



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Engagement y estrés en los profesionales de enfermería de un
hospital nacional del Cusco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Galicia Parihuana, Elisvan Paul (ORCID: 0000-0001-7751-7145)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos hijos Mateo y Sigrid quienes son motor y motivo en mi vida para poder seguir superándome día a día.

A mis queridos padres Mateo y Sonia a mi hermana quienes estuvieron motivándome y apoyándome de manera constante.

A la memoria de mi abuela Martina quien representa un ejemplo de lucha y fortaleza brindando amor y respeto por los suyos.

Agradecimiento

A los docentes que me guiaron con sus conocimientos y enseñanzas durante el proceso de aprendizaje y elaboración de la presente tesis.

A mi familia, padres y hermana por creer en mí y brindarme su apoyo incondicional.

A mis amigos y colegas quienes con sus aportes hicieron posible la culminación de la tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
4.1. Resultados descriptivos	25
4.2. Prueba de hipótesis	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Distribución de frecuencias para la variable Engagement</i>	25
Tabla 2 <i>Distribución de frecuencias para la variable Estrés laboral</i>	25
Tabla 3 <i>Resultados para la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov</i>	26
Tabla 4 <i>Análisis de correlación entre las variables Engagement y estrés laboral</i>	27
Tabla 5 <i>Análisis de correlación entre la dimensión vigor y la variable estrés laboral</i>	28
Tabla 6 <i>Análisis de correlación entre la dimensión dedicación y la variable estrés laboral</i>	29
Tabla 7 <i>Análisis de correlación entre la dimensión absorción y la variable estrés laboral</i>	30

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022, para lo cual se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, siendo básico por su propósito y no experimental por su diseño, el cual fue de tipo descriptivo correlacional y transversal según su temporalidad.

La muestra para la presente investigación estuvo conformada por los profesionales de enfermería de un Hospital nacional del Cusco 2022 en número de 256 del cual se extrajo una muestra probabilística de 154 trabajadores, aplicándose dos cuestionarios mediante la técnica de la encuesta para recolectar datos, Escala sobre Engagement de Utrecht y cuestionario de la OIT sobre estrés laboral, cuestionarios que fueron debidamente validados y sometidos a análisis de confiabilidad.

Los resultados de la investigación permitieron concluir que existe relación significativa entre el Engagement y el estrés laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, lo cual se evidencia a partir de la prueba de hipótesis para la correlación de Spearman, en la que se obtuvo el valor de -0.804, valor que muestra una correlación alta e inversa entre dichas variables, de tal manera que los trabajadores que poseen niveles altos de Engagement laboral presentaron valores pequeños de estrés laboral.

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

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Engagement and stress in nursing professionals of a National Hospital of Cusco, 2022, for which a study was conducted with a quantitative approach, being basic for its purpose and non-experimental for its design, which was descriptive, correlational and cross-sectional according to its temporality.

The sample for the present research was made up of nursing professionals of a national hospital in Cusco 2022 in number of 256, from which a probabilistic sample of 154 workers was extracted, applying two questionnaires through the survey technique to collect data, the Utrecht Engagement Scale and the ILO questionnaire on work stress, questionnaires that were duly validated and subjected to reliability analysis.

The results of the research allowed concluding that there is a significant relationship between Engagement and work stress in nursing professionals of a National Hospital of Cusco, which is evidenced from the hypothesis test for Spearman's correlation, in which the value of -0.804 was obtained, a value that shows a high and inverse correlation between these variables, in such a way that workers who have high levels of work Engagement presented small values of work stress.

Key words: *Engagement, work stress, vigor, dedication, absorption.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, de acuerdo con la OMS (Organización Mundial de la Salud) el estrés en el trabajo se constituye en uno de los mayores riesgos para contraer enfermedades en el trabajo, y se presenta como una respuesta que las personas tienen cuando las demandas y presiones laborales superan sus habilidades y conocimientos en el trabajo, superando su capacidad de hacer frente a tales desafíos, y empeora con frecuencia cuando los trabajadores sienten que existe poco apoyo por parte de supervisores y colegas (OMS, 2020). Por su parte la OIT (Organización Internacional del Trabajo) estima que las condiciones de trabajo generadas por el COVID-19 afectan a un 93% de los trabajadores a nivel mundial para el 2020, constituyéndose la condición de trabajo en una fuente importante de inseguridad y estrés en el trabajo (OIT, 2020). La OIT y la OMS en dichos informe coinciden en identificar como causa principal del estrés laboral diversos factores que componen un organización deficiente en el trabajo, como son las características del trabajo, las exigencias del trabajo, el volumen y ritmo de trabajo, así como una ubicación inexacta en el puesto de trabajo, es este último punto el que concita un interés especial en las empresas y organizaciones, dado que si el trabajador no se compromete con el trabajo que realiza, difícilmente podrá sobrellevar las exigencias de un trabajo para el cual no está preparado, surge así lo que conoce como el Engagement, el compromiso con el trabajo, en el cual el trabajador se vincula con la labor que realiza, generándose en él altos sentimientos de inspiración, bienestar y auténtico placer por el trabajo que realiza (Cardín et al., 2019). Así contar con un nivel de Engagement lo suficientemente alto puede contribuir de manera importante en contrarrestar los efectos del estrés laboral generado por las exigencias del trabajo.

En el Perú se tiene que el tema del Engagement ha sido abordado de manera muy limitada, en relación al estrés laboral, así tenemos a Estrada (2021) quien aborda la relación del Engagement como un factor de prevención de los posibles estresores entorno al trabajo del personal de salud, por su parte del MINSA (2020) desarrolló una guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud el contexto de la pandemia del COVID-19, en el que se pone de manifiesto que las jornadas extensas de labor y la creciente demanda de salud a raíz de la pandemia del COVID-19, generan en el personal de salud estados de

estrés que en muchas ocasiones, ante la carencia de estrategias de afrontamiento derivan en cuadros crónicos de estrés laboral que pueden desencadenar en el síndrome del Burnout o del personal quemado o desgastado por la actividad laboral, por tanto, entre las estrategias que se proponen para enfrentar el estrés laboral surge el denominado Engagement que se caracteriza con la satisfacción que la actividad laboral le genera al trabajador, y que puede servir de factor de prevención y afrontamiento ante una creciente demanda de sus servicios.

A nivel local en la ciudad del Cusco, los hospitales nacionales cuenta con marcadas limitaciones en aspectos relacionados con la infraestructura y de recursos humanos, los cuales antes de la pandemia del COVID-19 ya venían advirtiendo la necesidad de ser abordados de manera pronta, sin embargo, dicha situación no se dio y a raíz de la pandemia del COVID-19 los trabajadores de los hospitales nacionales tuvieron que redoblar esfuerzos y atender en jornadas extensas a los pacientes, principalmente provenientes del COVID-19, ante esta situación es importante ampliar los conocimientos acerca de variables asociadas de manera antagónica con el estrés como lo es el Engagement que actúa como un factor protector ante posibles circunstancias de excesiva demanda laboral y por ende de estrés crónico, interés que se traduce en el planteamiento del problema en términos de las siguientes preguntas:

Pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022?, siendo las preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la dimensión vigor del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión dedicación del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión absorción del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022?

