



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Engagement y estrés laboral del personal de neonatología
durante la Covid-19 en un hospital de Huaraz, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Panana Tarazona, Evelyn Victoria (ORCID: 0000-0002-0846-311X)

ASESOR:

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (ORCID: 0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre por ser el pilar más importante en mi vida, gracias por su apoyo en cada paso que doy.

A mi compañero de vida por comprenderme y estar siempre conmigo en los momentos más difíciles.

A mis hermanos por ser mi ejemplo a seguir.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad y a mis docentes quienes elevaron mis conocimientos, gracias por el apoyo para que finalmente pueda graduarme como maestra.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable engagement y sus dimensiones	21
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable estrés laboral y sus dimensiones	22
Tabla 3 Correlación de las variables engagement y estrés laboral	23
Tabla 4 Correlación entre vigor y estrés laboral	24
Tabla 5 Correlación dedicación y estrés laboral.....	25
Tabla 6 Correlación entre absorción y estrés laboral	26
Tabla 7 Operacionalización de la variable Engagement	43
Tabla 8 Operacionalización de la variable estrés laboral	44
Tabla 9 Prueba de normalidad de Engagement y estrés laboral.....	62
Tabla 10 Prueba de normalidad del vigor y estrés laboral	62
Tabla 11 Prueba de normalidad de dedicación y estrés laboral.....	62
Tabla 12 Prueba de normalidad de absorción y estrés laboral	62

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Diseño de investigación	15
Figura 2 Frecuencia de Engagement	64
Figura 3 Frecuencia de las dimensiones del engagement	64
Figura 4 Frecuencia del estrés laboral	65
Figura 5 Frecuencia de las dimensiones del estrés laboral.....	65

Resumen

La presente investigación titulada “Engagement y estrés laboral del personal del servicio de Neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el engagement y el estrés laboral del personal del servicio de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.

Metodológicamente se empleó el enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, básico, correlacional, la muestra estuvo conformada por 60 profesionales del servicio de neonatología de un hospital de Huaraz a los que se aplicó dos cuestionarios por cada variable los cuales pasaron por el proceso de validación y confiabilidad, siendo aplicables para ambos casos.

Los resultados mostraron que existe correlación de 0,760 entre ambas variables la cual fue considerada como inversa y fuerte entre el engagement y estrés laboral. Por lo que se concluyó que existe relación significativa entre el engagement y el estrés laboral, en otras palabras, en cuanto a la sensación de los profesionales de salud sobre el engagement se encuentre baja, se considera que el estrés laboral será alto.

Palabras clave: Engagement, estrés laboral, vigor, dedicación, absorción

Abstract

The present research entitled "Engagement and work stress of the staff of the Neonatology service during COVID-19 in a hospital in Huaraz, 2021", had as a general objective to determine the relationship between work engagement and stress of the staff of the Neonatology service. neonatology during COVID-19 in a hospital in Huaraz, 2021.

Methodologically, the quantitative, non-experimental, cross-sectional, basic, correlational approach was used, the sample was made up of 60 professionals from the neonatology service of a Huaraz hospital to whom two questionnaires were applied for each variable, which went through the validation process and reliability, being applicable for both cases.

The results showed that there is a correlation of 0.760 between both variables, which was considered inverse and strong between work engagement and stress. Therefore, it was concluded that there is a significant relationship between work engagement and stress, in other words, as far as the feeling of health professionals about engagement is low, it is considered that work stress will be high.

Keywords: Engagement, work stress, vigor, dedication, absorption

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial en los últimos años se ha incrementado las enfermedades ocupacionales como el estrés laboral dentro de las más importantes, Chan (2018) sostuvo que la mayoría de los empleados han sufrido esta enfermedad, y es causada por la alteración de la salud por medio de la saturación tanto física como mental. La Organización Mundial de la Salud (2020) indicó que muchos profesionales y empleados han sufrido estrés en sus vidas, en vista que están expuestos libremente a emociones, por lo tanto, el estrés es la respuesta del cuerpo u organismo ante acciones o situaciones negativas. En América Latina, gracias a un estudio realizado por la Organización internacional del trabajo se reconoció que entre el 12% y 15% de los empleados presentan estrés relacionado por su trabajo y es ocasionado generalmente por las condiciones de trabajo (Organización internacional del trabajo, 2016).

En el ámbito internacional, las instituciones de salud en la actualidad presentan una serie de desafíos como es ejecutar apropiada y oportunamente los procesos de gestión de recursos humanos que puedan posibilitar el incremento de la productividad originada por la mejora en el desempeño de sus colaboradores. Es por ello, que dentro de este contexto y como contribución de la psicología positiva, nace la variable engagement. Este ha tomado una gran relevancia, en vista que los cambios que ha generado son muy evidentes, destacando el estado psicológico favorable y placentero del empleado frente al trabajo. No obstante, en México, no existen muchas investigaciones relacionadas a esta variable y si se presentan una infinidad de investigaciones relacionadas con situaciones desfavorables que afectan a la salud laboral y desde luego al desempeño (Macías, D., García, E., Díaz, A. y Cheverría, S., 2019). En Estados Unidos, el 44% de los empleados practican sus labores con esfuerzo adicional; lo que demuestra una considerable ausencia de engagement por los empleados Making, (2019). En la India, el 45.83% de los empleados indicaron que contar con engagement ha permitido que la institución tenga éxito (Sarangi, 2016).

En el ámbito nacional, (Diario Gestión, 2015) sostuvo que los ejecutivos en un 50% presentaron inconvenientes con la cultura organizacional y con el

engagement, por ello se tuvieron que implementar medidas para corregir estas deficiencias. Asimismo, el 58% de los usuarios de los centros de salud pertenecientes al sector público sostuvieron que debido a la ausencia de engagement de los profesionales de la salud presentaron problemas en la atención; del mismo modo indicaron que esta ausencia a incluido de manera directa en el desempeño de los profesionales de la salud. (Zafra-Tanaka, J., Veramendi-Espinoza, L., y Villa-Santiago, N., 2015). Por otro lado, el 65.3% de los profesionales médicos presentaron un engagement de nivel medio; precisamente en la actualidad los profesionales de la salud muestran ausencia de engagement, por lo que la presión, sobre carga laboral pueden generar cierto grado de estrés laboral (Fabián-Palomino, 2019).

Dentro del ámbito nacional, una encuesta realizada por el Instituto de Integración por el año 2016, se determinó que seis (6) de cada diez (10) empleados presentan estrés laboral, asimismo se apreció que el 63% eran mujeres contra 52% en varones. Instituto de Análisis y Comunicación - Integración, (2016). Asimismo, la población en un 60% sufre de estrés y dentro de ellos el 70% corresponden a estrés ocasionado por sus actividades laborales, dentro de sus principales causas se ubican los conflictos interpersonales y la ausencia de reciprocidad y empatía entre los empleados (Capital Humano, 2019).

La investigación se desarrolló en un hospital público de Huaraz, el cual se constituye como una institución que presta servicios de salud con una elevada capacidad resolutive en la Región Ancash. Por otro lado, los servicios prestados por esta institución de salud tienen una enorme demanda incluyendo el tratamiento para la Covid-19; por este motivo el personal ha mostrado un enorme compromiso por seguir laborando y combatir esta enfermedad, aun contando con condiciones de trabajo deplorables y altamente riesgosas para su propia salud; pero la pandemia también ha presentado enormes retos para los profesionales de la salud del hospital, principalmente en las modificaciones de turnos, contagio, escases de oxígeno y de camas de unidades de cuidados intensivos, y principalmente la muerte ha afectado la salud mental de los profesionales, influyendo considerablemente en su atención.

Por lo antes mencionado, es importante continuar con la indagación referente a la relación entre el engagement y el estrés laboral; en vista que la ausencia o escasez de información imposibilita recomendar o ejecutar estrategias de solución, más aún cuando se tiene el pleno conocimiento de que el estrés es un problema sustancialmente relevante por la generación de problemas de salud mental que posteriormente puedan afectar el desempeño del profesional de la salud, por esta razón es que se propone el siguiente problema general: ¿De qué manera se relaciona el engagement con el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021?. Mientras que los problemas específicos fueron los siguientes: ¿De qué manera se relaciona el vigor con el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021?, ¿De qué manera se relaciona la dedicación con el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021?, ¿De qué manera se relaciona la absorción con el estrés laboral del personal del servicio de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021?

Se justificó teóricamente porque tuvo la finalidad de proponer nuevos conceptos y alternativas de estudio relacionados a las variables de estudio; asimismo servirá de soporte para futuras investigaciones, en vista que en la actualidad no se cuenta con información semejante o similar al tema de investigación, en virtud a los aportes de la presente investigación, se podrá generar trabajos previos y conocimientos nuevos para futuras investigaciones. Se justificó de manera práctica porque la investigación proporcionará mecanismos o instrumentos nuevos que posibilitarán producir estrategias nuevas en favor de la gestión pública de salud, al reconocer los componentes desfavorables que necesitan ser mejorados. Finalmente, se justificó metodológicamente porque existe en la actualidad investigaciones que analizan las variables de manera particular por lo que se estudiaron los cuestionarios previamente validados y al finalizar la investigación se podrá concluir si los instrumentos empleados fueron los más recomendados.

Por lo expuesto inicialmente, se planteó el siguiente objetivo general: Analizar la relación que existe entre el engagement y el estrés laboral del personal

de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021. Mientras que sus objetivos específicos fueron: Identificar la relación que existe entre el vigor y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021. Identificar la relación que existe entre la dedicación y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021. Identificar la relación que existe entre la absorción y el estrés laboral del personal de Neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.

La hipótesis por comprobar fue: El engagement se relaciona inversa y significativa entre el engagement y estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021. Asimismo se plantearon las hipótesis específicas siguientes: a) El vigor se relaciona inversa y significativa entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021, b) La dedicación se relaciona inversa y significativa entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021, y c) La absorción se relaciona inversa y significativa entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional con relación a la variable engagement se tomó en consideración el artículo de Vesga, J., García, M., Forero, C., Toscano, C., Quiroz, E. y Pazmay, S., (2021) cuyo objetivo general fue la identificación del vínculo entre la edad, el engagement y la disposición al cambio dentro de una organización; la investigación fue de tipo básica, correlacional, no experimental y la muestra considerada fue de 808 profesional de la salud. Como conclusión final sostuvieron que la edad y el engagement pueden vincularse moderadamente y más dependería del comportamiento de los profesionales y de sus experiencias obtenidas en el pasado, por otro lado, es importante considerar el nivel de engagement en cuanto a las actividades remotas o la telemedicina y del uso de la tecnología de la información y comunicación.

En el artículo de Franco-Miranda, V., Quiroz-González, E. y Castaño-González, E, (2020) presentó como objetivo principal la examinación de las desigualdades en el engagement en los profesionales de la salud conforme a su tipología contractual; fue una investigación de tipo básica, cuantitativa, descriptiva, no experimental y la muestra fue de 334 profesionales de la salud. En base a los resultados concluyeron que no se presentaron diferencias significativas en el engagement de acuerdo al tipo de contrato, por lo tanto, las condiciones laborales no impactan de manera directa en la pasión y relación con las labores desempeñadas por los profesionales de la salud, esto involucra que el engagement no requiere de este elemento externo, no obstante, puede depender de otros elementos internos, individuales y laborales.

Carrillo (2020) presento dentro de su artículo el objetivo general el análisis del engagement en el personal de salud; la investigación fue de tipo básico, descriptivo, transversal, no experimental y su muestra fue de 177 profesionales de la salud. Concluyó que el personal de salud presentó engagement incluso teniendo desgaste emocional, asimismo realizando diversas actividades laborales y el aumento de la demanda asistencial; este personal continúa realizando sus labores con inspiración y mucha energía, asimismo comprenden su profesión como algo

muy importante para el prójimo, satisfacen su aptitud con la relación afectiva que han logrado con los pacientes y los familiares de estos.

