de vida en enfermeras que laboran en los servicios de hospitalizacion del hospital Regional Honorio delgado de arequipa, peru.* [Tesis de Maestria, Universidad cesar vallejo].
- Romero S.S.Z. (2018). *Relacion entre empatia y engegament en el personal de salud y adminsitrativo de algunos centros de salud de an juan de lurigancho* [Tesis de especialidad, Universidad cesar vallejo]. Repositorio Institucional. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000300012>
- Salanova-Marisa, Schaufeli-wilmar, b., & Llorens., (2000). Desde el “Burnout” al “engagement” ¿una nueva perspectiva? *Journal of Word and Organizational psychology.* Pages 117-134.

- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: Un reto para la dirección de los resultados humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 261(62), 109-138.
- Torres, O. D. P. (2015). *Satisfacción Laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública* [tesis de especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú] .Repositorio Institucional <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6559>
- Trejos, T. L. C. (2018). *Influencia de los turnos laborales en el síndrome de burnout y el Word engagement en personal asistencial de una institución de salud del eje cafetero* [Universidad Católica del Pereira] .Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10785/5006>
- Tomas–Molero, J., Saturnino-Santos., Georgieva-Sylvia., & Fernández-Irene. (2011). Utrecht Work Engagement Scale in Dominican Teachers: Dimensionality, Reliability, and Validity. *Journal of Work and Organizational Psychology* 34(89-93)). <https://doi.org/10.5093/jwop2018a11>
- Trucco-Marcela., Valenzuela-Paulina., Trucco-Daniela. (2000). Occupational stress in health care personnel. *Revista médica de Chile*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-988719990012000>.
- Vicenc–Fernández, M.E, Pep–Simon, M.J.S., (2011). Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario laboral en España. *Revista académica evaluada por pares, independiente de acceso abierto y multilingüe*. <http://www.eedalyc.org/articulo.oa?id=275019735004>



## **Anexos**

## Anexo 2

### Matriz de Operacionalización de variables

<b>VARIABLE 1: ENGAGEMENT</b>		
Es un estado psicológico positivo caracterizado por altos niveles de energía, vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo. (Schaufeli, Salova, Gonzales-Roma y E (tal como lo cita Mendoza R. B y Gutiérrez F. M, 2015).		
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>1. Vigor</b> Hacen referencia a altos niveles de energía y resistencia mientras se trabaja, el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, no sentirse fatigado fácilmente y persistir en la actividad, aunque aparezcan dificultades complicaciones.(Mendoza R. B y Gutiérrez F. M, 2015).	1. Energía en el trabajo	1. En mi trabajo me siento lleno de energía. 2. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
	2. Ganas en el trabajo	3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.
	3. persistencia por el trabajo	4. Soy muy persistente en mis responsabilidades.
	4. esfuerzo por el trabajo	5. Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.
<b>2. Dedicación</b> Se refieren al nivel significativo que tiene al trabajo para la persona, el entusiasmo por el trabajo que se hace y el sentirse orgulloso por el mismo, el alto reto percibido por el trabajo y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral( Mendoza R. B y Gutiérrez F. M, 2015).	1. retos del trabajo	6. Mi trabajo está lleno de retos.
	2. Inspiración por el trabajo	7. Mi trabajo me inspira.
	3. Entusiasmo por el trabajo	8. Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.
	4. Orgullo por el trabajo	5. Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.
	5. Esfuerzo en el trabajo	6. Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.
<b>3. Absorción</b> Se refieren a sentimientos de felicidad cuando se está concentrando en el trabajo, tener dificultades en dejar el trabajo estando en una situación placentera y así el tiempo parece que pasa "volando" y uno se deja llevar por el trabajo olvidando lo que pasa a su alrededor( Mendoza R. B y Gutiérrez F. M, 2015).	1. Inmersión en el trabajo	7. Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí. 8. El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.
	2. Situaciones del trabajo	3. Estoy inmerso en mi trabajo
	3. Felicidad en el trabajo	14. Me «dejo llevar» por mi trabajo. 15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.

<b>Variable 2: estrés laboral</b>		
Define al estrés como las respuestas fisiológicas que dispone el organismo frente a una acción. Filogenéticamente, el stress es un medio que mantiene frente a cualquier cambio que surge en el ambiente que puede suponer un peligro para la persona, adelantándose a las necesidades y los recursos necesarios para poder afrontarlos. (OIT/OMS (2013))		
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>1.- Clima organizacional</b> La interacción de las personas, la estructura, las políticas y metas genera una atmósfera o clima. En otras palabras, es el "sentir", la "personalidad" o el "carácter" de una organización. El clima puede conducir a un estilo relajado de trabajo o un estilo muy tenso y orientado a las crisis. El clima afecta de manera diferente a las personas. (OIT/OMS (2013))	1.- Buena Organización por el trabajo  2.-Motivación por el trabajo	1.-El que las personas que están dentro de mi servicio tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.
		2.-El que mi coordinador no se preocupe de mi bienestar me estresa
		3.-El que mi coordinador no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.
<b>2.- Estructura organizacional</b> Estresor que puede provocarse por el tipo de estructura establecido, la jerarquía de poder y la autoridad de una organización. No para todos los empleados, la estructura organizacional, causa estrés. (OIT/OMS (2013))	1. Reconocimiento 2. Aceptabilidad 3. equipo	4.-El que no comprenda las metas y misión del hospital me causa estrés.
		5.-El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.
		6.-El que la forma en que mi equipo no sea clara me estresa.
		7.-que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.
		8.-El que las políticas generales iniciadas por el hospital impidan mi buen desempeño me estresa.
		9.-El que se maneje mucho papeleo en las historias clínicas me causa estrés.
<b>3.- Territorio organización</b> Término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona. Las personas que trabajan en territorios ajenos experimentan estrés. (OIT/OMS (2013)).	1. Adaptación al trabajo 2. Alcance por el trabajo	10.- El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi servicio donde trabajo me produce estrés.
		11.- El que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro del hospital me causa estrés.
		12.-El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa
<b>4.- Tecnología</b> Está representado por los recursos y materiales que brinda la organización para el desarrollo de las tareas encomendadas, que permiten que la labor sea más rápida y se cumpla de manera eficaz. (OIT/OMS (2013)).	1.- servicio en el trabajo 2.- eficacia del trabajo	13.-El no tener el conocimiento técnico para competir dentro del hospital me estresa.
		14.-El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.

<b>5.- Influencia del líder</b> Esto se refiere a que las acciones, el estilo y los procedimientos de algún líder pueden operar como estresores para algunas personas y afectar la producción y la satisfacción laboral. (OIT/OMS (2013))	1. Dirección en el trabajo	15.-El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.
	2. Organización en el trabajo	16.-El que mi coordinador no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.
		17.-El que el hospital carezca de buena dirección y objetivos definidos me causa estrés.
		18.-El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.
<b>6.- Falta de cohesión</b> Grado de fuerza de atracción y de motivación que permite la unión al grupo; cuando estas fuerzas desplazan a un miembro del grupo alejándolo de los demás integrantes le produce estrés. (OIT/OMS (2013)).	1. Vínculo con el trabajo	19.-El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.
	2. Compromiso con el trabajo	20.-El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.
		21.-El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore con las labores me causa estrés.
<b>7.- Respaldo del Grupo</b> Estresor que se presenta cuando se comparten sólo en pequeño grado las opiniones y emociones del grupo. A menor respaldo o a respaldo inadecuado, mayor estrés y viceversa. (OIT/OMS (2013)).	1. Respeto en el trabajo	22.-El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.
	2. Respaldo en el trabajo	23.-El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.
		24.-El que mi coordinador no me respete me estresa
		25.-El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.