En cuanto a la justificación de la investigación, es importante precisar que desde el punto de vista teórico la investigación se justifica por la necesidad de conocer más a fondo acerca de la relación que se da entre el Engagement y el estrés laboral, en una realidad particular como la del Cusco en el que el sector de salud cuenta con muchas limitaciones, permitiendo dicho conocimiento desarrollar

estrategias dirigidas a cumplir efectos que la excesiva demanda de salud crea en los trabajadores en especial asistenciales, como son el personal de enfermería.

En cuanto a la justificación metodológica se tiene la necesidad de contar con estudios en mayor cantidad y con diseños que aborden la relación entre estrés laboral y las variables vinculadas a él como el Engagement, en tiempos cortos como es el diseño transversal, permitiendo generar estrategias fundamentadas que garanticen la eficacia de las mismas en un contexto particular como el que se tiene en la ciudad del Cusco, limitaciones y carencias en cuanto a infraestructura y personal de salud.

El objetivo general del estudio consiste en determinar la relación entre la Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022; los objetivos específicos son: Determinar la relación entre la dimensión vigor del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022, Determinar la relación entre la dimensión dedicación del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022, Determinar la relación entre la dimensión absorción del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022.

La hipótesis general afirma que: Existe relación directa y significativa entre la Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022. Como hipótesis específicas tenemos: Existe relación directa y significativa entre la dimensión vigor del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022, Existe relación directa y significativa entre la dimensión dedicación del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022, Existe relación directa y significativa entre la dimensión absorción del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se presenta a continuación estudios previos sobre las variables objeto del presente estudio de investigación.

En el ámbito internacional tenemos a:

Miranda et al. (2020) en Colombia, desarrollan la investigación que aborda el problema del Engagement en los profesionales colombianos de la salud y la diferencia posible según el tipo de contrato que presentan. El propósito de esta investigación fue examinar las variaciones en el compromiso entre los trabajadores de la salud con varios tipos de contratos de múltiples instituciones en Colombia. La investigación fue no experimental e incluyó a 334 personas (M=278 y H=56) de cinco universidades. Se recuperó una encuesta con hoc y la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht – 9. Se utilizó SPSS v.22 para analizar los datos; el análisis estadístico se realizó mediante las pruebas de Kolmogorov-Smirnov-S y Kruskal-Wallis ($p < 0,05$). Los hallazgos revelan que no existen variaciones estadísticamente significativas en los grados de Engagement entre los tipos de contrato; el contrato de obra o trabajo recibió la puntuación más alta en esta categoría. Los resultados están destinados a aumentar el bienestar de los trabajadores y se basan en un examen de las políticas contractuales de las empresas que prestan servicios de salud.

Aristizábal et al. (2018) realizaron un estudio en Colombia para determinar la asociación entre el estrés laboral y el Engagement entre los empleados de una empresa manufacturera en Dosquebradas (Colombia). Esto se logró mediante una investigación no experimental que incluyó a 238 empleados (M=218 - H=20). Utilizamos el Cuestionario de Evaluación de Estrés y la Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES-9). Los valores de confiabilidad de los instrumentos (Alfa de Cronbach) fueron de 0,90 y 0,88, respectivamente. Los resultados apoyan la hipótesis de trabajo de que existe un vínculo inversamente proporcional entre el perfil de estrés laboral y las dimensiones del compromiso. Además, existen distinciones basadas en el tipo de contrato. Se alienta a las empresas manufactureras a desarrollar planes de intervención destinados a prevenir el estrés relacionado con el trabajo y aumentar el compromiso.

Van Mol et al. (2018) en los Países Bajos investigan el trabajo cada vez más complicado y exigente física, intelectual y emocionalmente en las unidades de cuidados intensivos (UCI). Aunque los sentimientos negativos del estrés relacionado con el trabajo se han explorado ampliamente, el punto de vista opuesto del compromiso con el trabajo podría brindar información útil sobre cómo superar estas demandas emocionales. Esta investigación examinó la complicada interacción entre el compromiso laboral, las expectativas ocupacionales y los recursos de activos personales en el contexto del personal de la UCI. Se administró una encuesta transversal al personal de la UCI en un hospital docente de centro único. El compromiso laboral se evaluó utilizando la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht, que incluía artículos sobre el lugar de trabajo del encuestado. Además, se proporcionan catorce preguntas basadas en la escala de empatía médica de Jefferson para evaluar la empatía. Se envió por correo electrónico un enlace digital al cuestionario a 262 enfermeras de UCI y 53 intensivistas en octubre de 2015. Los hallazgos indican una tasa de respuesta general del 61 % (n = 193). La relación entre el compromiso laboral y las demandas cognitivas entre los intensivistas y las demandas emocionales entre las enfermeras de UCI fue desfavorable. No hubo una correlación significativa entre la dedicación al trabajo y la empatía; más bien, la amabilidad, la escrupulosidad y la estabilidad emocional estaban sustancialmente conectadas con el compromiso laboral. Después de ajustar la influencia de las horas de trabajo semanales, solo la cantidad de horas trabajadas por semana permaneció como un factor de confusión y la carga de trabajo tuvo un efecto negativo en el compromiso laboral. La dedicación al trabajo mitiga los efectos del estrés laboral. El trabajo en la unidad de cuidados intensivos (UCI) se caracteriza por una combinación de una carga de trabajo razonablemente alta y una carga emocional particularmente significativa. Esta carga no tuvo efecto sobre la dedicación laboral, que fue fuerte tanto para los intensivistas como para los enfermeros a pesar de sus reconocidas altas exigencias laborales. Los aspectos específicos que contribuyen a la salud y el éxito en la vida laboral del personal de la UCI necesitan investigación adicional.