La investigación de Jiménez y Ramírez (2020) tuvo como objetivo exponer la relevancia del engagement dentro de las organizaciones de salud, en los tiempos donde la pandemia afecta a la población; fue una investigación de tipo básico, descriptivo, no experimental y la muestra estuvo conformada por 350 profesionales de la salud. Concluyó que el engagement es un estado mental favorable que se distingue por el vigor, dedicación y absorción, existen elementos laborales e internos que favorecen el engagement en vista que generan un entorno favorable para que el personal de salud pueda desempeñarse de manera adecuada, a través de tácticas de enfrentamiento que se utilicen como instrumento para enfrentar estas situaciones estresantes generadas por la pandemia.

En cuanto a la variable estrés laboral en el ámbito internacional se consideró la investigación de Idarraga y Gómez (2021) en donde se presentó como objetivo general el diseño de documento de actuación para reducir el estrés laboral en el personal de salud; fue básica, descriptiva, no experimental, cuantitativa y su muestra fue de 38 enfermeros. Concluyó que el estrés laboral es generado por la ausencia de descansos, colaboración y acompañamiento del personal de salud, para reducir el efecto negativo que tiene la pandemia en ellos, en vista que este estado ha ocasionado importantes brechas sociales que se manifiestan en su desempeño.

En el artículo de Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M. y Flores-Monterrosa, C., (2020) se presentó como objetivo general la determinación de la presencia de síntomas relacionados con el estrés laboral, miedo y ansiedad sobre la Covid-19 en los profesionales de la salud; fue básica, cuantitativa, no experimental, transversal, y su muestra fue de 531 médicos. Concluyó que siete de diez médicos presentaron síntomas relacionados con el estrés laboral, fue mucho más fuerte la presencia de estrés laboral severo, pero no se relacionaron con el centro de salud, no obstante, los factores que influenciaron en el estrés laboral fueron el distanciamiento social y

el encierro inapropiado exigido por el gobierno, igualmente como la falta de cumplimiento del ciudadano y la ausencia de medidas de higiene en ellos.

Martínez (2020) presentó un artículo cuyo objetivo fue la determinación del vínculo que presentan los riesgos psicosociales y el estrés laboral durante el Covid-19; fue básica, correlacional, no experimental, transversal y su muestra fue de 350 profesionales de la salud. Concluyó que la pandemia a provocado un enorme efecto en las labores de los profesionales de la salud, generando una crisis profunda que ha ocasionado un enorme riesgo en los centros de salud, tanto para personal de salud y administrativo que tuvieron que adaptarse a esta nueva situación y con las diferentes medidas sanitarias impuestas por el gobierno en cuanto al distanciamiento social, limpieza de los ambientes de trabajo, uso de protectores como mascarillas, protector facial, mamelucos, entre otros.

Finalmente, en el artículo de Delgado, S., Calvanapón, F., y Cárdenas, K., (2020) se presentó como objetivo general la determinación de la correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral; fue básica, no experimental, correlacional, cuantitativo, transversal y la muestra estuvo conformada por 98 colaboradores. Concluyó que la mayoría de los participantes presentaron grados de estrés laboral entre medio y alto que afectaron su desempeño por cuanto este fue considerado como regular, asimismo la relación fue negativa y moderada, asimismo consideraron que el estrés laboral puede ser medido a través de la sobrecarga laboral, problemas interpersonales, colaboración organizacional, insatisfacción producida por elementos intrínsecos y justicia de la organización.

En el contexto nacional sobre la variable engagement se consideró inicialmente la investigación de Estrada (2021) en donde plasmo como objetivo general la determinación del vínculo que presenta el engagement con el estrés laboral. Fue de tipo básica, correlacional, no experimental y su muestra fue de 60 profesionales de la salud. Concluyó que el engagement no se relaciona significativamente con el estrés laboral, por otro lado, las dimensiones del engagement como vigor, dedicación y absorción no se relacionan de manera significativa con el estrés laboral.

En la investigación de Gamarra (2021) presentó como objetivo general la determinación del nivel de asociación entre el engagement y la satisfacción laboral. Fue de tipo básica, cuantitativa, correlacional, transversal y la muestra estuvo conformada por 120 empleados. Concluyó que entre el engagement y la satisfacción laboral se relacionan de manera significativa, asimismo esta relación fue positiva y directa, quiere decir a cuanto más elevado sea el engagement mayor será su satisfacción; por otro lado, las dimensiones del engagement como vigor, dedicación y absorción se relacionan también de manera directa y fuerte con la satisfacción laboral.

Bravo (2021) en su investigación presentó como objetivo general la determinación de como el engagement se relaciona con el desempeño laboral; fue una investigación de tipo básica, no experimental, cuantitativa, transversal y correlacional, su muestra estuvo constituida por 395 colaboradores. Concluyó que el engagement presenta niveles elevados en un 59.5%, asimismo el engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral, obteniendo una relación directa y fuerte entre estas variables, por otro lado, entre el vigor, dedicación y absorción también se relacionan de manera significativa, positiva y fuerte con el desempeño laboral.

La investigación de Dionisio (2019) presentó como objetivo principal la determinación de como las habilidades gerenciales se relacionan con el engagement laboral. Fue de tipo básica, cuantitativa, correlacional, no experimental, transversal mientras que su muestra fue de 87 empleados del centro de salud. Concluyó que las habilidades gerenciales se relacionan de manera positiva y moderada con la engagement laboral; en cuanto a mayores habilidades gerenciales mayor será el engagement laboral; por otro lado, las habilidades conceptuales, humanas y técnicas se relacionan de manera moderada y directa con el engagement laboral.

En cuanto a la variable estrés laboral se tomó en consideración la investigación de Noriega (2021) en donde se plasmó como objetivo general la determinación de la asociación del estrés laboral con el medio vinculado al Covid-19. Fue cuantitativo, básico, correlacional, no experimental y su muestra fue de 223

personal de la salud. Concluyó que el estrés laboral se relaciona de manera directa y moderada con el miedo vinculado al Covid-19; asimismo el personal de salud considero que el grado de estrés laboral que prevalece es el intermedio, por otro lado, las dimensiones del estrés laboral tienen una relación moderada con el miedo relacionado al Covid-19 en cuanto al clima laboral, estructura, tecnología y colaboración con el equipo de trabajo, mientras que fue una relación débil en cuanto a la dimensión influencia del líder.

En la investigación de Álvarez (2021) tuvo como objetivo general la determinación del impacto del estrés laboral con la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería; fue básica, correlacional, cuantitativa, no experimental y su muestra fue de 36 profesionales de enfermería. Concluyó que el estrés laboral impacta significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, por otro lado, entre el estrés laboral se relacionan inversa y débilmente con la satisfacción laboral; por otro lado, las dimensiones del estrés laboral como el ambiente físico, psicológico y social se relacionan de manera significativa, inversa y moderadamente con la satisfacción laboral.

Malo (2021) presento como objetivo general la determinación del vínculo entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal asistencial; fue básica, correlacional, cuantitativo, transversal y la muestra fue de 125 profesionales asistenciales. Concluyó que el estrés laboral presentó un nivel alto, por otro lado, el desgaste emocional presento un nivel medio, la despersonalización un nivel alto y la realización personal también un nivel alto; asimismo el estrés laboral se relaciona de manera significativa, positiva y muy alta con las estrategias de afrontamiento.

Finalmente, Loayza (2021) en la investigación presentó como objetivo general la determinación del vínculo del estrés laboral con el desempeño laboral en los profesionales asistencial. Fue cuantitativa, correlacional, básica, no experimental y la muestra fue de 197 profesionales asistenciales. Concluyó que el estrés laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño, pero presenta un grado de negativo y bajo entre las variables; asimismo las dimensiones del estrés laboral como demandas laborales, control laboral, desgaste emocional,

percepción de la retribución económica, condiciones laborales y la motivación presentaron una relación baja con respecto al desempeño de los profesionales asistenciales.

El análisis de las bases teóricas de engagement la teoría de la conservación de recursos dado por Hobfoll (2001) este modelo describe como es que los seres humanos logran disminuir su estrés mediante los recursos personales que lo rodean ya sea; en el ámbito personal, en el trabajo, etc. Logrando que se sientan motivados. Cabe señalar que la teoría del rol dado por Khan (1990) relaciona al trabajador con las tareas asignadas atribuyéndose en un contexto individual, grupal o organizacional, tomando a estos como factores que conlleven a una mayor o menor motivación. Del mismo modo el Modelo del intercambio social – SET por Sacks (2006) refiere que los trabajadores presentan niveles de engagement, como resultado de las herramientas o recursos que perciben por el lugar donde laboran, por ende, sienten por naturaleza a recompensar a la organización mediante altos niveles de engagement. La teoría de demanda y recursos laborales Demerouti et al (2006) esta teoría nos muestra cómo es que los recursos dados por la organización dan realce a una mejor motivación por parte de los empleadores resultando muy beneficioso para la empresa.

Para definir a la variable engagement, se tomó en consideración la establecida por Solanova y Shaufeli (2009) citado en Roncallo y Roqueme (2021) los cuales propusieron al engagement como el vínculo del empleado con su labor, es cuando este siente que la institución donde labora es la mejor. La engagement es definida también como un estado mental vinculado al trabajo que posibilita al empleado focalizarse en el logro de los objetivos institucionales (Bayona, Caballer y Peiró, 2020). Kahn en el año 1990 sugirió la definición de engagement para evaluar el efecto de la presencia o ausencia psicológica de un empleado en el trabajo; el engagement consiste al empleo y expresión del “yo preferido” de un empleado en conductas de labores que incentivan las relaciones con su laboral, y la presencia personal tanto física, emocional y cognitiva (Fong-Yi, L., Hui-Chuan, T., Zsu-Chi, L., Yu-Chin, L., y Cheng-Chen, L., 2020).

Bakker (2002) citado en Malik y Garg (2017) sostuvo que el engagement es un estado psicológico favorable, satisfactorio y que está vinculado al trabajo; asimismo el engagement se relaciona con los recursos tanto laborales como empoderamiento, retroalimentación de desarrollo, supervisiones de apoyo y oportunidades de desarrollo y personales como la autoeficiencia y el optimismo del empleado. Schaufeli y Bakker (2004) citados en Decuyper y Schaufeli (2020) lo definieron como un obstinado y ubicuo estado tanto afectivo como cognitivo que no se focaliza en ningún hecho, situación, persona, objeto o conducta. La mayoría de autores coinciden en que el engagement es un estado psicológico favorable, satisfactorio que está asociado con las actividades laborales que un empleado desarrolla, el engagement está caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción; el engagement y sus componentes favorecen a las instituciones en todos los niveles y puestos de trabajo, no solo a los empleados de manera particular sino a todo el equipo y unidad de negocio (Rahmadani, 2020).

El engagement está relacionado a rasgos psicológicos favorables y se ha relacionado con diversas variables, pero también se distingue de otros estados psicológicos como la satisfacción en el trabajo y la adicción del mismo; por ejemplo, el engagement manifiesta activación como entusiasmo, emoción, atención y euforia mientras que la satisfacción involucra saciedad como la alegría, serenidad, calma o relajación (Rotta, 2019). Por lo tanto, el engagement es un estado favorable, más o menos perseverante, de integridad, que es determinado por el vigor, la absorción también conocido como concentración en el trabajo y la dedicación (Silva, 2020) Asimismo, el engagement está asociado con una solidaridad laboral, visión de colaboración, una relación afectiva hacia las labores de trabajo; esta asociación hacia su puesto o actividad de trabajo atiende a la combinación de los recursos tanto laborales como personal, al restablecimiento a causa del esfuerzo, el contagio emocional obtenido fuera del trabajo, la autopercepción de efectividad profesional y la competencia advertida por el mismo individuo para cumplir con el puesto y funciones asignadas (Viveros y Fierro, 2020).