### Anexo 3

#### Instrumento de recolección de datos

#### UWES (Utrecht Work Engagement Survey)

#### ENCUESTA DE BIENES EN EL TRABAJO

Estimado participante a continuación, se muestra 15 enunciados los cuales refieren como se siente usted en el trabajo, lea detenidamente cada enunciado y responda como se ha sentido en su trabajo, si nunca ha sentido dichos sentimientos marque (uno) en el espacio que corresponde, si ha tenido los sentimientos indique la frecuencia y marque la alternativa que usted cree conveniente, las opciones se dan en el siguiente instrumento, gracias por su participación.

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Algunas Veces</b>	<b>Regularmente</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

#### ENUNCIADOS

1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	1	2	3	4	5	6
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	1	2	3	4	5	6
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades.	1	2	3	4	5	6
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.	1	2	3	4	5	6
6	Mi trabajo está lleno de retos.	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo me inspira.	1	2	3	4	5	6
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	1	2	3	4	5	6
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	1	2	3	4	5	6
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
13	Estoy inmerso en mi trabajo	1	2	3	4	5	6
14	Me «dejo llevar» por mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
15	.Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6

## Instrumento de recolección de datos

### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Estimado participante a continuación, se muestra 25 enunciados los cuales refieren el nivel de estrés que usted presenta en su centro de labor, lea detenidamente cada enunciado y responda como se ha sentido en su trabajo, si nunca ha sentido estrés marque (uno) en el espacio que corresponde, si lo presentado indique la frecuencia y marque la alternativa que usted cree conveniente, las opciones se dan en el siguiente instrumento, gracias por su participación.

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5	6

### ENUNCIADOS

<b>1</b>	El que las personas que están dentro de mi servicio tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	El que mi coordinador no se preocupe de mi bienestar me estresa	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	El que mi coordinador no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	El que no comprenda las metas y misión del hospital me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	El que la forma en que mi equipo no sea clara me estresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	El que las políticas generales iniciadas por el hospital impidan mi buen desempeño me estresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>9</b>	El que se maneje mucho papeleo en las historias clínicas me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>10</b>	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi servicio donde trabajo me produce estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>11</b>	El que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro del hospital me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

<b>12</b>	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>13</b>	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro del hospital me estresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>14</b>	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>15</b>	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>16</b>	El que mi coordinador no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>17</b>	El que el hospital carezca de buena dirección y objetivos definidos me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>18</b>	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>19</b>	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>20</b>	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>21</b>	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore con las labores me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>22</b>	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>23</b>	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>24</b>	El que mi coordinador no me respete me estresa	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>25</b>	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

## Anexo 4

### Certificado de validez

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>VIGOR</b>							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	X		X		X		
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades.	X		X		X		
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.	X		X		X		
	<b>DEDICACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Mi trabajo está lleno de retos.	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	X		X		X		
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	X		X		X		
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		
	<b>ADSORCION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
13	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
14	Me «dejo llevar» por mi trabajo.	X		X		X		
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable** [ X ]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: MILUSKA VEGA GUEVRA    **DNI:** 28284526

**Especialidad del validador:** Metodología de la investigación

29 de octubre del 2020



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente

o dimensión específica; **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, del constructo es conciso, exacto y directo

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

**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**  
Variable: **ENGAGEMENT**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VIGOR</b>								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.							
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades.							
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.							
<b>DEDICACION</b>								
6	Mi trabajo está lleno de retos.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi trabajo me inspira.							
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.							
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.							
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.							
<b>ADSORCION</b>								
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.							
13	Estoy inmerso en mi trabajo.							
14	Me «dejo llevar» por mi trabajo.							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: FRANCISCA CRISTINA MAHANI OSCO

DNI: 31189132

Especialidad del validador: Mg. GOBIERNO y GERENCIA EN SALUD

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

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

  
Francisca Cristina Mahani Osco  
COP: 7487  
Mg. Docencia en el Nivel Superior  
Mg. Gobierno y Gerencia en Salud

10 de NOVIEMBRE del 2020

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	X		X		X		
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades.	X		X		X		
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.	X		X		X		
<b>DEDICACION</b>								
6	Mi trabajo está lleno de retos.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	X		X		X		
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	X		X		X		
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		
<b>ADSORCION</b>								
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
13	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
14	Me «dejo llevar» por mi trabajo.	X		X		X		
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **NO SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: **BETTER SALAZAR ALEXANDER**      DNI: **41803894**

Especialidad del validador: Metodología de la investigación **MAESTRIA EN SALUD PUBLICA Y COMUNITARIA CON MENCION EN GERENCIA EN SALUD**      02 de **NOVIEMBRE** del 202

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica; Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, del constructo es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

  
 Mg. Alexander Better Salazar  
 MAESTRIA EN SALUD PUBLICA Y COMUNITARIA CON MENCION EN GERENCIA EN SALUD

Firma del Experto Informante, son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Que el personal que rotan dentro de mi servicio tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés.	X		X		X		
2	Que el hospital carezca de buena dirección y objetivos definidos me causa estrés.	X		X		X		
3	Que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro del hospital me causa estrés.	X		X		X		
4	Que no respeten a mis supervisores, a mí o a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	No comprender las metas y misión del Hospital me causa estrés.	X		X		X		
5	El tener que rendirles informes a mis supervisores me estresa.	X		X		X		
6	Que la forma de trabajo de mi equipo no sea clara me estresa.	X		X		X		
7	Que las políticas generadas por el Hospital impidan mi buen desempeño me estresa.	X		X		X		
8	El manejo de mucho papeleo en las historias clínicas me causa estrés.	X		X		X		
	<b>TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	El ambiente físico en el trabajo me causa estrés.	X		X		X		
11	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos o servicios me estresa.	X		X		X		
12	El no tener un espacio amplio y privado en mi trabajo me estresa.	X		X		X		
	<b>TECNOLOGIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un buen trabajo y de calidad me causa estrés.	X		X		X		
14	El no contar con los recursos suficientes para hacer mi trabajo me estresa.	X		X		X		
	<b>INFLUENCIA DEL LIDER</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Que mi jefe no me respete me estresa	X		X		X		
16	Que mi jefe o coordinador me presiona demasiado me causa estrés.	X		X		X		
17	Que mi jefe no se preocupe de mi bienestar me estresa.	X		X		X		
18	Que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
	<b>FALTA DE COHESION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

19	Que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.	X		X		X	
20	El no ocupar el cargo que merezco me causa estrés	X		X		X	
21	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore con las labores me causa estrés.	X		X		X	
	<b>RESPALDO DEL GRUPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	Que mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación a injustas demandas que me hacen los jefes me causa estrés.	X		X		X	
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X	
24	Que mi coordinador no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X	
25	Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: MILUSKA VEGA GUEVRA      **DNI:** 28284526

**Especialidad del validador:** Metodología de la investigación

**29 de octubre del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**  
**Variable: ESTRÉS LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
1	Que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro del hospital me causa estrés.							
2	Que el hospital carezca de buena dirección y objetivos definidos me causa estrés.							
3	Que los personales que rotan dentro de mi servicio tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
4	Que no respeten a mi coordinador, a mí o a los que están debajo de mí, me causa estrés.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>							
5	El rendirle informes a mis supervisores me causa estrés.							
6	Que la forma de trabajo de mi equipo no sea clara me estresa.							
7	Que las políticas generadas por el Hospital impidan mi buen desempeño me causas estrés.							
8	El manejo de muchos papeleos en las historias clínicas me causa estrés.							
9	El manejo y llenado de muchas fichas me causa estrés.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>							
10	El ambiente físico en el trabajo me causa estrés.							
11	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos o servicios me causa estrés.							
12	El no tener un espacio amplio y privado en mi trabajo me causa estrés.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>TECNOLOGIA</b>							
13	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un buen trabajo y de calidad me causa estrés.							
14	El no contar con los recursos suficientes para hacer mi trabajo me estresa.							
	<b>INFLUENCIA DEL LIDER</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Que mi jefe no me respete me estresa							
16	Que mi jefe o coordinador me presione demasiado me causa estrés.							