Pérez et al. (2018) desarrollaron una investigación enmarcada en los mecanismos que promueven la salud y el bienestar de los trabajadores y los factores derivados de la actividad laboral. Esta investigación tuvo como objetivo

examinar el impacto mediador del estrés percibido en la relación entre la autoeficacia y el Engagement de los enfermeros. La muestra estuvo constituida por un total de 1777 trabajadores del área de enfermería registradas activas. Se hizo uso del cuestionario referido al compromiso laboral (UWES de Utrech) , la escala de auto eficacia y el cuestionario de estrés percibido. Los resultados del análisis de correlación y variada, así como análisis de regresión múltiple y lineal, mostraron que la auto eficacia se constituye en un recurso bastante potente para predecir el compromiso que los trabajadores tienen con la organización, no obstante, dicha relación disminuye por la intervención de variables mediadoras como el estrés. Varios elementos de estrés influyeron en la conexión entre la autoeficacia y las características de compromiso de diferentes maneras. Energía-alegría fue la mayor variable mediadora para todas las dimensiones del compromiso, y junto con Bullying-aceptabilidad social, amortiguó la influencia de la autoeficacia sobre el vigor y el compromiso, pero Sobrecarga fue simplemente un mediador del compromiso. Debido al hecho de que las enfermeras trabajan en un ambiente estresante y están expuestas a factores de riesgo como resultado de sus funciones laborales, la administración del hospital debe idear una intervención para mejorar los recursos personales de sus empleados y mejorar el bienestar tanto personal como organizacional.

Sakuraya et al (2017) desarrollaron la investigación acerca de la elaboración de trabajos, Engagement laboral y angustia psicológica entre los empleados japoneses: un estudio transversal. El objetivo de este estudio fue examinar las asociaciones transversales de la elaboración del trabajo auto informada con el Engagement laboral y la angustia psicológica entre los empleados en Japón. Método: Se realizó una encuesta a través de Internet entre todos los empleados de una empresa manufacturera en Japón. Analizamos los datos de 894 encuestados, todos empleados con empleo regular en el trabajo de la la artesanía, el compromiso laboral y la angustia psicológica se evaluaron utilizando la versión japonesa del Job Crafting Questionnaire, la versión japonesa de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y el Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ), respectivamente. Resultado: la regresión múltiple jerárquica mostró que el aumento de los recursos laborales estructurales, los recursos laborales sociales y las demandas laborales desafiantes se asociaron significativa y positivamente con el compromiso laboral ($\beta = 0,31$, $p <$

0,001; $\beta = 0,14$, $p < 0,001$; $\beta = 0,36$, $p < 0,001$, respectivamente). Para la angustia psicológica, el aumento de los recursos laborales estructurales se asoció significativa y negativamente con la angustia psicológica ($\beta = -0,15$, $p < 0,001$). Conclusión: el sugiere que el aumento de los recursos laborales estructurales se asocia con un mayor Engagement laboral y una menor angustia psicológica. Además, el aumento de los recursos laborales sociales y las demandas laborales desafiantes también se asocian con un mayor compromiso laboral.

En el ámbito nacional tenemos a:

García (2021) en Lima está realizando un estudio denominado Estrés y Compromiso en Trabajadores Jóvenes y Adultos de la región de Huaral en el año 2021, con el objetivo de determinar la fuerza de asociación entre las variables de estudio. El estudio es de carácter cuantitativo, utilizando una metodología no experimental de carácter correlacional y basada en el tiempo transversal. Se utilizó la escala de estrés laboral de la OIT para recopilar datos, mientras que la escala de Utrecht se utilizó para evaluar el compromiso, en una muestra de 203 empleados, incluidos adultos y jóvenes. Los hallazgos indican que existe una asociación fuerte pero inversa entre el compromiso y el estrés laboral, con un valor de $-0,221$, lo que indica que si surge un desequilibrio mental y físico como consecuencia de varias causas que contribuyen al bajo compromiso, el estrés laboral sería mayor.

Estrada (2021) en Apurímac realiza una investigación para determinar la relación que entre el estrés laboral y el Engagement se presenta en el área covid-19 del hospital subregional de Andahuaylas en el año 2020. El objetivo principal de este trabajo es generar nuevo conocimiento en un corte transversal de tiempo utilizando un método cuantitativo con un nivel de emparejamiento descriptivo y un enfoque no experimental. Debido a la circunstancia y la inaccesibilidad de los sitios de aislamiento COVID, se tomó una muestra de conveniencia de 60 profesionales de la salud de la región COVID para la recolección de datos. Se utilizaron cuestionarios diferenciados online y presenciales para obtener datos de las dos variables investigadas. Tres expertos evaluaron la validez de los instrumentos, y los valores de alfa de Cronbach de $0,958$ para la variable Engagement y $0,981$ para la variable confiabilidad del estrés laboral indican la excelencia de los instrumentos. Usando $\rho = -0,154$ y $p = 0,240$, los resultados de la prueba paramétrica de

Spearman indican que no existe relación entre las dos variables (niveles altos de Engagement en el 83% de los encuestados y niveles moderados de estrés laboral en el 98% de los encuestados).

Cuba (2021) en Lima realiza una investigación sobre estrés laboral y Engagement que tuvo como propósito indagar el grado de relación que entre el Engagement el estrés laboral existe, entre los empleados que laboran en una entidad financiera de Arequipa en el año 2021. Sobre esta premisa se desarrolló una estrategia de investigación básica, siendo la misma por su profundidad correlacional, empleándose asimismo un diseño observacional, que por su temporalidad fue transversal y se enviaron cuestionarios a 152 trabajadores de la caja Arequipa para cada variable de estudio. Los resultados de la investigación muestran la existencia de un estrés en nivel alto, en tanto que fue bajo el nivel para el Engagement, asimismo el estrés se asoció de manera indirecta y significativa con el Engagement en un 23.5% de los casos, siendo la significancia estadística del 5%, también se pudo encontrar que la tecnología no presentó una relación significativa con el Engagement. Los estudios indican que cuando los niveles de estrés son altos, la implicación es mayormente baja.

Panana (2021) en Lima realiza una investigación sobre la relación entre el Engagement y el estrés laboral en el sector salud; siendo dicho estudio por su propósito de nivel básico, desarrollado en el área neonatal durante la pandemia del coronavirus en un hospital de Huaraz, en el año 2021. La investigación cuantitativa, no experimental, de corte transversal. transformará radicalmente su metodología correlacional; la muestra estuvo compuesta por sesenta neonatólogos de un hospital de Huaraz. Se utilizaron dos cuestionarios validados y suficientes para cada variable en cada caso. Según los datos, existen correlaciones de 0,760 entre las dos variables, lo que se considera una relación significativa y negativa entre el compromiso y el estrés laboral. En otras palabras, cuando los profesionales de la salud reportan bajos niveles de compromiso, se considera que sus niveles de estrés laboral son elevados.