El engagement es una situación en el cual el empleado presenta un estado psicológico beneficioso y de mucha satisfacción asociado con la labor que realiza dentro de una institución, este presenta una situación afectiva – cognitiva más

permanente o duradera (Franco, 2020). Asimismo, explica un vínculo con el trabajo que va mucho más allá de los límites tradicionales o de los propios requerimientos laborales sin entender o asimilar la salud física o mental del empleado (Hernández y Oramas, 2016). El engagement se realiza desde el enfoque de la psicología favorable, en la misma que se explica que esta variable tiene su nacimiento en la motivación y la sociedad (Del Rosario, 2020).

El engagement se divide en tres componentes que permiten su estudio de una manera más apropiada, estos son: vigor, dedicación y absorción.

La primera dimensión vigor, la quiere decir, mantener siempre un trabajo enérgico (Yang, 2020). Este también se caracteriza por un enorme deseo de brindar el esfuerzo y sacrificio al trabajo y la perseverancia ante los problemas (Romero y Palacini, 2020). Salanova et al., (2005) citados en Roca (2021), indicaron que el vigor manifiesta la perseverancia y fuerza en las labores.

La segunda dimensión dedicación, la que expresa, la actividad y entusiasmo implicado en la labor dentro de la institución (Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., y Wu, H., 2020). Asimismo, consiste en que el empleado esta intensamente comprometido en el trabajo y experimentar una percepción de emoción, aliento, desafío, amor propio y notable (Romero y Palacini, 2020). Salanova et al., (2005) citados en Roca (2021), sostuvieron que la dedicación es el significado de participación e involucramiento con la labor desarrollada, quiere decir que los niveles elevados de la dedicación están vinculados con la importancia, reto, orgullo e inspiración.

La tercera dimensión absorción, que manifiesta, la concentración total en la labor realizada (Yang et al, 2020). También se distingue por estar completamente aplicado y atento, además felizmente sumergido en sus labores, de tal modo que el tiempo pasa aceleradamente y demuestra su descontento cuando tiene que dejar el trabajo (Romero y Palacini, 2020). Salanova et al., (2005) citados en Roca (2021), manifestaron que la absorción es cuando el empleado está compenetrado y felizmente involucrado en las labores de su puesto de trabajo y para ellos es complicado separarse de la institución.

Respecto a la variable estrés laboral la teoría basada en la respuesta Selye (1956) menciona que el estrés se manifiesta cuando ocurre una acción externo o interno, esto se ve manifestado por diferentes conductas para contrarrestar el equilibrio. La teoría basada en el estímulo de Guerrero (1999) se basa en los estímulos que se encuentran en el entorno produciendo perturbación y alteración del organismo conllevando a dos tipos de estrés: psicosociales y biológicos. Las teorías interaccionales por Guerrero (1999) menciona que el estrés se ve manifestado en relación con un individuo y un acontecimiento logrando que el individuo pueda poner en riesgo su bienestar.

En cuanto a la segunda variable el estrés laboral es ocasionado por las interrelaciones laborales, las políticas de la institución, y se muestra cuando los requerimientos principales de las labores exceden a las capacidades y a las necesidades de los empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2016). El estrés es la respuesta adaptativa, contenida por diferencias particulares que son los efectos de cada actividad o acción, hechos o circunstancias que obligan necesidades especiales a una persona, que siente una descompensación entre el nivel de demanda el cual a sido conferido y su capacidad para cubrir estas necesidades (Satyaningrum et al, 2020). Es también definida como la respuesta o retroalimentación en términos de los elementos físicos, mentales y emocionales, y generalmente, esta circunstancia se genera cuanto las necesidades laborales son opuestas a las habilidades que el empleado presenta (Kerdpitak y Jermsittiparsert, 2020).

El estrés laboral es definido también como la condición dinámica en que los empleados enfrentan limitaciones, necesidades u oportunidades vinculadas con lo que desean y los resultados se sienten como algo incierto pero relevante (Matulesy, A., Pascarini, A., y Rakhim, A., 2021). Este tipo de estrés tiene repercusiones muy relevantes a nivel personal en tanto a la salud y lo social (Concheiro et al, 2021). El estrés laboral se puede definir como una reacción adversa que las personas tienen ante una presión o exigencia excesiva que se les impone en el trabajo (Muhamad, O., Ainie, A., Muna, M., y Nurul, H, 2020). El estrés laboral puede verse en términos de las reacciones adversas de trabajadores a

presiones excesivas u otros tipos de demandas impuestas a ellos (Diale, B., Eseadi, C., y Victor-Aigbodion, V., 2020).

Las dimensiones del estrés laboral fueron: la primera dimensión clima organizacional, según Schneider et al., (2011) citados en Mugiono y Mochamad (2020) hace referencia a la percepción de los trabajadores de las características básicas y trascendentales del trabajo (las políticas institucionales, los procedimientos utilizados, entre otros). La segunda dimensión estructura organizacional, según Storer quien se refiere al patrón establecido de relaciones entre componentes o partes de una organización (Mugiono y Mochamad, 2020). La tercera dimensión tecnología, ayudas o estrategias técnicas necesarias para una tarea o actividad (Mugiono y Mochamad, 2020). La cuarta dimensión influencia del líder, como la capacidad de influir sobre el trabajo del compañero, apoyando para alcanzar sus metas profesionales (Mugiono y Mochamad, 2020). La quinta dimensión respaldo del grupo, es la mutua influencia y apoyo en las actividades del grupo, con apoyo mutuo hacia los logros personales (Mugiono y Mochamad, 2020).

Con lo que respecta a la epistemología, la presente investigación se justifica en base al modelo epistemológico positivista, de acuerdo con Cifuentes (2019) el cual menciona que tiene como finalidad tanto social como política el progreso y avance de la sociedad, en vista que la ciencia es lo más fundamental para solucionar los problemas sociales. Todo conocimiento relacionado con el engagement y el estrés laboral se sustenta en la experimentación y observación de las situaciones reales con el propósito de develar las regularidades y frecuencias de los acontecimientos. Por lo tanto, estas confluyen en las normas universales, auténticas, definitivas, objetivas y absolutas de la realidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo que se empleó en la investigación fue básico, la cual presentó como finalidad ampliar los conocimientos ya existentes sobre el engagement y estrés laboral (Hernandez, R. Fernandez, C. y Bautista, P., 2014). En cuanto al enfoque que se utilizó fue el cuantitativo, porque se usó de datos numéricos con el propósito que la información recopilada permitirá contrastar las hipótesis, en base al análisis estadístico; para determinar modelos de conducta y de esta manera probar teorías postuladas (Bernal, 2016).

Fue descriptivo porque se analizaron los hechos mediante la observación, describiendo su comportamiento sin actuar sobre él, por lo tanto, se realizó el método hipotético-deductivo el cual permitió la formulación de hipótesis (Hernandez, R. Fernandez, C. y Bautista, P., 2014).

El nivel de investigación fue correlacional, puesto que tuvo como finalidad principal analizar la relación, vinculo, asociación o correlación entre el engagement y el estrés laboral, de tal forma que se pudo predecir como la modificación de una de las variables determinará el cambio o alteración de la otra (Carrasco, 2015).

Mientras que el diseño fue no experimental, en vista que las variables no se manipularon de manera intencional y se mantuvieron tal cual en su estado habitual y fue de corte transversal porque la información fue recopilada en tiempo único y previamente establecido (Arias, 2016).

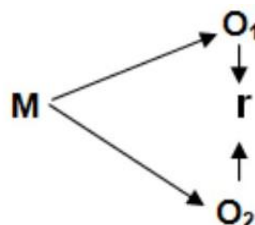


Figura 1 Diseño de investigación

Donde:

M = Muestra

O_1 = Observación de la V. 1.

O_2 = Observación de la V. 2.

r = Correlación entre dichas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Engagement

Definición conceptual

Se refiere al estado psicológico favorable, placentero y asociado con la actividad laboral que se representa por el vigor, la absorción y la dedicación. Por ello un empleado comprometido está lleno de energía (vigor); intensamente relacionados con sus labores dentro de la institución (dedicación) y con frecuencia, totalmente ensimismados y felizmente cautivado por sus actividades que realiza dentro de la institución (absorción) (Salanova y Schaufeli, 2004, citados en Estrada, 2021).

Definición operacional

La variable engagement se midió por medio del vigor, dedicación y absorción; establecidas en un cuestionario de 17 preguntas con escala de respuesta de tipo Likert.

Indicadores: Los indicadores para la dimensión vigor fue deseo de hacer el trabajo, capacidad de energía para realizar el trabajo, persistencia en el trabajo, para dedicación fue inspiración con el trabajo, identificación de las actividades laborales, el trabajo como fuente de retos de desarrollo profesional y para absorción fue concentración en el trabajo, involucramiento en la actividad laboral, sentimientos de agrado hacia el trabajo que se realiza.

Escala de medición: La escala de medición que se empleó para la presente investigación fue de tipo ordinal porque se determinó mediante 5 niveles: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre (ver anexo 1: matriz de operacionalización).

Variable Y: Estrés laboral

Definición conceptual

Es ocasionado por las interrelaciones laborales, las políticas de la institución, y se muestra cuando los requerimientos principales de las labores exceden a las capacidades y a las necesidades de los empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Definición operacional

La variable estrés laboral se midió por medio del clima organizacional, estructura organizacional, tecnología, influencia del líder y respaldo del grupo; establecidas en un cuestionario de 16 preguntas con escala de respuesta de tipo Likert.

Indicadores: Los indicadores para la dimensión clima organizacional fueron mejora la situación, sistema de salud y satisfacción, para estructura organizacional fueron medida gubernamental, prueba de detección y registro de información, para tecnología fueron protocolos, reporte de casos, medidas dispuestas para influencia del líder fueron discriminación, decepción laboral, asistencia técnica, estrategia organizativa y para respaldo del grupo fueron reestructuración laboral, equipo de trabajo y carga laboral.

Escala de medición: La escala de medición que se empleó para la presente investigación fue de tipo ordinal porque se determinó mediante 5 niveles: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre (ver anexo 1: matriz de operacionalización).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población corresponde a todos los elementos que coinciden en las mismas cualidades y particularidades (Hernández et al, 2014). En esta investigación estuvo conformada por 60 profesionales de la salud de un hospital público de Huaraz.

Muestra: Corresponde a un subconjunto de la población, por este motivo los elementos presentan las mismas características (Hernández et al, 2014). La muestra fue de 60 profesionales de la salud de un hospital público de Huaraz. En

este caso se realizó una muestra censal, donde toda la población se consideró como muestra (Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, 2018).

Muestreo: Es una técnica para establecer la muestra que va ser estudiada (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso será no probabilístico porque se realizará una muestra censal, donde toda la población es considerada como muestra (Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, 2018).

Unidad de análisis: Abarca al personal que labora en el servicio de neonatología en un hospital público de Huaraz.

- Criterios de inclusión: Todo el personal que labora en el servicio de neonatología; tanto médicos, enfermeras y técnicas en enfermería de un hospital de Huaraz.
- Criterios de exclusión: Personal que no pertenezca al servicio de neonatología, así como también internos de medicina y enfermería.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Permite la cuantificación de los resultados de manera organizada y estructural de los datos a recolectar que nacen de una misma realidad problemática que fue descrita anteriormente (Arias, 2016). Para recopilar la información se empleó la encuesta.

Instrumentos

Se emplearon los cuestionarios que corresponden al documento donde se presentan las interrogantes que permitirán medir la variable (Arias, 2016). Este documento estuvo conformado por 33 ítems, de los cuales 17 corresponden a la variable engagement, incluyendo 3 elementos y, adicionalmente, se adicionaron 16 ítems relacionadas con la variable estrés laboral que abarcan 5 elementos. Los ítems fueron cerrados para cada una de las variables, además, los instrumentos fueron ajustados de manera ordinal, conformada por 5 niveles: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), medidos de acuerdo a la

escala de Likert; que normalmente está constituida por 5 opciones de respuestas, las que muestran y revelan el criterio y la demostración del individuo al frente de una circunstancia que se muestra de forma particular para posteriormente desarrollar su estudio con los resultados conseguidos (Ver anexo 2:instrumentos).