17	Que mi jefe no se preocupe de mi bienestar me causa estrés.						
18	Que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.						
	<b>FALTA DE COHESION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me causa estrés.						
20	El no ocupar el cargo que merezco me causa estrés						
21	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore con las labores me causa estrés.						
	<b>RESPALDO DEL GRUPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	Que mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación a injustas demandas que me hacen los jefes me causa estrés.						
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.						
24	Que mi coordinador no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.						
25	Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FRANCISCA CRISTINA MAMANI OSO

DNI: 31189132

Especialidad del validador: Mg. EXPERIENCIA EN SALUD Y GOBIERNO

10 de NOVIEMBRE del 2020

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Francisca Cristina Mamani Osco  
COP: 7487  
Mg. Docencia en el Nivel Superior  
Mg. Gobierno y Gerencia en Salud

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**  
**Variable: ESTRÉS LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
1	Que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro del hospital me causa estrés.							
2	Que el hospital carezca de buena dirección y objetivos definidos me causa estrés.							
3	Que los personales que rotan dentro de mi servicio tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
4	Que no respeten a mi coordinador, a mí o a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
	<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El rendirle informes a mis supervisores me causa estrés.							
6	Que la forma de trabajo de mi equipo no sea clara me estresa.							
7	Que las políticas generadas por el Hospital impidan mi buen desempeño me causas estrés.							
8	El manejo de muchos papeleos en las historias clínicas me causa estrés.							
9	El manejo y llenado de muchas fichas me causa estrés.							
	<b>TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El ambiente físico en el trabajo me causa estrés.							
11	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos o servicios me causa estrés.							
12	El no tener un espacio amplio y privado en mi trabajo me causa estrés.							
	<b>TECNOLOGIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un buen trabajo y de calidad me causa estrés.							
14	El no contar con los recursos suficientes para hacer mi trabajo me estresa.							
	<b>INFLUENCIA DEL LIDER</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Que mi jefe no me respeta me estresa							
16	Que mi jefe o coordinador me presione demasiado me causa estrés.							

17	Que mi jefe no se preocupe de mi bienestar me estresa.	X		X		X	
18	Que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.						
<b>FALTA DE COHESION</b>							
19	Que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.	Si	No	Si	No	Si	No
20	El no ocupar el cargo que merezco me causa estrés	X		X		X	
21	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore con las labores me causa estrés.	X		X		X	
<b>RESPALDO DEL GRUPO</b>							
22	Que mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación a injustas demandas que me hacen los jefes me causa estrés.	Si	No	Si	No	Si	No
23	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X	
24	Que mi coordinador no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X	
25	Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg BETTER SALAZAR ALEXANDER**      DNI: **41803894**

Especialidad del validador: **MAESTRIA EN SALUD PUBLICA Y COMUNITARIA CON MENCION EN GERENCIA EN SALUD**      **02 de NOVIEMBRE del 202**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados SON suficientes para medir la dimensión **Firma del Experto Informante.**




## Anexo 5



**Gobierno Regional de Apurímac**  
**Hospital Sub Regional de Andahuaylas**  
"Año de la universalización de la salud"



### CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN EL AÑO 2020

LA DIRECCIÓN DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, OTORGA LA  
PRESENTE CONSTANCIA:

#### **DREW DANIELA ESTRADA ROMERO**

Alumna de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo Filia Lima-Este, quien ha presentado la solicitud respectiva y copia del proyecto de investigación titulada "ENEGAMENT Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL AREA COVID-19 DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS-2020", la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Andahuaylas, 20 de diciembre del 2020.

  
Med. Walter T. Samata Mojo  
DIRECTOR EJECUTIVO HSRA

## Anexo 6

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

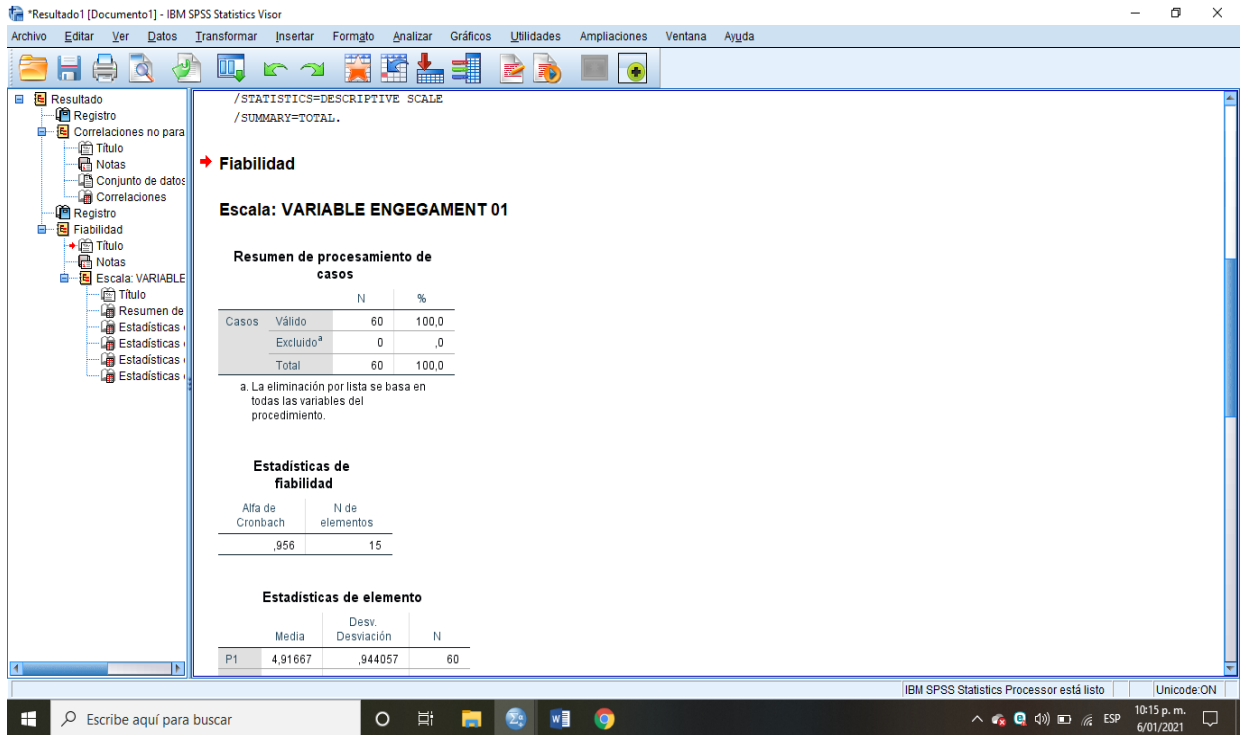
YO -----, Acepto participar voluntariamente en la presente investigación. De la cual fui informado (a) del objetivo principal de este estudio, que va destinada a conocer la calidad de motivación personal y el estrés laboral del personal de salud. Me han indicado también que tendré que responder los cuestionarios para cada variable, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