Saavedra et al. (2020) realizaron un estudio sobre el Engagement y la satisfacción laboral con el objetivo de conocer y recomendar cambios en la gestión del compromiso y su impacto en la satisfacción laboral del personal de las

instituciones públicas. Se utilizó como enfoque el hipotético deductivo. El enfoque utilizado fue descriptivo más que experimental, e incluyó un examen exhaustivo de la literatura. Nueve artículos científicos fueron elegidos como muestra. Como consecuencia, el 30% de las investigaciones sobre el compromiso encontraron que tiene un efecto sobre la satisfacción laboral de los empleados, teniendo el Compromiso un efecto directo sobre la variable y sus aspectos de salud física y psicológica de los trabajadores. El 35% de los escritores consideró que la satisfacción laboral es fundamental para la comodidad del colaborador en la institución para desempeñarse mejor y ser más productivo. El 35% de las investigaciones sobre ambas variables subrayan la relevancia del compromiso y la gestión en la generación de satisfacción de los empleados, sugiriendo la necesidad de realizar más análisis en el futuro. En conclusión, el Engagement contribuye al desarrollo de espacios institucionales internos que impactan en el confort de los colaboradores, dedicándolos a los objetivos institucionales como resultado del incentivo recibido. La satisfacción laboral se logra a través de la motivación, la capacitación y el desarrollo personal y profesional, lo que se traduce en un aumento de la calidad del trabajo y un efecto favorable en las instituciones; como tal, exige una atención particular de las políticas internas.

Engagement

Es un estado cognitivo-afectivo que perdura en el tiempo, no está centrado en un elemento o acción en particular y está marcado por la energía, la dedicación y la absorción (Salanova et al., 2000, citado en Aristizábal et al., 2018). Work Engagement es un estado mental positivo, esperanzador y conectado a la tarea que se caracteriza por sus componentes constitutivos (Gameiro et al., 2020).

Según Gómez et. al (2018) el Engagement se constituye en un estado en el que se encuentra la persona y que se caracteriza por el entusiasmo y la activación, el mismo se manifiesta a través del comportamiento el cual conduce al trabajador a obtener resultados sobresalientes en su tarea en las responsabilidades que se le son asignadas en el puesto de trabajo, también se mostró una relación significativa y alta con variables como son los comportamientos productivos, la creatividad, el compromiso con la organización, la satisfacción laboral, la productividad y el bienestar.

Este estado de actividad y entusiasmo individual, expresado en el comportamiento de aquellas personas empoderadas y líderes para lograr excelentes resultados en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades, se correlaciona con otros resultados dentro de la empresa, como la satisfacción y el compromiso organizacional, y la proactividad. comportamiento en el lugar de trabajo, salud, bienestar, creatividad y productividad.

Teorías sobre el Engagement

Teoría de la autodeterminación, ¿cuál es el contexto para comprender la importancia de los nuevos enfoques? Esta idea fue propuesta por Deci y Ryan en 1980 para investigar los elementos del compromiso de los empleados. Esta idea, que se ha empleado con frecuencia en entornos académicos y también está relacionada con el compromiso de los empleados, fue creada por ellos. Las inclinaciones normales para comportarse dinámicamente también están relacionadas con la Teoría. Esta hipótesis está íntimamente ligada tanto al comportamiento humano como al compromiso de los empleados, que estaban en el centro del compromiso laboral. El nivel de Compromiso es el resultado de la inclinación de los empleados a ejercer control sobre sus propias actitudes y deseos (Mkheimer y Mjlae, 2020).

Teoría de las Demandas y Recursos Laborales (DRL) El modelo teórico de las Demandas y Recursos Laborales (DRL) deriva de una serie de estudios sobre diversos factores que permitieron explicar y predecir el bienestar y el desempeño laboral. El modelo DRL implica que el lugar de trabajo consiste en recursos y necesidades laborales. Los factores físicos, sociales, organizacionales y psicológicos constituyen los recursos laborales. Estos aspectos se categorizan en externos: organizativos y sociales, e internos: cognitivos equiparables a los psicológicos y físicos. Por otro lado, los recursos laborales pueden evaluarse en función de sus funciones: reducir las demandas laborales, mejorar el desempeño individual y facilitar el logro de los objetivos organizacionales e individuales. Los componentes físicos, psicológicos, sociales y organizacionales de un trabajo constituyen sus demandas. Esto sugiere presión laboral, relaciones emocionalmente exigentes con los clientes, sobrecarga cuantitativa, conflicto de roles e incertidumbre, actividades monótonas y un entorno físico hostil (Vargas &

Estrada, 2020).

Dimensiones del Engagement

Vigor relacionado con el trabajo caracterizado por altos niveles de energía, tenacidad y una fuerte voluntad de esforzarse. Esta dimensión se caracteriza por un alto grado de deseo de ejercer un esfuerzo considerable en el trabajo y resolución frente a los obstáculos (Salanova et.al., 2000 citado en Doherty, 2018). Por su parte, la dedicación se caracteriza por altos grados de propósito, pasión, inspiración, orgullo y recompensa relacionados con el trabajo. Esta indicación se caracteriza por un fuerte apego al trabajo propio y un fuerte sentimiento de entusiasmo, ambición, identidad, desafío e importancia. La absorción se define por una sensación de que el tiempo pasa rápidamente y se lo quita el trabajo, acompañado de una completa concentración y felicidad mientras realiza la tarea. Se caracteriza por estar totalmente absorto y satisfecho con el propio trabajo en la medida en que el tiempo parece pasar rápido y hay renuencia a realizar otras tareas (Salanova et.al., 2000 citado en Doherty, 2018).

Del mismo modo, el entusiasmo y el compromiso se consideran la base del Compromiso. Teóricamente, la vitalidad es vista como la antítesis del cansancio emocional, mientras que el compromiso es visto como la antítesis del cinismo.

Importancia del Engagement en el trabajo

El Engagement no es solo una simple experiencia que les ocurre a algunos trabajadores, sino que también está asociado a la capacidad de influir en el grupo de la organización. Por ello, se asocia con el concepto de rediseño del trabajo, que se define como la capacidad del individuo para cambiar sus tareas y darle un nuevo significado a su trabajo. Por lo tanto, el Compromiso tiene que ver con los cambios físicos y cognitivos que hacen que las personas realicen sus funciones de manera diferente. Los cambios físicos se relacionan con cambios en la forma, el alcance de una serie de actividades laborales, mientras que los cambios cognitivos se refieren a cambios en la forma en que las personas perciben el trabajo. Cambiar los límites de las conexiones permite a las personas elegir con quién se relacionan en el trabajo. El compromiso permite prever grados de autonomía, el intercambio de ideas con el supervisor y oportunidades de crecimiento en el trabajo. Los trabajadores con los niveles más altos de Compromiso son los más proactivos en

la mejora de sus circunstancias laborales y los más exitosos en su entorno laboral. Los empleados con compromiso tienen una alta capacidad para crear sus propios recursos, desempeñarse mejor y sentirse felices en el trabajo. Sin embargo, el Engagement también puede tener un lado negativo, como la tendencia a subestimar el tiempo necesario para alcanzar determinados objetivos, fenómeno conocido como falacia de la planificación. De manera similar, las personas con falso optimismo pueden desarrollar tendencias desadaptativas, como continuar trabajando en proyectos fatales. (Knight et al., 2019).