Validez

Se refiere al proceso para dar evidencia a la validez del instrumento el cual debe ser adecuado para medir la variable que se desea medir (Hernández y Mendoza, 2018). Los procesos de validación de ambos cuestionarios fueron sometidos a sugerencias y juicios de tres expertos, en donde todos los expertos consideraron que los instrumentos son aplicables (Ver anexo 3: validación de instrumentos).

Confiabilidad

Son los datos que se obtienen del resultado de la investigación como el grado de fiabilidad mediante una prueba piloto (Hernández y Mendoza, 2018).

Se aplicó una prueba piloto a 20 trabajadores, los instrumentos fueron realizados por medio del Alfa de Cronbach, teniendo como resultado 0.837 y 0.862 respectivamente. Especificando que se encuentran íntimamente vinculado a las preguntas. (Ver anexo 5: Confiabilidad).

3.5. Procedimientos

La investigación recopiló la información indispensable a partir de la encuesta con instrumentos previamente validados y con un grado de confiabilidad aceptable, esta se llevó a cabo a los profesionales de la salud de un hospital público de Huaraz, por lo que se necesitara de una carta de autorización para que la institución permita a sus profesionales responder los instrumentos; de esta forma se informara al hospital para realizar la encuesta sobre las variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se procederá a vaciar la información de los cuestionarios en una base de datos confeccionada en la hoja de cálculo Excel para luego exportarla al paquete estadístico SPSS v.25.0, para hallar los resultados tanto descriptivos representados

por las tablas de frecuencias como los inferenciales como la prueba de hipótesis Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Empleará conveniente y adecuadamente los principios éticos, será una investigación netamente académica y con el propósito de encontrar el bienestar del personal de la salud, mejorando el engagement o reduciendo el estrés laboral. Por otro lado, se guardó cuidadosamente la información proporcionada por los colaboradores, asimismo estas encuestas fueron anónimas y se respetara la privacidad del colaborador, basándose en el principio de justicia. Por otro lado, se utilizó el programa Turnitin y normas APA según lo establecido por la UCV.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Según se observa en la tabla 1, se muestran que el 56.7% de los profesionales de la salud de un hospital de Huaraz indicaron que el engagement de acuerdo a su perspectiva fue bajo, por otro lado, el 35.0% manifestaron que era alto, finalmente, el 8.3% consideró al engagement como medio. Por lo tanto, bajo la percepción de los profesionales encuestados el engagement fue de nivel bajo. Respecto a la primera dimensión *vigor*, el 53.3% percibió un nivel bajo, debido a que los trabajadores les falta motivación para mejorar el deseo de realizar su trabajo, en la capacidad de fuerza para desarrollar la labor y en la persistencia en el trabajo; asimismo en la segunda dimensión *dedicación*, el 55.0% percibió un nivel bajo, por la falta de reconocimiento en las actividades laborales y finalmente la tercera dimensión *absorción*, el 50.0% percibió un nivel bajo, por la poca concentración en el trabajo y en los sentimientos de agrado a favor del trabajo.

Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable engagement y sus dimensiones

Niveles	V1		D1		D2		D3	
	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	F	%	F	%	f	%
Bajo	34	56.7	32	53.3	33	55.0	30	50.0
Medio	5	8.3	7	11.7	6	10.0	9	15.0
Alto	21	35.0	21	35.0	21	35.0	21	35.0
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

NOTA: Presenta la distribución de frecuencias de la variable engagement y sus tres dimensiones

En la tabla 2 observó que el 65.0% de los profesionales de la salud el estrés laboral de acuerdo a su perspectiva fue alto, por otro lado, el 35.0% manifestaron que era bajo, finalmente, ninguno consideró al estrés laboral como medio.

Por lo tanto, bajo la percepción de los profesionales de la salud indicaron que el estrés laboral fue de nivel alto. Por otro lado, respecto a la primera dimensión *clima organizacional*, el 65.0% percibió un nivel alto; asimismo en la segunda dimensión *estructura organizacional*, el 65.0% percibió un nivel alto; por otro lado, en la tercera dimensión *tecnología*, el 60.0% percibió un nivel alto; en la cuarta dimensión *influencia del líder*, el 65.0% percibió un nivel alto y finalmente la quinta dimensión *respaldo del grupo*, el 65.0% percibió un nivel alto.

Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable estrés laboral y sus dimensiones

Niveles	V2 Estrés laboral		D1 Clima organizacional		D2 Estructura organizacional		D3 Tecnología		D4 Influencia del líder		D5 Respaldo del grupo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Bajo	21	35.0	18	30.0	21	35.0	20	33.3	16	26.7	10	16.7
Medio	0	0.0	3	5.0	0	0.0	4	6.7	5	8.3	11	18.3
Alto	39	65.0	39	65.0	39	65.0	36	60.0	39	65.0	39	65.0
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

NOTA: Presenta la distribución de frecuencias de la variable estrés laboral y sus cinco dimensiones

Análisis interferencial

Prueba de hipótesis general

HG: El engagement se relaciona inversa y significativa con el estrés laboral del personal del servicio de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.

Tabla 3 Correlación de las variables engagement y estrés laboral

		Engagement	Estrés laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
Estrés laboral	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,760**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

NOTA: Presenta la correlación entre las variables engagement y estrés laboral

En la Tabla 3 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis general planteada. Se observa que $p \text{ valor} = 0.000 < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna es decir que hay una relación altamente significativa entre las variables engagement y estrés laboral. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.760^{**}$ el cual determina que la relación es positiva fuerte.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: El vigor se relaciona inversa y significativa con el estrés laboral del personal del servicio de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.

Tabla 4 Correlación entre vigor y estrés laboral

		Vigor	Estrés laboral
Rho de Spearman	Vigor	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,739**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

NOTA: Presenta la correlación entre el vigor y estrés laboral

En la Tabla 4 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 1 planteada. Se observa que $p \text{ valor} = 0.000 < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna es decir que hay una relación altamente significativa entre el vigor y estrés laboral. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.739^{**}$ el cual determina que la relación es positiva fuerte.

Prueba de hipótesis específica 2

H2: La dedicación se relaciona inversa y significativa con el estrés laboral del personal del servicio de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.

Tabla 5 Correlación dedicación y estrés laboral

		Dedicación	Estrés laboral
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,749**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

NOTA: Presenta la correlación entre dedicación y estrés laboral

En la Tabla 5 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 2 planteada. Se observa que $p \text{ valor} = 0.000 < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna es decir que hay una relación altamente significativa entre dedicación y estrés laboral. Asimismo, el coeficiente $\rho = 0.749^{**}$ el cual determina que la relación es positiva fuerte.

Prueba de hipótesis específica 3

H3: La absorción se relaciona inversa y significativa con el estrés laboral del personal del servicio de Neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.

Tabla 6 Correlación entre absorción y estrés laboral

		Absorción	Estrés laboral
Rho de Spearman	Absorción	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
Estrés laboral		Coefficiente de correlación	-,678**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

NOTA: Presenta la correlación entre absorción y estrés laboral

En la Tabla 6 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 3 planteada. Se observa que $p \text{ valor} = 0.000 < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna es decir que hay una relación altamente significativa entre absorción y estrés laboral. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.678^{**}$ el cual determina que la relación es positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación se apoyaron en el uso de herramientas digitales, debido a la coyuntura de nuestro país y el distanciamiento social, la resolución de los cuestionarios se dio virtualmente mediante un formulario Google, teniendo como evidencia la aceptación y aprobación de la institución de salud para la ejecución de la investigación en la misma.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021, demostrándose mediante el procesamiento de datos que el p valor = $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna es decir que hay una relación altamente significativa entre las variables engagement y estrés laboral. Asimismo, el coeficiente Rho Spearman de 0.760^{**} el cual determina que la relación es positiva fuerte. Asimismo, es significativa con un sig. menor a 0.01 ; de esta forma el 56.7% de los profesionales del servicio de neonatología sostienen que el engagement fue bajo, por lo tanto, los profesionales con 65.0% mostraron un nivel de estrés laboral alto; estos resultados respaldan que entre el engagement y el estrés laboral son inversamente proporcionales. Los resultados obtenidos, se apoyan en la teoría de la conservación de recursos dado por Hobfoll (2001) el cual hace referencia que un individuo disminuye su estrés dentro de su centro de labores, cuando la organización le brinda los recursos suficientes para lograr sus actividades diarias, lo que conlleva además a que se sientan más motivos e incrementen el engagement logrando que el trabajo sea brindado en armonía y dedicación. Del mismo modo el modelo del intercambio social – SET por Sacks (2006) describe que los niveles de engagement aumentan o disminuyen, el cual depende de la organización por lo tanto existirá o no estrés laboral. Si la organización le brinda todos los recursos suficientes como por ejemplo ambientes cómodos, remuneraciones puntuales y sofisticadas, el personal se sentirá motivado y tendrá la sensación de contribuir adecuadamente con la organización. Sumado a lo anterior la teoría de la demanda y recursos laborales Demerouti et al (2006) menciona que los recursos laborales son esenciales para amortiguar el estrés generado por el arduo trabajo al que se encuentran sometidos los colaboradores en su centro de trabajo, en su estudio

demonstró que el entorno social, las oportunidades para crecer profesionalmente, las capacitaciones y la autonomía pueden desaparecer las demandas laborales y aumentar a su vez el engagement. Respecto a la teoría basada en la respuesta dada por Selye (1956) menciona que el estrés ocurre por una serie de factores ya sean externos o internos produciendo en el individuo una alteración en su bienestar, y para poder contrarrestarlo, adopta múltiples conductas para mantener su serenidad. Las teorías interaccionales por Guerrero (1999) indica que un individuo manifiesta estrés debido a un acontecimiento. En este caso los resultados arrojaron que el nivel de estrés de los trabajadores es alto, esto debido a los diferentes factores que ponen en contra el bienestar de los trabajadores, lo cual son muchos. Entre ellos la dedicación, vigor y absorción están bajas debido a que el establecimiento no cuenta con los recursos adecuados y suficientes para que ellos se sientan motivados, produciendo en ellos inseguridad, desgano al trabajar, el incumplimiento de sus actividades, añadido a ello la pandemia que trajo consigo mucho estrés. Es así que a menos engagement el estrés aumenta de forma considerable como lo mencionan los autores. Los resultados se corroboraron con la investigación de Estrada (2021) en donde plasmo que el engagement no se relaciona significativamente con el estrés laboral, por otro lado, las dimensiones del engagement como vigor, dedicación y absorción no se relacionan de manera significativa con el estrés laboral; igualmente, Carrillo (2020) indicó que el personal de salud presentó engagement incluso teniendo desgaste emocional, asimismo realizando diversas actividades laborales y el aumento de la demanda asistencial; este personal continúa realizando sus labores con inspiración y mucha energía, asimismo comprenden su profesión como algo muy importante para el prójimo, satisfacen su aptitud con la relación afectiva que han logrado con los pacientes y los familiares de estos. Asimismo, Jiménez y Ramírez (2020) sostuvieron que el engagement es un estado mental favorable que se distingue por el vigor, dedicación y absorción, existen elementos laborales e internos que favorecen el engagement en vista que generan un entorno favorable para que el personal de salud pueda desempeñarse de manera adecuada, a través de tácticas de enfrentamiento que se utilicen como instrumento para enfrentar estas situaciones estresantes generadas por la pandemia.

Sobre los resultados que se obtuvieron en las encuestas, se manifiesta para la primera hipótesis específica el cual fue que el vigor se relaciona inversa y significativa entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021; si presentó un nivel correlacional inverso, cuya evidencia estadística muestra en la tabla 1 de distribución de frecuencias se evidenció que el vigor fue bajo con 53.3%, obteniéndose un coeficiente de Rho de Spearman de 0.739. Estos hallazgos se apoyan en la teoría de demanda y recursos laborales Demerouti et al (2006) donde señala que el vigor genera altos niveles de energía cuando se encuentra dentro de un entorno favorable conllevando a que el colaborador encuentre un propósito positivo y se sienta entusiasmado cuando se dirige a su trabajo.