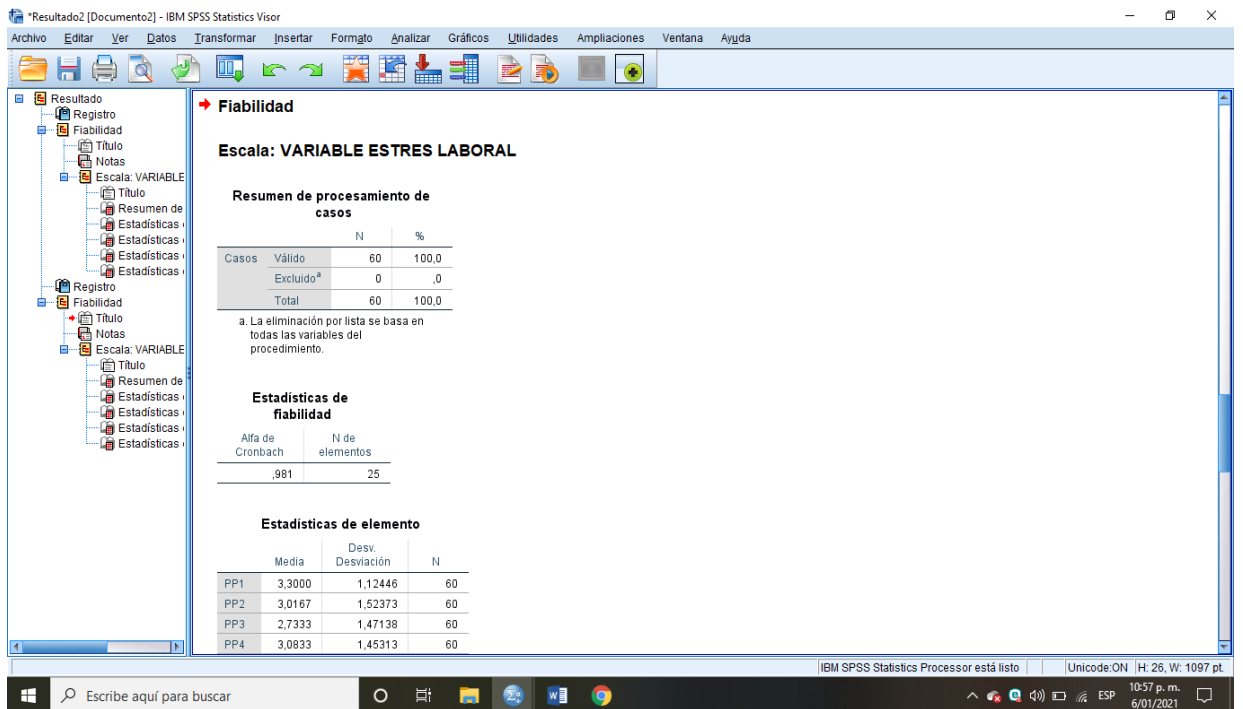
Firma del Participante

## Anexo 7

### Análisis de fiabilidad del instrumento para engegament



### Análisis de fiabilidad del instrumento para estrés laboral



## Anexo 8

### Evidencia del tratamiento estadístico Base de datos

BASE DE DATOS.DANI.....(1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 64 de 64 variables

	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	PP1
1	00	4,00	4,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	Moderado
2	00	4,00	4,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00
3	00	4,00	4,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00
4	00	6,00	5,00	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	5,00	4,00
5	00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	4,00	6,00	5,00	6,00	4,00
6	00	6,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
7	00	6,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	Moderado
8	00	4,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	2,00	5,00	4,00
9	00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00
10	00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	Alto
11	00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	4,00	5,00	5,00
12	00	5,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	5,00	Moderado
13	00	6,00	5,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	Moderado
14	00	6,00	4,00	4,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	4,00
15	00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	5,00	6,00	Alto
16	00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	Moderado
17	00	5,00	4,00	4,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	Moderado
18	00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	5,00	6,00	Moderado
19	00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	6,00	6,00	5,00	4,00	6,00	5,00	6,00	4,00
20	00	6,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	Alto
21	00	3,00	2,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
22	00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	Alto
23	00	5,00	5,00	5,00	6,00	4,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	6,00	5,00	5,00	Alto

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

10:28 p. m. 6/01/2021

BASE DE DATOS.DANI.....(1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 64 de 64 variables

	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	PP1
47	00	6,00	5,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	5,00	4,00
48	00	3,00	2,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	Moderado
49	00	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	Moderado
50	00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	6,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	Moderado
51	00	4,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	2,00	5,00	4,00
52	00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	4,00	4,00	5,00	Moderado
53	00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	5,00
54	00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00
55	00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	5,00	5,00	6,00	5,00	4,00	4,00	4,00
56	00	3,00	2,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	Moderado
57	00	6,00	6,00	2,00	6,00	2,00	6,00	6,00	6,00	2,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00
58	00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	Moderado
59	00	6,00	6,00	2,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00
60	00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	Moderado
61															
62															
63															
64															
65															
66															
67															
68															
69															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

10:30 p. m. 6/01/2021

# Análisis descriptivo de datos

IBM SPSS Statistics Processor

NONPAR CORR  
 /VARIABLES=ENGAGEMENT VIGOR DEDICACION ADSORCION  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

Rho de Spearman	ENGAGEMENT	VIGOR	DEDICACION	ADSORCION
ENGAGEMENT	1,000	,798**	,906**	,836**
Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
N	60	60	60	60
VIGOR	,798**	1,000	,732**	,476**
Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
N	60	60	60	60
DEDICACION	,906**	,732**	1,000	,685**
Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
N	60	60	60	60
ADSORCION	,836**	,476**	,685**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
N	60	60	60	60

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

IBM SPSS Statistics Processor

		CULTURA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	TECNOLOGIA	INFLUENCIA DEL LIDER	FALTA DE COHESION	REPALDO DEL GRUPO
Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
CULTURA ORGANIZACIONAL	,870**	1,000	,779**	,796**	,874**	,817**	,771**	,840**
Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	,935**	,779**	1,000	,907**	,855**	,901**	,877**	,803**
Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	,933**	,796**	,907**	1,000	,863**	,861**	,864**	,786**
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
TECNOLOGIA	,877**	,874**	,855**	,863**	1,000	,840**	,789**	,671**
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
INFLUENCIA DEL LIDER	,939**	,817**	,901**	,861**	,840**	1,000	,837**	,800**
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
FALTA DE COHESION	,910**	,771**	,877**	,864**	,789**	,837**	1,000	,839**
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
REPALDO DEL GRUPO	,869**	,640**	,803**	,786**	,671**	,800**	,839**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Registro Descriptivos  
 Registro Descriptivos  
 Registro Descriptivos  
 Registro Frecuencias

28,00 5 8,3 8,3 88,3  
 29,00 4 6,7 6,7 95,0  
 30,00 3 5,0 5,0 100,0  
 Total 60 100,0 100,0

FRECUENCIAS VARIABLES=ENGEGAMENT VIGOR DEDICACION ADSORCION  
 /ORDER=ANALYSIS.