Estrés laboral

La palabra estrés fue utilizada por los físicos para describir el grado en que un cuerpo se deteriora bajo el impacto de una fuerza (Lipp, 2001; Penido, 2013, citado por Barbosa et. al., 2018)

El principal efecto de la exposición a situaciones psicosociales negativas en el trabajo es el estrés-angustia. El estrés laboral tiene repercusiones en la calidad del trabajo, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la calidad de vida en general (Vieco y Abello, 2014, citado en Calderón, 2018).

El estrés es la reacción fisiológica del cuerpo ante una circunstancia; es un mecanismo para adaptarse al cambio, anticipar amenazas potenciales y reunir los recursos necesarios para superarlas (OMS, 2020).

El estrés laboral surge del mundo del trabajo como resultado de la industrialización, así como de los procesos de globalización, el desarrollo de las comunicaciones virtuales, el avance tecnológico, así como las condiciones de un nuevo mundo cada vez más dinámico que exigen el desarrollo de nuevas capacidades y habilidades en el trabajador, cuando el trabajador no está preparado para afrontar todas estas demandas sociales, mentales y físicas, el cuerpo reacciona de manera natural de una forma definitiva a través del estrés, el cual cuando es continuo y crónico puede engañar de manera importante la salud del trabajador, reduciendo también su productividad impactando en su entorno familiar y social (OPS, 2016).

Factores estresores

Se considera estresante cualquier estímulo interno o externo al individuo que lleve a un desequilibrio en el funcionamiento dinámico del organismo. Una parte importante de la investigación sobre el estrés se ha centrado en los desencadenantes, como situaciones que obligan al cerebro a procesar estímulos ambientales, percepciones de amenaza por parte del organismo y otros. Situaciones que provocan una reacción de la persona en un intento de volver al estado de equilibrio de partida (Sánchez, 2019).

Clima organizacional. En general, cuando la experiencia del clima organizacional es positiva, se constituye como un factor contrario al riesgo, es decir como un factor de protección de la salud, pudiendo controlar de manera adecuada niveles moderados de estrés, en tanto cuando se tiene un clima laboral que genera una experiencia negativa o muy mala, conduce a una reacción también negativa de nuestro organismo deteriorándose por ende la salud, lo cual está asociado con niveles elevados de estrés, en tanto que cuando se tiene una experiencia neutra respecto del clima con la percepción del ambiente laboral, se genera también un efecto poco motivador, no obstante existen disminuir los índices de estrés. (Barbosa, 2018 cita a Pinho, 2014)

Estructura organizacional Son características del trabajo relacionadas con la estructura y su estructura que afectan la salud, el desempeño y el bienestar del personal de salud, tales como la discriminación, el aislamiento, el insuficiente apoyo social, la precariedad laboral, el acoso psicológico y la irregularidad de horarios, entre otras. otros. Además, cuando se presentan factores estructurales al interior de las empresas que generan procesos disfuncionales, es decir procesos que no contribuyen a las tareas inmersas en los procesos de producción, se conduce a una inconformidad por parte del trabajador lo cual en la salud tiene como respuestas niveles de tensión y reacciones psico fisiológicas ligadas al estrés, son por ejemplo la presencia de horarios irregulares, y sobrecargas laborales las que provocan dichos sucesos (Huaycani, 2017).

Frase de territorio organizacional para el espacio personal o entorno de actividad de una persona. Los estudios han demostrado que la territorialidad es una fuente importante de estrés, particularmente cuando se trabaja en otros territorios

o cuando se invade el propio territorio (Martínez, Rodríguez, & Cobeá, 2019).

En función de la disponibilidad de los recursos que posea la empresa, esta entregará sus trabajadores territoriales acordes a sus expectativas y objetivos, en este punto el uso de la tecnología puede constituirse en un factor estresante, cuando el trabajador no está capacitado para el uso de los artefactos necesarios en su labor, también sucede en el caso contrario cuando la empresa no posee la suficiente maquinaria o los recursos que permitan una actividad adecuada por parte del trabajador.

Influencia del líder, el uso de la autoridad y el poder como la capacidad de influir en el trabajo de un colega, ayudándolo así a lograr sus objetivos profesionales (Mugiono y Mochamad, 2020).

Falta de cohesión grupal para lograr los objetivos laborales (Mugiono y Mochamad, 2020).

Asistencia en grupo de tareas para mostrarse como una persona que se identifica con la organización y el trabajo realizado. Se refiere a la sensación de disminución del apoyo, la colaboración y el reconocimiento por parte de la organización o del supervisor en el trabajo.

Tipos de estrés

En un espectro de dificultad psicológica mínima a significativa, se relaciona con tres formas de estrés: El estrés agudo se origina de las demandas y presiones del pasado reciente y anticipa las del futuro cercano. Cuando la concentración es alta, puede causar cambios psicosociales, desequilibrio emocional y síntomas físicos. El estrés agudo es el tipo de estrés más común. Es el resultado de las exigencias y tensiones del pasado reciente y las proyectadas para el futuro próximo. En pequeñas dosis, el estrés agudo es emocionante e interesante, pero en exceso, es agotador.

El estrés agudo esporádico es un tipo de estrés agudo que suele afectar a individuos que se encuentran en un estado continuo de prisa, agitación y cuyas respuestas repercuten en un ambiente hostil lleno de agonía. Los signos del estrés agudo episódico son los mismos que los síntomas de la sobrepresión continua: dolores de cabeza persistentes y tensos, migrañas, hipertensión, molestias en el

pecho y enfermedades del corazón. El tratamiento del estrés agudo episódico requiere intervención en varios niveles, a menudo necesitando meses de asistencia profesional.

El estrés crónico, que provoca un cansancio físico y mental intenso, se produce cuando los individuos están expuestos a factores estresantes personales, laborales y ambientales, es decir, el estrés de exigencias y presiones aparentemente constantes. El estrés crónico hace estragos en el cuerpo, el intelecto y la vida. Causa estragos con el uso prolongado. Descartas la carga de la pobreza, las familias disfuncionales, un matrimonio miserable o un trabajo o profesión. (Herrera, 2012 referenciado por Martínez et al., 2018).