Corroborado por la investigación de Vesga et al, (2021) sostuvieron que la edad y el engagement pueden vincularse moderadamente y más dependería del comportamiento de los profesionales y de sus experiencias obtenidas en el pasado, por otro lado, es importante considerar el nivel de engagement en cuanto a las actividades remotas o la telemedicina y del uso de la tecnología de la información y comunicación. Asimismo, Gamarra (2021) sostuvo que entre el engagement y la satisfacción laboral se relacionan de manera significativa, asimismo esta relación fue positiva y directa, quiere decir a cuanto más elevado sea el engagement mayor será su satisfacción; por otro lado, las dimensiones del engagement como vigor, dedicación y absorción se relacionan también de manera directa y fuerte con la satisfacción laboral. Por último, Malo (2021) señaló que el estrés laboral presentó un nivel alto, por otro lado, el desgaste emocional presento un nivel medio, la despersonalización un nivel alto y la realización personal también un nivel alto; asimismo el estrés laboral se relaciona de manera significativa, positiva y muy alta con las estrategias de afrontamiento.

Para la segunda hipótesis específica el cual fue que la dedicación se relaciona inversa y significativa entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021, sí presentó un nivel correlacional inverso laboral, cuya evidencia estadística muestra que la dedicación fue baja con 55.0%. se contrasta con la teoría de demanda y recursos laborales planteado por Demerouti et al (2006) el cual consideran que la persona

se encuentra en riesgo no por estar expuesto a diferentes estímulos mentales o emocionales el cual debe lidiar, sino por los recursos laborales que obtenga para hacerlo, los cuales van a ayudar a prevenir pero sobre todo pueden proteger sobre algún daño que altere su bienestar por lo tanto disminuirá sus ganas de acudir al trabajo, se sentirá insatisfecho durante la jornada laboral, conllevando a que la dedicación se vea disminuida. Es así que la teoría del rol dado por Khan (1990) menciona que el engagement será alto, si la persona se encuentra motivada mediante factores externos o internos de modo que estos podrán tener un impacto positivo o negativo en el trabajo que este realice. Sugiere también que una persona motivada es capaz de trazarse metas y logrará una satisfacción no solo personal sino a nivel organizacional. Comparado con la investigación de Franco et al (2020) indicaron que no se presentaron diferencias significativas en el engagement de acuerdo al tipo de contrato, por lo tanto, las condiciones laborales no impactan de manera directa en la pasión y relación con las labores desempeñadas por los profesionales de la salud, esto involucra que el engagement no requiere de este elemento externo, no obstante, puede depender de otros elementos internos, individuales y laborales. Por otro lado, Martínez (2020) indicó que la pandemia ha provocado un enorme efecto en las labores de los profesionales de la salud, generando una crisis profunda que ha ocasionado un enorme riesgo en los centros de salud, tanto para personal de salud y administrativo que tuvieron que adaptarse a esta nueva situación y con las diferentes medidas sanitarias impuestas por el gobierno en cuanto al distanciamiento social, limpieza de los ambientes de trabajo, uso de protectores como mascarillas, protector facial, mamelucos, entre otros. Igualmente, Bravo (2021) sostuvo que el engagement presenta niveles elevados en un 59.5%, asimismo el engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral, obteniendo una relación directa y fuerte entre estas variables, por otro lado, entre el vigor, dedicación y absorción también se relacionan de manera significativa, positiva y fuerte con el desempeño laboral. Por otro lado, Noriega (2021) indicó que el estrés laboral se relaciona de manera directa y moderada con el miedo vinculado al COVID-19; asimismo el personal de salud considero que el grado de estrés laboral que prevalece es el intermedio, por otro lado las dimensiones del estrés laboral tienen una relación moderada con el miedo relacionado al COVID-19 en cuanto al clima laboral, estructura, tecnología y

colaboración con el equipo de trabajo, mientras que fue una relación débil en cuanto a la dimensión influencia del líder.

Finalmente, la tercera hipótesis específica el cual que la absorción se relaciona inversa y significativa entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021., si presentó un nivel correlacional inversa, cuya evidencia estadística muestra que la absorción fue baja con 50.0%. Estos resultados están relacionados con la teoría de la valoración cognitiva dada por Lazarus (1984) quien señala que el estrés es un hecho mental y subjetivo, el cual tiene diferentes etapas en lo que respecta a su satisfacción. Por lo tanto, cualquier evento que ocurra provocará un efecto sobre su bienestar psicosocial, siempre y cuando haya una valoración de percepción de negación. Cabe señalar que la teoría de demanda y recursos laborales Demerouti et al (2006) en el cual señala que la absorción se evidencia alta cuando el colaborador se encuentra ocupado en sus actividades laborales, lo cual siente que su tiempo pasa muy rápido y es muy difícil que este se desconecte de sus labores debido, a que lo disfruta plenamente, mostrándose incapaz de separarse del trabajo, este último da realce a la teoría de la conservación de recursos dado por Hobfoll (2001) quien establece que los seres humanos disminuirán su estrés ya sea laboral o de alguna otra índole mediante el entorno que lo rodea; ya sea en lo personal o en lo laboral, logrando que algunos factores externos tengan un impacto positivo lo cual se verá manifestado por un engagement algo y un nivel de estrés muy bajo. Corroborado en la investigación de Idarraga y Gómez (2021) sostuvieron que el estrés laboral es generado por la ausencia de descansos, colaboración y acompañamiento del personal de salud, para reducir el efecto negativo que tiene la pandemia en ellos, en vista que este estado ha ocasionado importantes brechas sociales que se manifiestan en su desempeño. Asimismo, Delgado et al (2020) indicaron que la mayoría de los participantes presentaron grados de estrés laboral entre medio y alto que afectaron su desempeño por cuanto este fue considerado como regular, asimismo la relación fue negativa y moderada, asimismo consideraron que el estrés laboral puede ser medido a través de la sobrecarga laboral, problemas interpersonales, colaboración organizacional, insatisfacción producida por elementos intrínsecos y justicia de la organización. Por otro lado,

Álvarez (2021) señaló que el estrés laboral impacta significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, por otro lado, entre el estrés laboral se relacionan inversa y débilmente con la satisfacción laboral; por otro lado, las dimensiones del estrés laboral como el ambiente físico, psicológico y social se relacionan de manera significativa, inversa y moderadamente con la satisfacción laboral. Por último, Loayza (2021) señaló que el estrés laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño, pero presenta un grado de negativo y bajo entre las variables; asimismo las dimensiones del estrés laboral como demandas laborales, control laboral, desgaste emocional, percepción de la retribución económica, condiciones laborales y la motivación presentaron una relación baja con respecto al desempeño de los profesionales asistenciales.

Por último, las fortalezas de la metodología se realizaron mediante un juicio de tres expertos conocedores del tema de estudio; los cuales avalaron ambos instrumentos que fueron utilizados en la recolección de datos, lo que conllevó a obtener resultados más veraces, logrando conducir de manera óptima la realización de la presente investigación. En cuanto al tipo de diseño empleado, se logró relacionar ambas variables de manera eficaz siendo antecedente para futuras investigaciones que pretendan seguir estudiando ambas variables. Del mismo modo, las debilidades que se suscitaron durante la investigación, fueron la aplicación de los instrumentos, esto debido a la coyuntura actual de la pandemia por la COVID-19, el cual tuvo que realizarse de manera virtual, teniendo en cuenta que el lugar donde se realizó la investigación carece de adecuada señal de internet conllevando a la demora del llenado de los cuestionarios. Asimismo, presente un diseño tipo básico lo que permite colocar las bases teóricas para el desarrollo del marco teórico (Hernández y Mendoza, 2018).

Finalmente, el presente estudio es relevante porque el Engagement se caracteriza por elevar la motivación de los trabajadores mediante el vigor, dedicación y absorción dentro de su centro de labores logrando que ellos puedan realizar sus actividades de manera eficiente, disminuyendo así el estrés laboral colocando a la organización en un nivel más competente y eficaz hacia los usuarios Hobfoll (2001).

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se logró determinar que entre el engagement y el estrés laboral hay relación, corroborado por el resultado obtenido del coeficiente de correlación Rho de Spearman de .760 la cual fue considerada como inversa y fuerte. En otras palabras, en cuanto a que la sensación del personal del servicio de neonatología sobre el engagement sea alta, se considera que el estrés laboral será baja.

Segundo. Se logró determinar que entre el vigor y el estrés laboral existe relación, comprobado por el resultado obtenido en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de .739 la cual fue considerada como inversa y fuerte. Por lo tanto, se concluyó, en cuanto a que la sensación del personal del servicio de neonatología sobre el vigor sea alta, se considera que el estrés laboral será baja.

Tercero. Se logró determinar que entre la dedicación y el estrés laboral existe relación, comprobado por el resultado obtenido en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de .749 la cual fue considerada como inversa y fuerte. Por lo tanto, se concluyó, en cuanto a que la sensación del personal del servicio de neonatología sobre la dedicación sea alta, se considera que el estrés laboral será baja.

Cuarto. Se logró determinar que entre la absorción y el estrés laboral existe relación, comprobado por el resultado obtenido en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de .678 la cual fue considerada como inversa y moderada. Por lo tanto, se concluyó, en cuanto a que la sensación del personal del servicio de neonatología sobre la absorción sea alta, se considera que el estrés laboral será baja.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Al director del servicio de neonatología del hospital de Huaraz se recomienda mejorar el engagement, por medio del vigor, dedicación y absorción dirigidas a la reducción del estrés laboral, en donde se garantice la mejora del clima organizacional, estructura organizacional, tecnología, influencia del líder y el respaldo del grupo.

Segundo. Se recomienda a las autoridades del servicio de neonatología del hospital de Huaraz mejorar el vigor del personal, por medio del deseo de hacer el trabajo de manera eficiente, mejorar la capacidad de energía para que desarrollen su trabajo de forma eficiente y que tengan mayor persistencia en el trabajo, esto con el propósito de mejorar el clima y estructura organizacional.

Tercero. A las autoridades del servicio de neonatología del hospital de Huaraz se aconseja mejorar la dedicación del personal, por medio de la inspiración con el trabajo, la identificación de las actividades laborales y el trabajo como fuente de retos de desarrollo profesional, con la finalidad de mejorar la tecnología.

Cuarto. Finalmente, a las autoridades del servicio de neonatología del hospital de Huaraz se recomienda mejorar la concentración en el trabajo, el involucramiento en la actividad laboral y el sentimiento de agrado hacia el trabajo que se realiza, con la finalidad de mejorar la influencia del líder y el respaldo del grupo.