**Frecuencias**

**Estadísticos**

	ENGEGAMEN T	VIGOR	DEDICACION	ADSORCION
N Válido	60	60	60	60
Perdidos	0	0	0	0

**Tabla de frecuencia**

**ENGEGAMENT**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 41,00	1	1,7	1,7	1,7
42,00	2	3,3	3,3	5,0
43,00	2	3,3	3,3	8,3
47,00	1	1,7	1,7	10,0
48,00	3	5,0	5,0	15,0

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON  
 11:19 p. m. 6/01/2021

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Registro Frecuencias

FRECUENCIAS VARIABLES=VIGOR V2 V2D1 V2D2 V2D3 V2D4 V2D5 V2D6 V2D7  
 /ORDER=ANALYSIS.

**Frecuencias**

**Estadísticos**

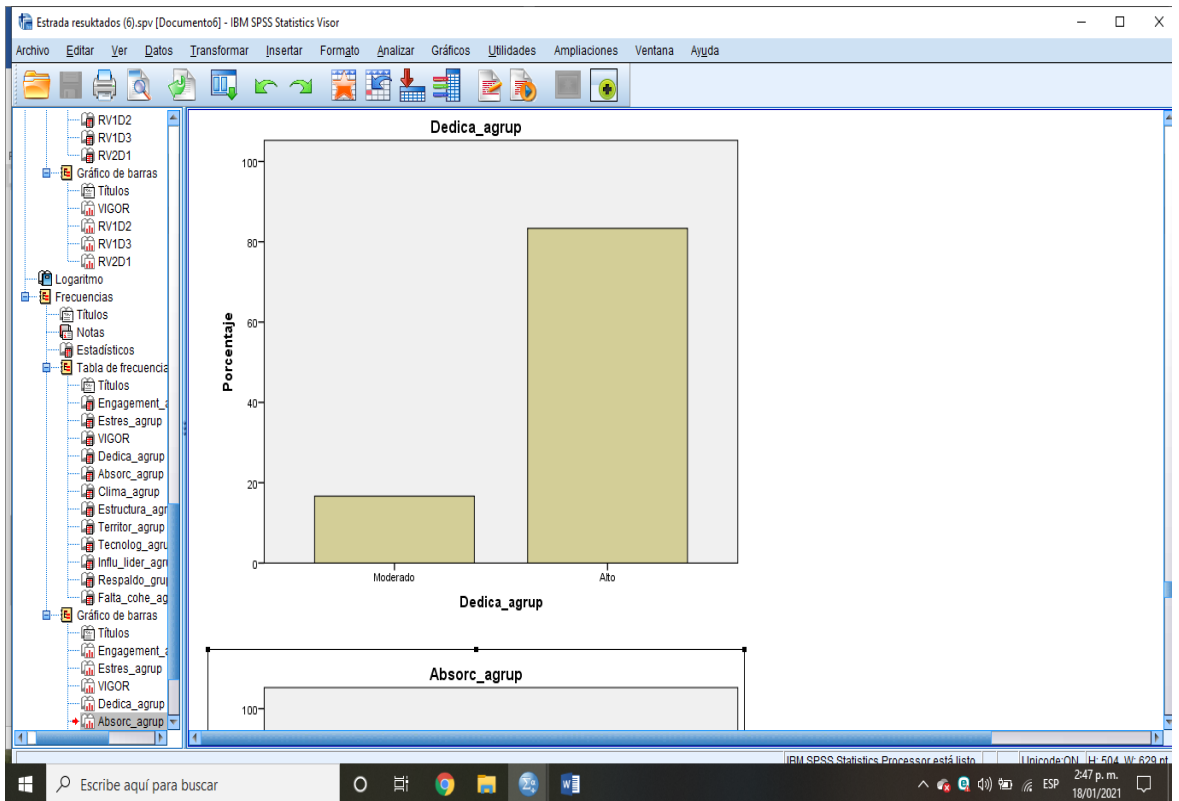
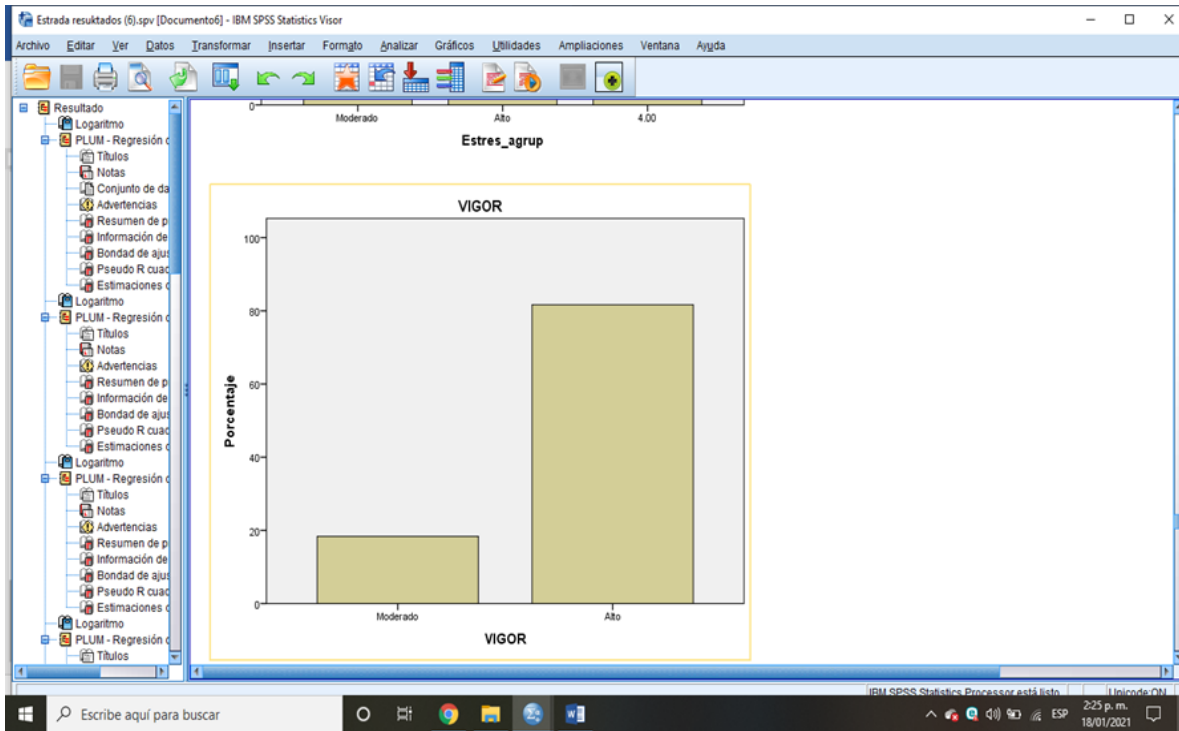
	VIGOR	ESTRES LABRAL	CULTURA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	TECNOLOGIA	INFLUENCIA DEL LIDER	FALTA DE COHESION	REPALDO DEL GRUPO
N Válido	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0