Teorías sobre el estrés

El modelo Effort-Reward Desbalance (ERI) de Siegrist es una de las teorías del estrés laboral con mayor evidencia empírica desde la psicología organizacional. El estrés laboral, según este paradigma, es el resultado de un desequilibrio entre el esfuerzo del profesional y los beneficios que obtiene por su trabajo (Siegrist, 2008). Es así que el estrés laboral continuado crónico es el resultado de una pérdida de equilibrio persistente en lo que se refiere al esfuerzo en cuanto cantidad (motivación y demandas extrínsecas del trabajo) también en calidad. Las personas buscan ser recompensadas por la labor que realiza y tiene que ver con las demandas externas, dicho reconocimiento se da en términos de salario, estatus laboral, oportunidades para desarrollo profesional, seguridad laboral y recompensas en el trabajo. En función de este paradigma los problemas de salud están siendo relacionados con el estrés los mismos que son causados por un desbalance entre el esfuerzo que tienen las personas en el trabajo que realizan y el nivel de recompensa que obtienen. Dicha situación de desequilibrio de no ser adecuadamente solucionada puede dar lugar a enfermedades psiquiátricas graves, que afectan tanto al bienestar mental como físico del trabajador.

Modelo de Control de Demanda Laboral (JDC), El Modelo de Control de Demanda (JDC) —Karasek, 1979— se diferencia de los modelos de estrés laboral anteriores por su simplicidad y su aplicabilidad para estudiar y predecir dos resultados distintos: problemas de salud y comportamientos. Realizando una combinación de la psicología tradicional en el ramo organizacional con el de las

demandas laborales o espesores se ha podido explicar mejor manera la ocurrencia de problemas en la salud de los trabajadores, como por ejemplo la ansiedad, la fatiga, la depresión, la percepción de la salud disminuida, o de un estrés bastante alto, asimismo ausencias por enfermedad o por accidentes laborales (Montero et.al. 2013).

Dimensiones del estrés

En el modelo propuesto por (OIT-OMS, 2013) citado por Suárez (2013), si tiene como dimensiones el clima organizacional, entendido como la percepción respecto al clima laboral que sienten los trabajadores, se refiere a la naturaleza de una organización; el entorno de trabajo puede conducir a mejores resultados en el trabajo orientado a la crisis; sin embargo, el ambiente de trabajo afecta a los individuos de manera diferente. La segunda dimensión es la estructura organizacional, que se refiere a la formación de jerarquía, poder y autoridad dentro de una organización. Esta estructura está asociada al estrés porque, dependiendo de las funciones que se realicen dentro de la organización, se presentan mayores factores de presión y espesor. Una tercera dimensión se relaciona con el territorio organizacional, que se refiere al ambiente o espacio personal en el que se desarrollan las actividades laborales. Se plantea la hipótesis de que las personas que realizan trabajos en entornos diferentes al suyo enfrentan un mayor estrés en el trabajo. Una cuarta dimensión describe la tecnología como los recursos materiales de la organización para completar actividades, lo que permite una finalización más rápida y eficaz de las tareas. Una quinta dimensión está relacionada con la influencia del líder, es decir, la capacidad de influencia de los líderes, la forma en que se comportan, la comunicación que ofrecen y el incentivo que brindan, entre otros factores que pueden crear condiciones estresantes para muchos. el efecto de esto en el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados Una dimensión sectoria llamada falta de cohesión se refiere a la fuerza de atracción, la motivación que permite que el grupo esté unido, cuando una organización presenta falta de cohesión hay una distancia entre los miembros del mismo que produce estrés laboral, y finalmente está el apoyo del grupo que se refiere a las emociones y opiniones que se presentan dentro del grupo respecto a sus integrantes en el sentido de estar de acuerdo con su forma de actuar en el trabajo, de tal manera que pueden ser una fuente importante estrés laboral.

Relación entre el Engagement y el estrés laboral.

El deseo de fomentar el compromiso de los empleados por la labor que realizan es de interés central por las organizaciones públicas o privadas, debido a la conexión que ello tiene con el desempeño de los trabajadores (Breugh, 2021). Se debe recordar que el Engagement está referido al sentimiento integral que tiene el trabajador para estar involucrado en el trabajo, este concepto une el lado racional y el afectivo pues el Engagement tiene en cuenta ambos aspectos del desempeño. Son numerosos los factores o antecedentes que se han ido relacionando con el Engagement, entre los que tenemos las habilidades que posee el trabajador, la identidad hacia la tarea, la importancia hacia la tarea, la retroalimentación, las recompensas entre otros vinculados de manera directa con el mismo, sin embargo, existe una relación inversa, es decir de antecedentes negativos con el Engagement, si bien es cierto, estudiada en sus comienzos, pero un poco comprendida, es así que el agotamiento puede asociarse de manera inversa con el Engagement y el estrés laboral queda claro que se relaciona con el compromiso laboral (Akingbola y Van Den Berg, 2019).

De acuerdo con el modelo de los recursos y demandas laborales, las características laborales que conducen altos niveles de Engagement, se ven reforzadas por los recursos laborales y desinfladas por las demandas laborales, por tanto, si tenemos un entorno laboral estresante, este puede ser considerado como un tipo específico de demanda laboral que supone una carga demasiado pesada para los empleados, no obstante, también los recursos laborales pueden tener un efecto contrario (Breugh, 2021). Al respecto, el concepto de satisfacción de las necesidades básicas de la teoría de la autodeterminación se considera como un conjunto de recursos laborales que pueden mejorar el compromiso y el Engagement, es así que la satisfacción real de las necesidades básicas puede ser considerado como un recurso laboral lo que conduce a un mayor compromiso laboral, dado que los recursos activan y dinamizan los procesos motivacionales que son la fuente de compromiso y Engagement (Bakker y Demerouti, 2017). Es así que de acuerdo con la teoría de la autodeterminación todas las características del trabajo pueden clasificarse como demandas que agotan la energía o recursos que sustentan energía. Las demandas laborales quitan energía a los empleados y cuando se perciben como un obstáculo reducen el compromiso al frustrar el

crecimiento y el logro de los objetivos, por el contrario, los recursos laborales brindan apoyo y energía para que los empleados aumenten la persistencia necesaria para comprometerse (Hameduddin y Fernández, 2019). En este contexto surge el estrés con una presión externa ejercida sobre la persona, aunque otros examinan el estrés como una respuesta fisiológica, sin embargo, desde las perspectivas el estrés crea sentimientos agresivos o negativos que los empleados tienen hacia su trabajo como resultado de la atención laboral, aunque la presencia de pequeñas cantidades de estrés temporal no necesariamente conduzcan a resultados negativos, el estrés laboral crónico está vinculado directamente a una pérdida de compromiso en el trabajo, de acuerdo con la teoría de la autodeterminación los empleados que sufren de estrés comienzan a compensar los trabajos altamente estresantes con más esfuerzo psicológico, lo que reduce sus recursos laborales, conduciendo por ende a niveles más bajos de compromiso, por ello un ambiente de trabajo estresante puede considerarse como un tipo específico de demanda laboral que está directamente relacionado con niveles reducidos de compromiso, conduciendo a respuestas negativas que hacen que los empleados se desconecten de su trabajo, dado que su enfoque ahora está centrado en administrar el estrés en lugar de su capacidad para comprometerse en su labor (Breugh, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

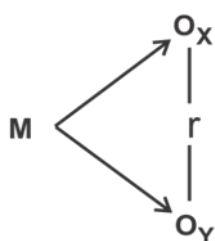
En cuanto al tipo de investigación la misma por su propósito es básica dado que busca ampliar un área del conocimiento, contribuir con el enriquecimiento de una teoría o de un constructo (Sánchez y Reyes, 2015)

La investigación por su temporalidad es transversal dado que se realiza la recolección de los datos en un periodo de tiempo corto, no siendo el tiempo una variable de interés para el estudio (Grove et al., 2016)

Se asume el paradigma positivista, se miden variables, se formulan hipótesis y se demuestran con el uso de herramientas estadísticas en la investigación. Debido a esta metodología, la investigación debe ser cuantitativa ya que presupone el paradigma positivista (Creswell, 2017).