REFERENCIAS

- Álvarez, E. (2021). *Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV <https://n9.cl/79e0m>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. <https://n9.cl/wfge>
- Bayona, J., Caballero, A. y Peiró, J. (s.f.). The relationship between knowledge characteristics fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *MDPI*, 12(2336), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Pearson.
- Bravo, M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://n9.cl/teuj6>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrillo, P. (2020). Análisis del engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, (40), 77-89. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Chan, J. (2018, 03 de agosto). *¿Qué es el estrés laboral?* <https://actualidadlaboral.com/que-es-el-estres-laboral/>
- Cifuentes-Muñoz, A. (2019). Epistemología implícita en el código de ética profesional del Colegio de Psicólogos de Chile. *Cinta Moebio*, 4(64), 51-67. 10.4067/S0717-554X2019000100051
- Concheiro-Moscoso, P., Groba, B., Martínez-Martínez, F.J., Miranda-Duro, M., Nieto-Riveiro, L., Pousada, T., Queirós, C., y Pereira, J. (2021). Study for the Design of a Protocol to Assess the Impact of Stress in the Quality of Life of Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1(18), 1-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041413>

- Decuyper, A., Schaufeli, W. (2020). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 69-95. <https://doi.org/10.1177/2397002219892197>
- Del Rosario, D. (2020). *Gestión administrativa y engagement en el nivel de estrés laboral del personal en el Banco de la Nación 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://n9.cl/9n06y>
- Delgado, S., Calvanapón, F., y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-16. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Demerouti, E. B. (2001). The Job Demands - Resources model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 499-512. <https://repositorio.pe/bitstream/handle/20.500.12692>
- Diale, B., Eseadi, C., y Victor-Aigbodion, V. (2020). Gender Differences in Work Stress among Nigerian Nurses. *International Medical Journal*, 27(6), 752-754. <https://n9.cl/0mu46>
- Diario Gestión. (2015, 21 de noviembre). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestión*. <https://n9.cl/2230t>
- Dionisio, E. (2019). *Habilidades gerenciales y engagement laboral en un centro de salud, San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://n9.cl/gbexd>
- Estrada, D. (2021). *Engagement y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID – 19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://n9.cl/0zkxe>
- Fabián-Palomino, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Fong-Yi, L., Hui-Chuan, T., Zsu-Chi, L., Yu-Chin, L., y Cheng-Chen, L. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 1(2), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

- Franco-Miranda, V., Quiroz-González, E. y Castaño-González, E. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato?. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 3(60), 159-177. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n60a9>
- Gamarra, Y. (2021). *Engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco ESSALUD - Cusco 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://n9.cl/ntv03>
- Hernández, L. y Oramas, A. (2016). Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(4), 32-41. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst164d.pdf>
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: Editorial McGraw-Hill.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421. <https://n9.cl/jncdh>
- Idarraga, P. y Gómez, S. (2021). *Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de Covid-19*. [Tesis de maestría, Escuela Colombiana de Carreras Industriales]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1126>
- InfoCapitalHumano. (2019, 23 de febrero). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. <https://n9.cl/ib4yj>
- Integración. Instituto de Análisis y Comunicación. (2016). *64% de peruanos se estresa por problemas económicos. Los porqués del estrés*. <https://n9.cl/jms5i>
- Jiménez, A. y Ramirez, E. (2020). *El engagement y el sector de la salud en Colombia frente al Covid-19, visto desde un enfoque cognitivo conductual*. [Tesis de maestría, Escuela Colombiana de Carreras Industriales].

- Repositorio institucional.
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33160>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and DisEngagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
<https://n9.cl/cxc7a>
- Kerdpitak, C. y Jermstittiparsert, K. (2020). The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Sys Rev Pharm*, 11(2), 586-594.
<http://dx.doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Loayza, M. (2021). *Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://n9.cl/ylr2m>
- Macías, D., García, E., Díaz, A. y Cheverría, S. (2019). Engagement laboral en el personal de enfermería: el caso de un hospital público de segundo nivel. *Nure investigación*, 16(101), 1-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7135603>
- Making HR Professionals Smarter. (2019). *The state of employee engagement in 2019*. Washington. <https://n9.cl/7gmwk>
- Malik, P., y Garg, P. (2017). Learning organization and work engagement: the mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource*, 1(23), 1-26. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2017.1396549>
- Malo, C. (2021). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://n9.cl/51wyg>
- Martínez-Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Matulesy, A., Pascarini, A., y Rakhim, A. (2021). Understanding Social Support and Work Meaning To Reduce Work Stress for Police Officers during the Covid-19 Pandemic. *Review of International Geographical Education*, 11(3), 1206-1215. 10.48047/rigeo.11.3.111

- Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M. y Flores-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al Covid-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Mugiono, B. & Mochamad, R. (2020). Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 120, 264-270. <https://125934124.pdf>
- Muhamad, O., Ainie, A., Muna, M., y Nurul, H. (2020). Work stress, workload, work-life balance, and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70-78. https://www.ijbel.com/wp-content/uploads/2020/08/IJBEL21_061.pdf
- Noriega, S. (2021). *Estrés laboral y miedo relacionado al Covid-19 en profesionales de la salud de dos microredes de Tumbes, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://n9.cl/jj964>
- Organismo Mundial de la Salud. (2020). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. <https://n9.cl/rvvb>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El estrés laboral: un enfoque latinoamericano*. <https://n9.cl/gmeq2>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. <https://n9.cl/z2rvw>
- Rahmadani, V., Schaufeli, W., Stouten, J., Zhang, Z., y Zulkarnain, Z. (2020). Engaging Leadership and Its Implication for Work Engagement and Job Outcomes at the Individual and Team Level: A Multi-Level Longitudinal Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(776), 1-21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030776>
- Roca, M. (2021). *Relación entre el Burnout y engagement en las organizaciones*. [Tesis de maestría, Universidad de Lima]. Repositorio institucional <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13284>
- Romero, R., y Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de

- Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02>
- Roncallo, A. y Roqueme, L. (2021). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal*. [Tesis de maestría, Universidad del Roario, Bogotá]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/ze4f6>
- Rotta, D., Lourencao, L., Gonsalez, E., Teixeira, P., Gazetta, C., y Pinto, M. (2019). Engagement of multi-professional residents in health. *Rev Esc Enferm USP*, 1(4), 1-8. <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2018003103437>
- Saks, A. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600–619.
<https://doi.org/10.9790/487X-1804015257>
- Sarangi, P. y Nayak, B. (2016). Employee Engagement and Its Impact on Organizational Success – A Study in Manufacturing Company, India. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(4), 52-57.
<https://doi.org/10.9790/487X-1804015257>
- Satyaningrum, D., y Djastuti, I. (2020). Relationship between emotional labor, work stress, employee creativity, and turnover intention: study on Indonesian bank frontliners. *Diponegoro International Journal of Business*, 3(1), 1-16.
<https://doi.org/10.14710/dijb.3.1.2020.1-16>
- Selye H. (1956), *The Stress of Life*, New York, Mc Graw-Hill. *American Scientist*, 61(3), 692-699. <http://www.dejardefumar.com.ar/articulos.asp?art=86&cat=4>
- Silva, Y., Arias, S., Caracciolo, L., Vega, J. y Rompato, M. (2020). Engagement de voluntarios. Un estudio comparativo. *Revista Científica Visión de Futuro*, 24(1), 131-144. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357961649004/html/>
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Toscano, C., Quiroz, E. y Pazmay, S. (2021). La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 38(2), 225 - 241.
<https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.15>
- Viveros, O. y Fierro, C. (2020). Correlación de los niveles de engagement y síndrome de Burnout en una empresa de telecomunicaciones. *Revista Espacios*, 41(31), 238-251.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n31/a20v41n31p19.pdf>

- Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., y Wu, H. (2020). Psychological Capital Mediates the Association Between Perceived Organizational Support and Work Engagement Among Chinese doctors. , 8(149). *Frontiers in Public Health*, 8(149), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00149>
- Zafra-Tanaka, J., Veramendi-Espinoza, L., y Villa-Santiago, N. (2015). Problemas en la calidad de atención en salud: oportunidad de mejora. *Anales de la Facultad de Medicina UNMSM*, 76(1), 87-88. <https://www.redalyc.org/pdf/379/37938589017.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Tabla 7 Operacionalización de la variable Engagement

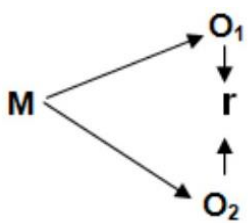
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos según las dimensiones	Niveles y rangos según la variable
Engagement	Se refiere al estado psicológico favorable, placentero y asociado con la actividad laboral que se representa por el vigor, la absorción y la dedicación. Por ello un empleado comprometido está lleno de energía (vigor); intensamente relacionados con sus labores dentro de la institución (dedicación) y con frecuencia, totalmente ensimismados y felizmente cautivado por sus actividades que realiza dentro de la institución (absorción) (Salanova y Schaufeli, 2004, citados en Estrada, 2021)	La variable engagement se podrá medir y reconocer por medio del vigor, dedicación y absorción; establecidas en un cuestionario de 17 preguntas con escala de respuesta de tipo Likert.	Vigor	Deseo de hacer el trabajo Capacidad de energía para realizar el trabajo Persistencia en el trabajo Inspiración con el trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6		(1) Bajo (6 - 14) (2) Medio (14 - 22) (3) Alto (22 - 30)	
			Dedicación	Identificación las actividades laborales El trabajo como fuente de retos de desarrollo profesional Concentración en el trabajo	7, 8, 9, 10, 11	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Bajo (5 - 12) (2) Medio (12 - 18) (3) Alto (18 - 25)	(1) Bajo (17 - 40) (2) Medio (40 - 62) (3) Alto (62 - 85)
			Absorción	Involucramiento en la actividad laboral Sentimientos de agrado hacia el trabajo que se realiza	12, 13, 14, 15, 16, 17		(1) Bajo (6 - 14) (2) Medio (14 - 22) (3) Alto (22 - 30)	

Tabla 8 Operacionalización de la variable estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos según las dimensiones	Niveles y rangos según la variable		
Estrés laboral	Es ocasionado por las interrelaciones laborales, las políticas de la institución, y se muestra cuando los requerimientos principales de las labores exceden a las capacidades y a las necesidades de los empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2016)	La variable estrés laboral se podrá medir y reconocer por medio del clima organizacional, estructura organizacional, tecnología, influencia del líder y respaldo del grupo; establecidas en un cuestionario de 16 preguntas con escala de respuesta de tipo Likert.	Clima organizacional	Mejora la situación	1, 2, 3		(1) Bajo (3 - 7)			
				Sistema de salud			(2) Medio (7 - 11)			
				Satisfacción			(3) Alto (11 - 15)			
			Estructura organizacional	Medida gubernamental	4, 5, 6		(1) Bajo (3 - 7)			
				Prueba de detección			(2) Medio (7 - 11)			
				Registro de información			(3) Alto (11 - 15)			
			Tecnología	Protocolos	7, 8, 9		Ordinal			
				Reporte de casos			(1) Nunca		(1) Bajo (3 - 7)	(1) Bajo (16 - 37)
			Influencia del líder	Medidas dispuestas	10, 11, 12		(2) Casi nunca		(2) Medio (7 - 11)	(2) Medio (37 - 59)
				Discriminación			(3) A veces		(3) Alto (11 - 15)	(3) Alto (59 - 80)
				Decepción laboral			(4) Casi siempre		(1) Bajo (3 - 7)	
				Asistencia técnica			(5) Siempre		(2) Medio (7 - 11)	
				Estrategia organizativa			(3) Alto (11 - 15)			
			Respaldo del grupo	Reestructuración laboral	13, 14, 15, 16				(1) Bajo (4 - 9)	
				Equipo de trabajo			(2) Medio (9 - 15)			
				Carga laboral			(3) Alto (15 - 20)			

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Engagement y estrés laboral del personal del servicio de neonatología durante la COVID-19 en un hospital público de Huaraz, 2021											
Autora: Evelyn Victoria Panana Tarazona											
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES								
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Engagement								
¿De qué manera se relaciona el engagement con el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital público de Huaraz, 2021?	Determinar la relación que existe entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital público de Huaraz, 2021.	El engagement se relaciona inversa y significativa entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital público de Huaraz, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos dimensiones	Niveles y rangos variable			
			Vigor	Deseo de hacer el trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Bajo (8 - 13) (2) Medio (14 - 21) (3) Alto (22 - 30)	(1) Bajo (17 - 40) (2) Medio (40 - 62) (3) Alto (62 - 85)			
				Capacidad de energía para realizar el trabajo							
Dedicación	Inspiración con el trabajo	7, 8, 9, 10, 11	El trabajo como fuente de retos de desarrollo profesional								
Identificación las actividades laborales											
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	¿De qué manera se relaciona el vigor con el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital público de Huaraz, 2021?	Determinar la relación que existe entre el vigor y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital público de Huaraz, 2021.	El vigor se relaciona inversa y significativa entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos dimensiones	Niveles y rangos variable
Absorción	Concentración en el trabajo	12, 13, 14, 15, 16, 17				Variable 2: Estrés laboral					
	Involucramiento en la actividad laboral										
Sentimientos de agrado hacia el trabajo que se realiza											

			Clima organizacional	Mejora la situación Sistema de salud	1, 2, 3				
¿De qué manera se relaciona la dedicación con el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021?	Determinar la relación que existe entre la dedicación y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.	La dedicación se relaciona inversa y significativa entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.	Estructura organizacional	Medida gubernamental Prueba de detección Registro de información	4, 5, 6	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Bajo (7 - 13) (2) Intermedio (14 - 21) (3) Alto (22 - 30)	(1) Bajo (16 - 37) (2) medio (37 - 59) (3) Alto (59 - 80)	
			Tecnología	Protocolos Reporte de casos Medidas dispuestas	7, 8, 9				
			Influencia del líder	Discriminación Decepción laboral Asistencia técnica	10, 11, 12				
¿De qué manera se relaciona la absorción con el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021?	Determinar la relación que existe entre la absorción y el estrés laboral del personal del servicio de Neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.	La absorción se relaciona inversa y significativa entre el engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la COVID-19 en un hospital de Huaraz, 2021.	Respaldo del grupo	Estrategia organizativa Reestructuración laboral Equipo de trabajo	13, 14, 15, 16				
				Carga laboral					
			TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN			POBLACIÓN Y MUESTRA			INSTRUMENTOS
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: No experimental, correlacional.			Población: 60 trabajadores. Muestra: muestra censal, 60 trabajadores Muestreo: No probabilístico			Variable 1: Engagement Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Estrés laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.	
									