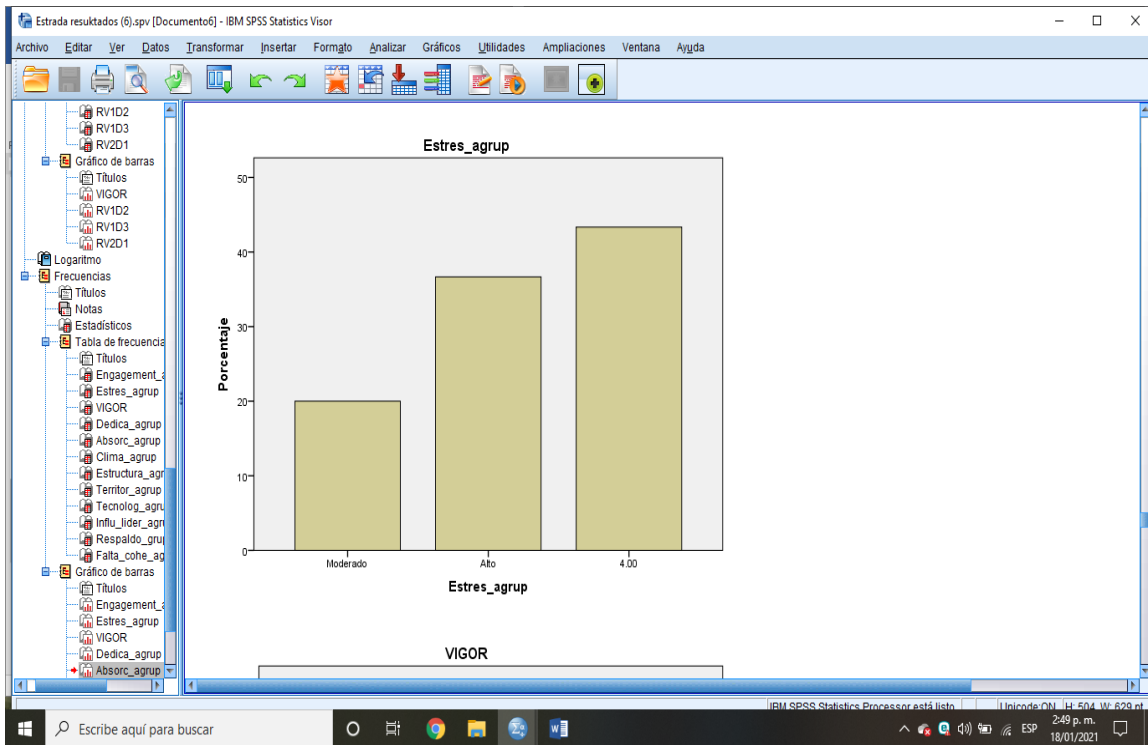
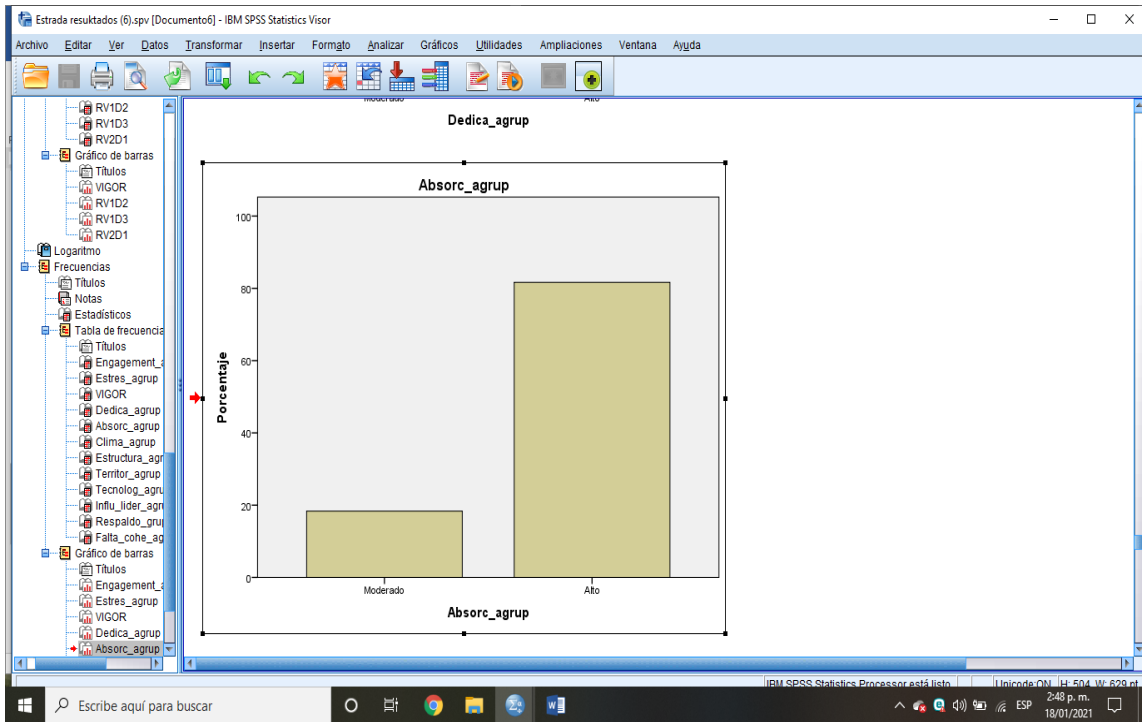
**Tabla de frecuencia**