Respecto del diseño de investigación, el estudio asume un diseño no experimental (Creswell, 2017), siendo asimismo por su alcance una investigación descriptiva correlacional pues tiene por propósito establecer la intensidad de la relación entre las variables de estudio (Hernández & Mendoza, 2018). Así en el presente estudio se busca cuantificar la relación entre las variables Engagement y estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional del Cusco, 2022.

El diseño de la investigación se diagrama de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra de estudio seccionada

Ox: Engagement

Oy: Estrés laboral

r: Relación entre las variables de estudio

3.2 Variables y operacionalización

V1: Engagement

Definición conceptual

Estado mental positivo vinculado con el trabajo y presenta como característica es la dedicación, el vigor y la absorción (Doherty y Doherty, 2018)

Definición operacional

Valoración obtenida con ayuda del instrumento de recolección de datos desarrollada por Schaufeli y Bakker (2003), siendo la misma adaptada en el Perú por el investigador Cárdenas (2016).

Indicadores

Los indicadores se presentan según las dimensiones, así para la dimensión vigor se tiene como indicadores de la energía para realizar trabajo, el deseo de efectuar el trabajo y la persistencia en el mismo; para la dimensión dedicación se tiene como indicadores de identificación con el trabajo, la inspiración laboral, el trabajo como fuente de realización y retos profesionales; en cuanto a la absorción se tiene como indicadores la concentración que se tiene del trabajo, el gusto agrado por el mismo y el involucramiento laboral.

Escala de medición

La variable Engagement presenta una escala ordinal.

V2: Estrés laboral

Definición conceptual

Respuesta que las personas pueden tener cuando se enfrentan a expectativas y presiones laborales que pueden parecer no coincidir con sus conocimientos, habilidades y capacidad de afrontamiento (Pandey, 2020).

Definición operacional

Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Autores: Ivancevich & Matteson Año: 1989
Adaptación y validación en Perú: Suarez (2013) Universidad César Vallejo

Indicadores

Los indicadores presentes para la variable estrés laboral se asocian a las dimensiones empleadas para la medición de la misma, así para el clima organizacional se tiene como indicadores las metas y forma de realizar el trabajo, así como la dirección y objetivos; en cuanto a la estructura organizacional se presentan como indicadores los informes y control realizado, así como el respeto y

la comunicación en el trabajo; para la dimensión territorio organizacional se tiene como indicadores el espacio privado y el trabajo en equipo; por su parte en cuanto a la tecnología son dos los indicadores, el conocimiento técnico tecnología adecuada; finalmente para la influencia del líder se tiene como indicadores el liderazgo y la supervisión.

Escala de medición

La variable estrés laboral presenta una escala ordinal para su medición

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de todos los elementos que son de interés para la investigación y que permiten obtener los datos de las variables involucradas en el estudio (Bonamente, 2017)

La población para el presente estudio estuvo conformada por los profesionales de enfermería de un Hospital nacional del Cusco 2022 en número de 256

Criterios de inclusión:

- Trabajadores del hospital nacional del Cusco
- Personal que deseen participar en la investigación

Criterios de exclusión:

- Personal que se encuentran de vacaciones o destacados por necesidad de servicio
- Personal que tiene laborando en la institución menos de un año

3.3.1 Muestra

La muestra constituye una parte de la población, la misma que tiene características estructurales similares a las de la población, es decir es representativa (Bologna, 2018).

La muestra estuvo constituida por 154 trabajadores de enfermería elegidos con muestreo aleatorio

3.3.2 Muestreo

Método o estrategia desarrollada para la obtención de la muestra, sea esta probabilística no probabilística (Bonamente, 2017)

El muestreo empleado para la presente investigación es un muestreo de tipo probabilístico.

3.3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis está constituida los Profesionales de enfermería de un Hospital nacional del Cusco 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual es una técnica que permite recolectar datos provenientes de variables en la que no se desarrolla un dialogo con el encuestado, quien responde preguntas o ítems previamente establecidos (Ávila et al., 2020)

3.4.2 Instrumentos

Como instrumentos de recolección de datos se usaron los instrumentos que se describen a continuación:

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Escala sobre Engagement Utrech

Autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)

Adaptación: Cárdenas (2016)

Dimensiones: Vigor, dedicación, absorción

Baremos: La escala Utrech de Engagement para la calificación de los puntajes utiliza baremos de puntuación, estableciéndose categorías de Engagement bajo, medio y alto, tanto para la variable como para sus dimensiones.

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario de la OIT para evaluar Estrés laboral

Autores: Ivancevich y Matteson (1989)

Dimensiones: Clima organizacional, Estructura organizacional, territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo de grupo.

Baremos:

3.4.3 Validez y confiabilidad

Para el instrumento Cuestionario sobre Engagement Utrech, Cárdenas (2016) lo adaptó y validó en el Perú, se empleó la validación de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio, estableciéndose tres factores o componentes con porcentaje de varianza de 22,48%, 16,75% y 16,31%, con un valor de 0,87 para el KMO de la prueba de esfericidad de Bartlett, asimismo obtuvo un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,89, lo cual muestra que dicho instrumento es confiable.