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

VARIABLE 01: ENGAGEMENT										
DIMENSIONES	INDICADORES					1	2	3	4	5
Vigor	1	En mi trabajo, siempre estoy con mucha energía								
	2	Encuentro en el trabajo un completo significado y propósito								
	3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando								
	4	En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso								
	5	Soy entusiasta respecto a mi trabajo								
	6	Cuando estoy trabajando, olvido lo que ocurre a mi alrededor								
Dedicación	7	Mi trabajo me inspira								
	8	Al empezar el día siento que voy al trabajo								
	9	Me siento contento cuando estoy trabajando intensamente								
	10	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo								
	11	Estoy inmerso en mi trabajo								
Absorción	12	Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo								
	13	Para mí, el trabajo es un reto								
	14	Obtengo lo que quiero cuando estoy trabajando								
	15	En mi trabajo mentalmente soy muy resiliente (flexible)								
	16	La dificultad la separo de mí mismo en el trabajo								
	17	En mi trabajo siempre persevero cuando algo no va bien								

VARIABLE 02: ESTRÉS LABORAL										
DIMENSIONES	PREGUNTAS					1	2	3	4	5
Clima organizacional	1	Siente que está contribuyendo a mejorar la situación actual de la pandemia.								
	2	Se siente protegido por el sistema de salud en sus actividades profesionales								
	3	Siente angustia al pensar que debe ir a trabajar								
Estructura organizacional	4	Considera suficientes las medidas gubernamentales frente al COVID-19.								
	5	Cree usted que son confiables los reportes de casos que se muestran en su comunidad.								
	6	Cree usted que se ha acatado adecuadamente las medidas dispuestas para afrontar la pandemia.								
Tecnología	7	Su hospital tiene protocolos exhaustivos de desinfección								
	8	Opina que son suficientes las pruebas de detección que se hacen en su comunidad.								
	9	Las plataformas de registro de información (NOTIWEB, SISCOVID), son poco comprendidas.								
Influencia del líder	10	Se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.								
	11	Ha sentido decepción en su trabajo por las condiciones del COVID-19.								
	12	Siente que no ha recibido la asistencia técnica para afrontar esta pandemia								
Respaldo del grupo	13	La estrategia organizativa de su institución, es bien comprendida.								
	14	Siente que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño.								
	15	Siente usted que el equipo de salud es suficiente si se incrementan marcadamente los casos.								
	16	Considera que las acciones organizativas de sus superiores incrementaron su carga de trabajo.								

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VIGOR								
1	En mi trabajo, siempre estoy con mucha energía	X		X		X		
2	Encuentro en el trabajo un completo significado y propósito	X		X		X		
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
4	En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso	X		X		X		
5	Soy entusiasta respecto a mi trabajo	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando, olvido lo que ocurre a mi alrededor	X		X		X		
DEDICACIÓN								
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Al empezar el día siento que voy al trabajo	X		X		X		
9	Me siento contento cuando estoy trabajando intensamente	X		X		X		
10	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	X		X		X		
11	Estoy Inmerso en mi trabajo	X		X		X		
ABSORCIÓN								
12	Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo	X		X		X		
13	Para mí, el trabajo es un reto	X		X		X		
14	Obtengo lo que quiero cuando estoy trabajando	X		X		X		
15	En mi trabajo mentalmente soy muy resiliente (flexible)	X		X		X		
16	La dificultad la separo de mí mismo en el trabajo	X		X		X		
17	En mi trabajo siempre persevero cuando algo no va bien	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ursula Lezameta Blas

DNI:15643170

Especialidad del validador:.....

14 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Dr. Ursula Lezameta Blas
DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO
ACADEMICO DE ENFERMERIA
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS
- U N A B A M -

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	VIGOR							
1	En mi trabajo, siempre estoy con mucha energía	X		X		X		
2	Encuentro en el trabajo un completo significado y propósito	X		X		X		
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
4	En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso	X		X		X		
5	Soy entusiasta respecto a mi trabajo	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando, olvido lo que ocurre a mi alrededor	X		X		X		
	DEDICACIÓN							
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Al empezar el día siento que voy al trabajo	X		X		X		
9	Me siento contento cuando estoy trabajando intensamente	X		X		X		
10	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	X		X		X		
11	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
	ABSORCIÓN							
12	Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo	X		X		X		
13	Para mí, el trabajo es un reto	X		X		X		
14	Oblengo lo que quiero cuando estoy trabajando	X		X		X		
15	En mi trabajo mentalmente soy muy resiliente (flexible)	X		X		X		
16	La dificultad la separo de mí mismo en el trabajo	X		X		X		
17	En mi trabajo siempre persevero cuando algo no va bien	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr/ Mg:* **Mg. Anibel Edwin Minaya Serna**
 Especialidad del validador: **Gestión de los Servicios de Salud**

DNI: 31682699

Huaraz, 15 de octubre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL								
1	Siente que está contribuyendo a mejorar la situación actual de la pandemia.	X		X		X		
2	Se siente protegido por el sistema de salud en sus actividades profesionales	X		X		X		
3	Siente angustia al pensar que debe ir a trabajar	X		X		X		
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
4	Considera suficientes las medidas gubernamentales frente al COVID-19.	X		X		X		
5	Cree usted que son confiables los reportes de casos que se muestran en su comunidad.	X		X		X		
6	Cree usted que se ha acatado adecuadamente las medidas dispuestas para afrontar la pandemia.	X		X		X		
TECNOLOGÍA								
7	Su hospital tiene protocolos exhaustivos de desinfección	X		X		X		
8	Opina que son suficientes las pruebas de detección que se hacen en su comunidad.	X		X		X		
9	Las plataformas de registro de información (NOTIWEB, SISCOVID), son poco comprendidas.	X		X		X		
INFLUENCIA DEL LÍDER								
10	Se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Ha sentido decepción en su trabajo por las condiciones del COVID-19.	X		X		X		
12	Siente que no ha recibido la asistencia técnica para afrontar esta pandemia	X		X		X		
RESPALDO DEL GRUPO								
13	La estrategia organizativa de su institución, es bien comprendida.	X		X		X		
14	Siente que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño.	X		X		X		
15	Siente usted que el equipo de salud es suficiente si se incrementan marcadamente los casos.	X		X		X		
16	Considera que las acciones organizativas de sus superiores incrementaron su carga de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Anibel Edwin Minaya Serna**
 Especialidad del validador: **Gestión de los Servicios de Salud**

DNI: 31682699

Huaraz, 15 de octubre de 2021



Mg. Anibel E. Minaya Serna
DNI: 31682699

 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / Ítems VIGOR	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	En mi trabajo, siempre estoy con mucha energía	X		X		X		
2	Encuentro en el trabajo un completo significado y propósito	X		X		X		
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
4	En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso	X		X		X		
5	Soy entusiasta respecto a mi trabajo	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando, olvido lo que ocurre a mi alrededor	X		X		X		
DEDICACIÓN								
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Al empezar el día siento que voy al trabajo	X		X		X		
9	Me siento contento cuando estoy trabajando intensamente	X		X		X		
10	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	X		X		X		
11	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
ABSORCIÓN								
12	Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo	X		X		X		
13	Para mí, el trabajo es un reto	X		X		X		
14	Obtengo lo que quiero cuando estoy trabajando	X		X		X		
15	En mi trabajo mentalmente soy muy resiliente (flexible)	X		X		X		
16	La dificultad la separo de mí mismo en el trabajo	X		X		X		
17	En mi trabajo siempre persevero cuando algo no va bien	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Olga Digna Rupay Nolasco DNI:43725102

Especialidad del validador: Educación Con Mención En Docencia Universitaria Y Gestión Educativa

14 de Octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL								
1	Siente que está contribuyendo a mejorar la situación actual de la pandemia.	X		X		X		
2	Se siente protegido por el sistema de salud en sus actividades profesionales	X		X		X		
3	Siente angustia al pensar que debe ir a trabajar	X		X		X		
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
4	Considera suficientes las medidas gubernamentales frente al COVID-19.	X		X		X		
5	Cree usted que son confiables los reportes de casos que se muestran en su comunidad.	X		X		X		
6	Cree usted que se ha acatado adecuadamente las medidas dispuestas para afrontar la pandemia.	X		X		X		
TECNOLOGÍA								
7	Su hospital tiene protocolos exhaustivos de desinfección	X		X		X		
8	Opina que son suficientes las pruebas de detección que se hacen en su comunidad.	X		X		X		
9	Las plataformas de registro de información (NOTIWEB, SISCOVID), son poco comprendidas.	X		X		X		
INFLUENCIA DEL LÍDER								
10	Se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Ha sentido decepción en su trabajo por las condiciones del COVID-19.	X		X		X		
12	Siente que no ha recibido la asistencia técnica para afrontar esta pandemia	X		X		X		
RESPALDO DEL GRUPO								
13	La estrategia organizativa de su institución, es bien comprendida.	X		X		X		
14	Siente que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño.	X		X		X		
15	Siente usted que el equipo de salud es suficiente si se incrementan marcadamente los casos.	X		X		X		
16	Considera que las acciones organizativas de sus superiores incrementaron su carga de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Olga Digna Rupay Nolasco** **DNI:43725102**

Especialidad del validador: **Educación Con Mención En Docencia Universitaria Y Gestión Educativa**

14 de Octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Anexo 5. Confiabilidad

Prueba de confiabilidad de la variable 1: Engagement

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	17

Estadística de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En mi trabajo, siempre estoy con mucha energía	31,60	76,257	,602	,819
Encuentro en el trabajo un completo significado y propósito	32,20	77,314	,822	,809
El tiempo vuela cuando estoy trabajando	32,13	77,695	,708	,814
En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso	32,40	82,829	,629	,822
Soy entusiasta respecto a mi trabajo	32,00	86,571	,323	,834
Cuando estoy trabajando, olvido lo que ocurre a mi alrededor	31,73	73,924	,660	,814
Mi trabajo me inspira	31,80	84,314	,502	,827
Al empezar el día siento que voy al trabajo	32,47	84,981	,476	,828
Me siento contento cuando estoy trabajando intensamente	31,80	82,029	,592	,822

Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	32,07	83,495	,489	,827
Estoy inmerso en mi trabajo	32,00	80,429	,705	,817
Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo	31,73	84,638	,328	,835
Para mí, el trabajo es un reto	32,27	94,210	-,119	,851
Obtengo lo que quiero cuando estoy trabajando	32,07	90,781	,071	,846
En mi trabajo mentalmente soy muy resiliente (flexible)	32,00	83,286	,407	,831
La dificultad la separo de mí mismo en el trabajo	31,60	77,543	,479	,829
En mi trabajo siempre persevero cuando algo no va bien	32,13	94,410	-,124	,855