**VIGOR**

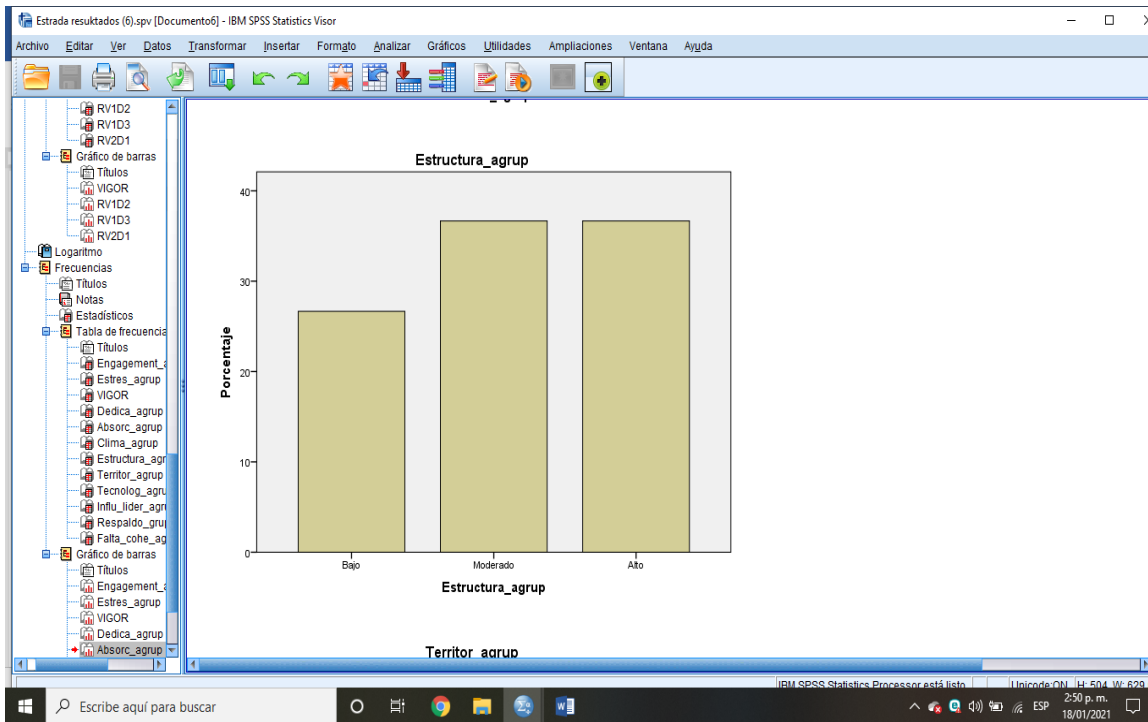
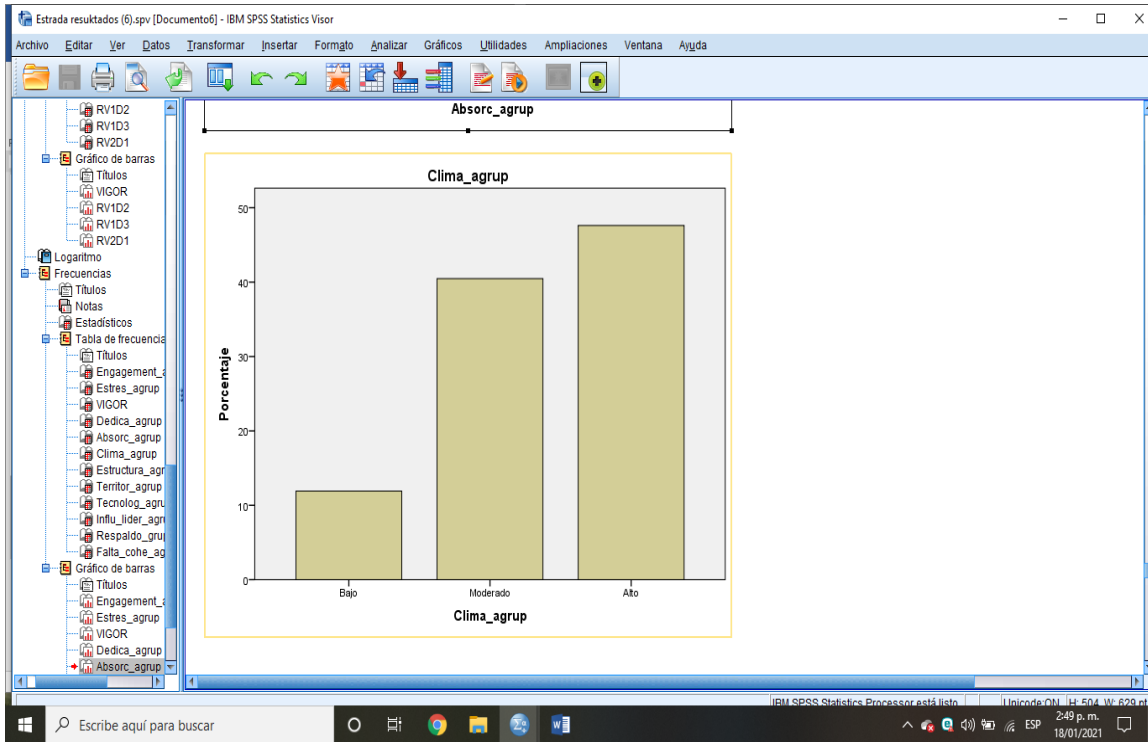
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 11,00	1	1,7	1,7	1,7
12,00	2	3,3	3,3	5,0
13,00	2	3,3	3,3	8,3
14,00	1	1,7	1,7	10,0
15,00	3	5,0	5,0	15,0
18,00	2	3,3	3,3	18,3
22,00	1	1,7	1,7	20,0
23,00	3	5,0	5,0	25,0

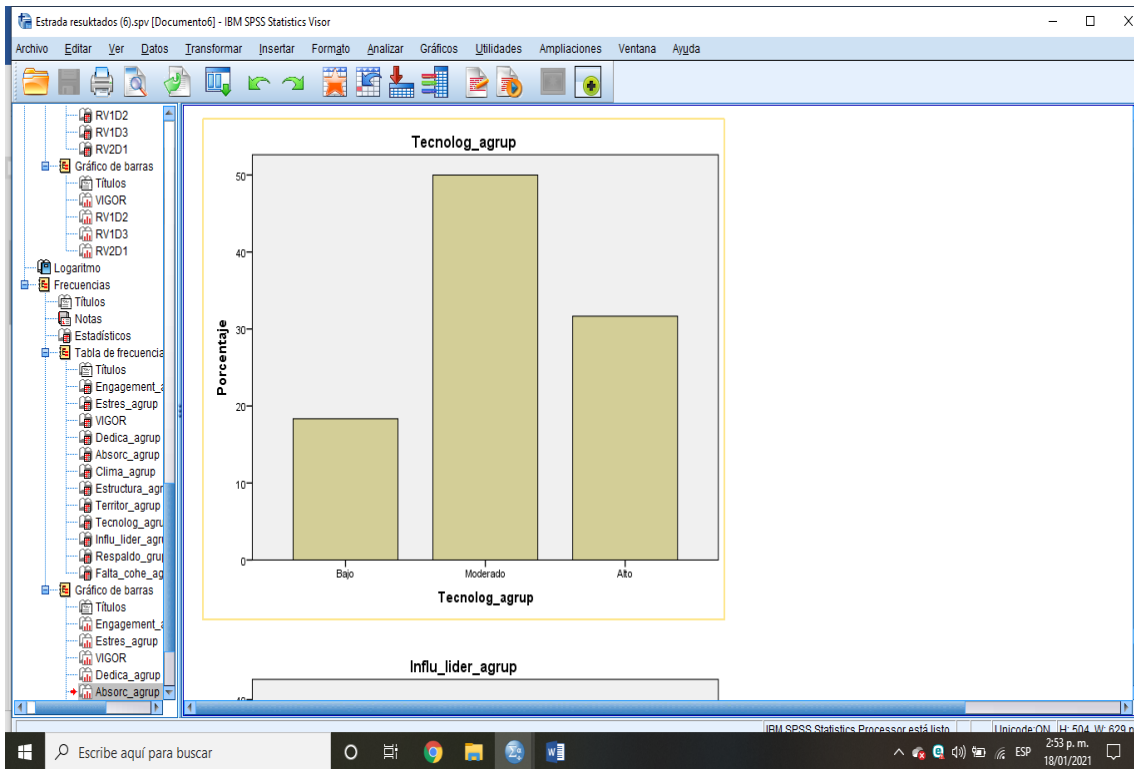
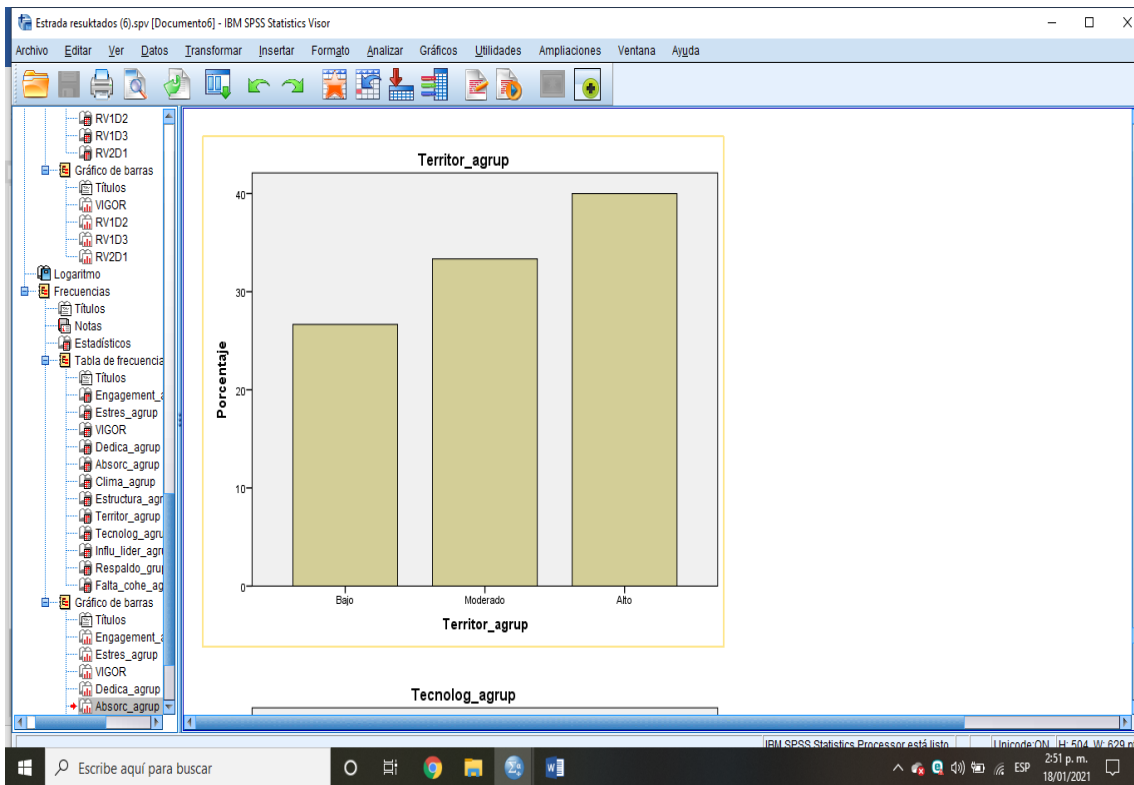
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON  
 11:19 p. m. 6/01/2021

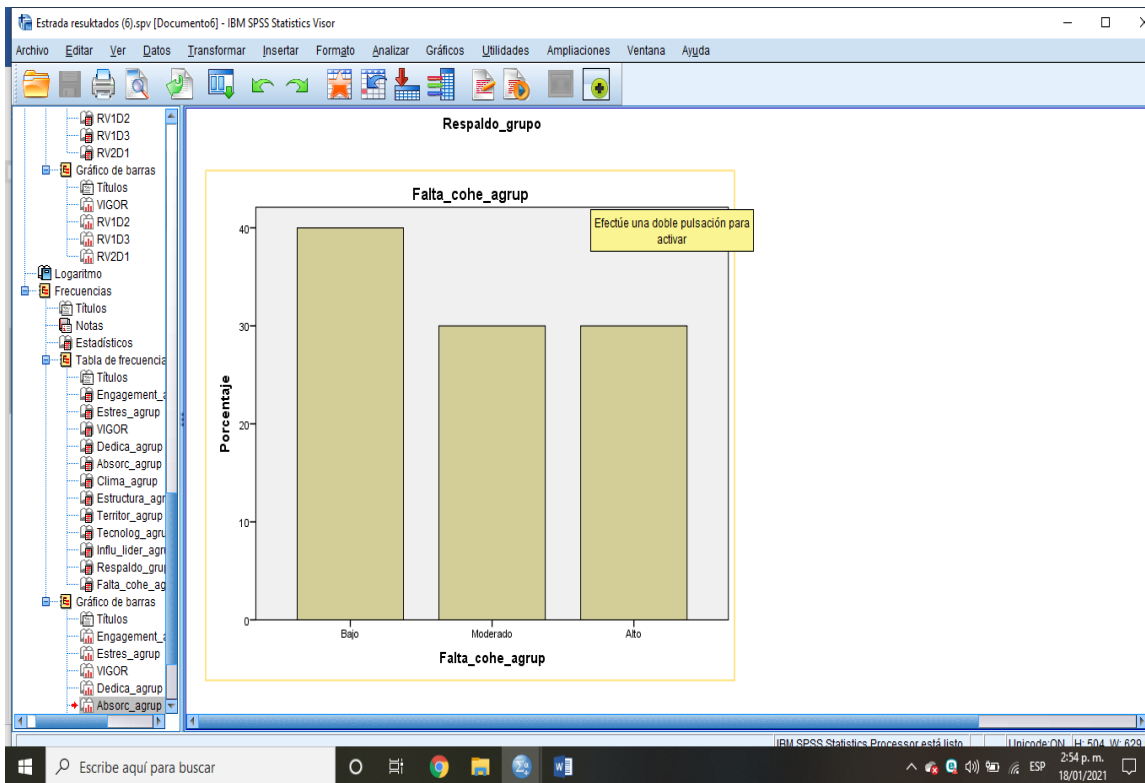
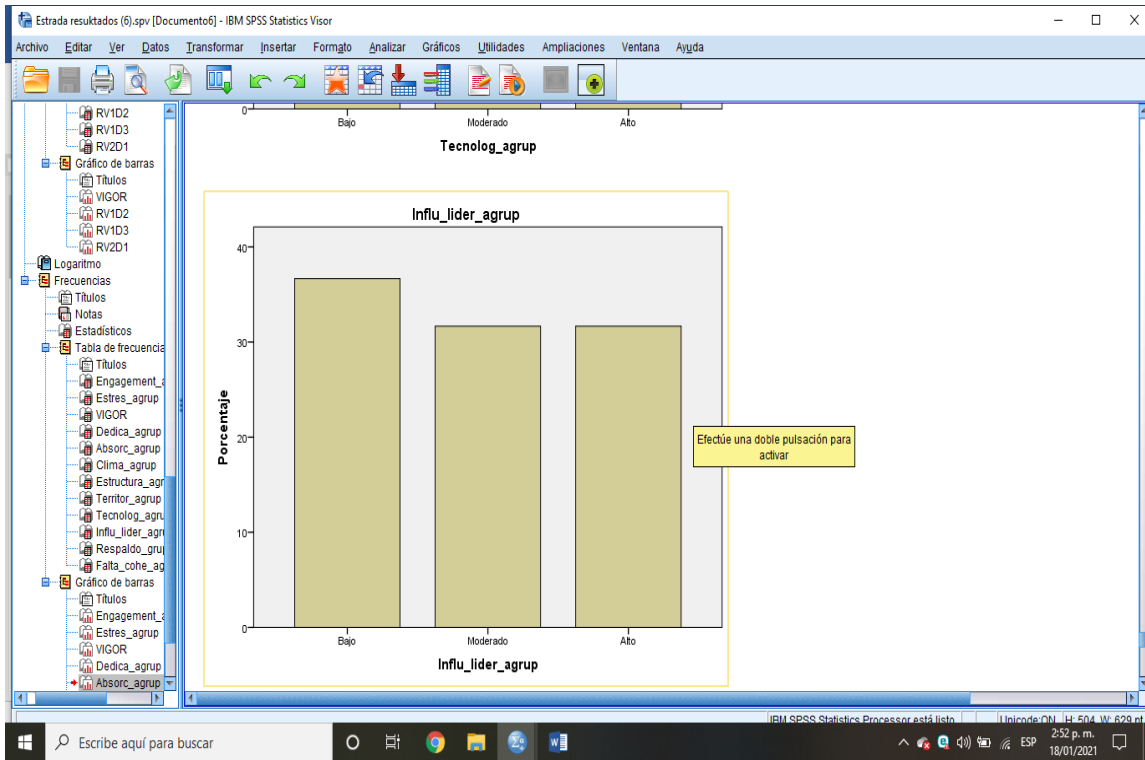













## Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, **DREW DANIELA ESTRADA ROMERO** alumno de la Escuela de posgrado y Programa académico **GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** de la Universidad César Vallejo sede Lima norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado **“Engagement y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID – 19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas**, son:

1. De mi autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) 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, 07 de enero del 2021



Estrada Romero Drew Daniela

DNI: 47752364