Prueba de confiabilidad de la variable 2: Estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	16

Estadística de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Siente que está contribuyendo a mejorar la situación actual de la pandemia.	38,53	117,838	,496	,853

Se siente protegido por el sistema de salud en sus actividades profesionales	38,53	117,838	,551	,851
Siente angustia al pensar que debe ir a trabajar	38,53	107,124	,866	,833
Considera suficientes las medidas gubernamentales frente al COVID-19.	38,33	123,381	,408	,857
Cree usted que son confiables los reportes de casos que se muestran en su comunidad.	38,40	122,686	,320	,862
Cree usted que se ha acatado adecuadamente las medidas dispuestas para afrontar la pandemia.	38,67	110,667	,715	,841
Su hospital tiene protocolos exhaustivos de desinfección	38,13	127,552	,329	,860
Opina que son suficientes las pruebas de detección que se hacen en su comunidad.	38,20	121,314	,675	,850
Las plataformas de registro de información (NOTIWEB, SISCOVID), son poco comprendidas.	38,20	143,600	-,421	,887
Se ha sentido discriminado durante la pandemia por sus compañeros de trabajo.	38,33	110,810	,691	,843
Ha sentido decepción en su trabajo por las condiciones del COVID-19.	38,47	120,552	,417	,857

Siente que no ha recibido la asistencia técnica para afrontar esta pandemia	38,53	107,410	,855	,834
La estrategia organizativa de su institución, es bien comprendida.	38,00	109,571	,707	,841
Siente que la reestructuración de turnos laborales, afecta su desempeño.	38,13	117,124	,480	,854
Siente usted que el equipo de salud es suficiente si se incrementan marcadamente los casos.	37,33	124,524	,289	,863
Considera que las acciones organizativas de sus superiores incrementaron su carga de trabajo.	38,67	121,524	,419	,857

Anexo 6. Consentimiento informado

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante. La presente investigación es conducida por Panana Tarazona Evelyn Victoria estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre el Engagement y el estrés laboral del personal de neonatología durante la Covid-19 en un hospital de Huaraz, 2021.

Si ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responde un/ unos cuestionarios de Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a mi persona, al teléfono 930225331 o correo evelynpt07@gmail.com

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre del autor.....

Firma del autor.....

Yo acepto _____ preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida

.....

Firma y nombre del participante

28	2	2	1	1	2	1	2	4	1	2	1	2	2	2	3	5	1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	5	2	4	1	1	1	1	2	3	3	3	5	2	2	1	
30	4	1	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	1	2	2	1	1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
31	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5	5	5	2	5	4	5	
32	1	4	1	2	4	2	2	5	4	1	1	1	3	3	3	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
33	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	
34	3	2	1	1	1	3	5	2	1	1	1	2	2	3	2	4	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
35	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	5	
36	2	2	1	1	2	1	2	1	1	4	1	2	2	1	1	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
37	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	2	2	1	4	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	
38	1	2	2	5	5	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
39	1	2	1	1	2	1	2	4	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	
40	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	5	
41	2	2	2	5	2	1	2	1	5	2	1	1	2	3	2	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
42	3	3	5	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
43	4	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	
44	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	1	4	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	1	2	3	
45	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	4	2	1	2	1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
46	2	5	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
47	2	2	3	5	2	2	2	2	2	4	1	1	3	2	3	1	1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
48	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	5	
49	2	1	2	1	2	1	2	3	2	4	2	2	1	1	3	1	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
50	2	1	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
51	4	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	5	2	1	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
52	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5	5	5	2	5	4	5	
53	4	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
54	2	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	2	1	3	2	1	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
55	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	2	1	2	1	3	1	5	2	1	2	4	1	5	2	1	
56	4	5	1	2	1	5	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
57	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
58	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	1	2	2	2	1	2	1	4	2	4	1	2	1	2	
59	4	5	3	1	2	5	3	5	4	1	1	2	2	2	2	4	1	2	1	1	3	3	1	4	1	2	3	1	2	2	5	1	1	
60	3	2	2	1	1	5	1	2	2	3	2	5	3	1	5	1	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	

Anexo 8. Pruebas de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad de Engagement y estrés laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.	P valor
Engagement	,165	60	,000	No normal
Estrés laboral	,115	60	,048	No normal

Tabla 10

Prueba de normalidad del vigor y estrés laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.	P valor
Vigor	,223	60	,000	No normal
Estrés laboral	,115	60	,048	No normal

Tabla 11

Prueba de normalidad del dedicación y estrés laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.	P valor
Dedicación	,201	60	,000	No normal
Estrés laboral	,115	60	,048	No normal

Tabla 12


Prueba de normalidad del absorción y estrés laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.	P valor
Absorción	,154	60	,902	No normal
Estrés laboral	,115	60	,930	No normal

EVELYN VICTORIA PANANA TARAZONA

EVELYN

?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Engagement y estrés laboral del personal de neonatología durante la Covid-19 en un hospital de Huaraz, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

AUTOR:
Panana Tarazona, Evelyn Victoria (ORCID: 0000-0002-0846-311X)

ASESOR:
Mg. Mirián Requena Hugo Samuel (ORCID: 0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA – PERÚ
2021

Resumen de coincidencias

20 %

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	10 %
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	4 %
3	revista.ismercosur.org <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	hdl.handle.net <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	Chipoco Rodriguez, Je... <small>Publicación</small>	<1 %
6	repositorio.ujcm.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
7	es.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

Anexo 10. Gráficos de barras

Figura 2 Frecuencia de Engagement

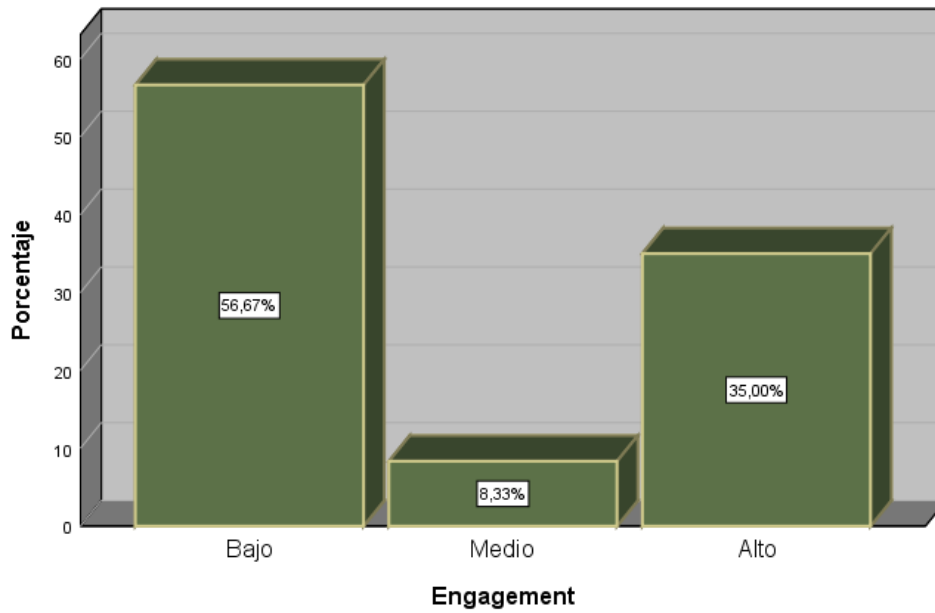


Figura 3 Frecuencia de las dimensiones del engagement

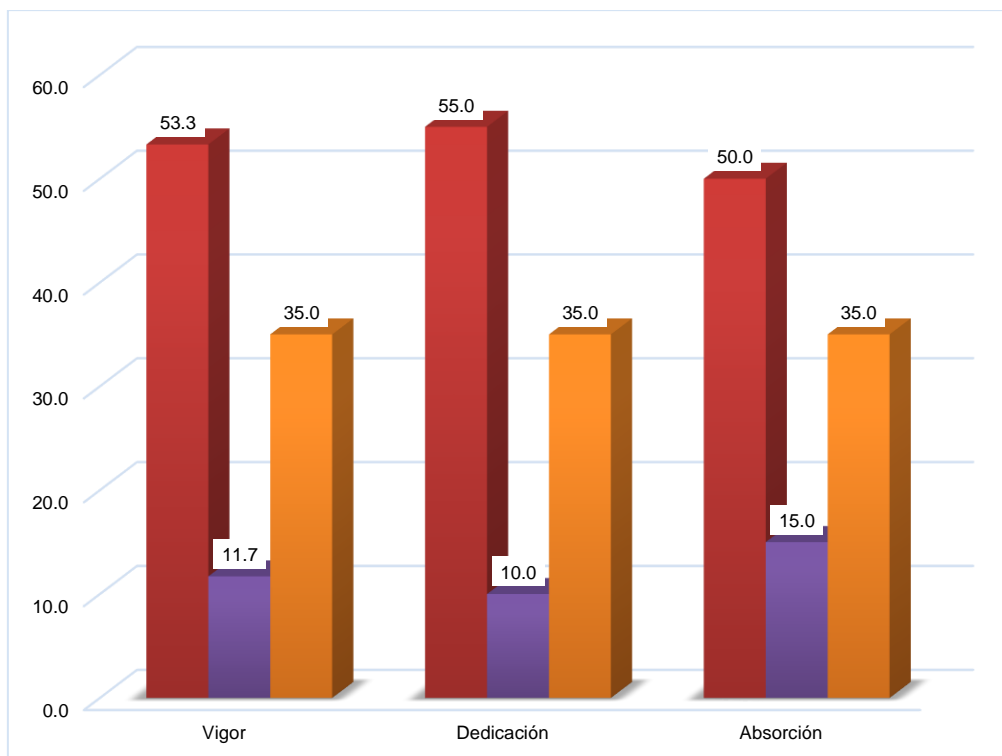


Figura 4 Frecuencia del estrés laboral

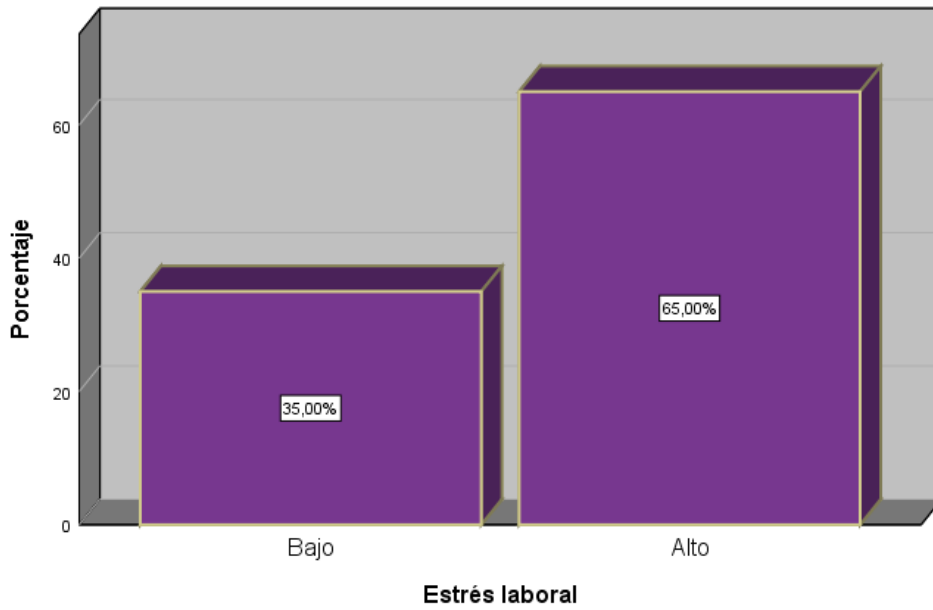


Figura 5 Frecuencia de las dimensiones del estrés laboral