Para el instrumento Cuestionario de la OIT para evaluar Estrés laboral, fue validado por Suárez (2013) quien estudio la validez y confiabilidad del instrumento en Perú, obteniendo para la validez de contenido concordancia entre los jueces expertos para la prueba binomial con un p valor de 0,000, asimismo para la validez de constructo se encontraron cinco factores con un valor de 0,953 para el índice KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett muestra un índice significativo para Chi cuadrado. Respecto a la confiabilidad del instrumento se obtuvo el valor de 0,966 para el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, por su parte Estrada (2021) confirma dichos resultados obteniendo para la validez de contenido concordancia entre los jueces expertos para cinco factores o dimensiones y un índice de confiabilidad de 0,981 para el coeficiente de Alfa de Cronbach

3.5 Procedimientos

Para proceder a la recolección de datos haciendo uso de los instrumentos consignados en la presente investigación, se realizaron los trámites correspondientes para obtener el permiso por parte del hospital donde se desarrolló la presente investigación, asimismo se efectuaron las coordinaciones necesarias para obtener los datos del personal de salud que labora en dicho centro de salud para poder de esa manera enviar de manera virtual mediante formato electrónico de Google, los instrumentos de recolección de datos, una vez terminada la recolección de datos se procedió a solicitar la constancia de aplicación de instrumentos por parte de la gerencia del hospital.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recopilados utilizando las herramientas de recopilación de datos para esta consulta se vaciaron en una hoja de cálculo de Excel 2019, se estructuraron y

calificaron de acuerdo con las escalas especificadas y luego se exportaron a SPSS 26 para el análisis estadístico descriptivo e inferencial. En cuanto al análisis descriptivo, se utilizaron tablas de distribución de frecuencias y gráficos. El análisis de conducción no paramétrico de Spearman se sometió a la prueba de hipótesis en términos de inferencia estadística.

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a las consideraciones éticas, la presente investigación se apegó a los principios fundamentales de la investigación científica, incluidos los principios de no maleficencia en el sentido de que no se debe causar ningún daño a los participantes en la investigación, que se ofrecieron voluntariamente a participar en la investigación, y el principio de autonomía, también conocido como principio de autogobierno, para que los participantes tuvieran pleno conocimiento de los procedimientos. Además, se tomó en consideración el concepto de beneficencia, que se esfuerza por producir el mayor bien sin infligir daño, exponiendo al menor peligro posible a quienes intervienen en la investigación, y también se consideró el principio de generosidad. Por una cuestión de justicia ligada al respeto a los participantes, se mantuvo el anonimato de sus identidades a lo largo de la investigación, y en la presente indagatoria se hizo referencia a las fuentes utilizadas para la adquisición de los datos e informaciones requeridas para su elaboración.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias para la variable Engagement

Categorías	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Bajo	57	37,0	48	31,2	49	31,8	51	33,1
Medio	75	48,7	78	50,6	73	47,4	78	50,6
Alto	22	14,3	28	18,2	32	20,8	25	16,2
Total	154	100,0	154	100,0	154	100,0	154	100,0

En la tabla se aprecia que para el Engagement el mayor porcentaje se ubica en la categoría de media, con 48.7%, seguido por un 37.0% que presenta un bajo Engagement, es importante también indicar que en el nivel alto tan sólo se encuentra un 14.3% de los encuestados, aproximadamente un 50% de los trabajadores se ubica en nivel medio para las tres dimensiones como son el vigor, la dedicación y la absorción, en tanto que en el nivel bajo aproximadamente un 30% de los encuestados se ubican en estas tres dimensiones lo cual muestra la necesidad de motivar más a los trabajadores para que se comprometan con la labor que realizan.

Tabla 2

Distribución de frecuencias para la variable Estrés laboral

	Estrés laboral		D1		D2		D3		D4		D5		D6		D7	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	28	18,2	32	20,8	29	18,8	37	24,0	33	21,4	36	23,4	35	22,7	34	22,1
Medio	79	51,3	79	51,3	81	52,6	79	51,3	82	53,2	79	51,3	82	53,2	85	55,2
Alto	47	30,5	43	27,9	44	28,6	38	24,7	39	25,3	39	25,3	37	24,0	35	22,7
Total	154	100,0	154	100,0	154	100,0	154	100,0	154	100,0	154	100,0	154	100,0	154	100,0

Nota: D1: Clima organizacional, D2: estructura organizacional, D3: territorio organizacional, D4: Tecnología, D5: influencia del líder, D6: Falta de cohesión, D7: respaldo de grupo

En la tabla anterior los resultados para el estrés laboral permiten apreciar que un porcentaje importante de trabajadores y así ubica en el nivel de seres alto, llegando a un 30.5% del total, en tanto que el 51, 3% se ubica en vías de tener un estrés significativo, también se puede apreciar que el clima organizacional constituye un elemento que produce estrés laboral, cuando no están bien direccional en este caso alcanza un 27.9% en nivel alto, asimismo la estructura organizacional puede generar estrés laboral cuando no es funcional, alcanzándose el presente estudio a 28.6% mientras que para la dimensión de la organización territorial se tiene un 24.7% en el nivel más alto de manera similar ocurre para las dimensiones de tecnología, influencia del líder y también para las dimensiones de respaldo de grupo y falta de cohesión, constituyéndose todas estas variables en fuentes de estrés dentro del trabajo lo cual conlleva a que los trabajadores manejen de mejor manera las situaciones de estrés para que la empresa continúe prosperando.

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Ho: Los datos de las variables Engagement y estrés laboral provienen de una distribución normal

Ha: Los datos de las variables Engagement y estrés laboral no provienen de una distribución normal

Tabla 3

Resultados para la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,136	154	,000
Estrés laboral	,234	154	,000

Los resultados muestran que el p valor obtenido para ambas variables está por debajo del 5% (0.050) de significancia estadística, motivo por el cual se retrasa la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alterna, en virtud del cual los datos provienen de distribuciones poblacionales diferentes a la normal, motivo por el cual se empleará el Estadígrafo no paramétrico de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Ho: Las Engagement y el estrés laboral no presentan correlación en la empresa Inversiones y distribuidora en un hospital nacional de Cusco

Ha: Las Engagement y el estrés laboral presentan correlación en un hospital nacional de Cusco

Tabla 4

Análisis de correlación entre las variables Engagement y estrés laboral

		Engagement	Estrés laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000
		p-valor	-,804**
		N	. 154
Estrés laboral	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,804**
		p-valor	1,000
		N	. 154

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

Los resultados muestran que el p-valor obtenido es 0,000 el cual es inferior a 0,050 (5%) de significancia estadística, lo cual nos conduce a rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna, concluyéndose por tanto que existe correlación alta e inversa entre las variables Engagement y estrés laboral en un hospital nacional de Cusco, pues para el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo el valor de -0,804.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La dimensión vigor y el estrés laboral no presentan correlación en un hospital nacional de Cusco

Ha: La dimensión vigor y el estrés laboral presentan correlación en un hospital nacional de Cusco

Tabla 5

Análisis de correlación entre la dimensión vigor y la variable estrés laboral

		Vigor	Estrés laboral
Rho de Spearman	Vigor	1,000	-,696**
		p-valor	,000
		N	154
Estrés laboral		-,696**	1,000
		p-valor	,000
		N	154

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

Los resultados muestran que el p-valor obtenido es 0,000 el cual es inferior a 0,050 (5%) de significancia estadística, lo cual nos conduce a rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna, concluyéndose por tanto que existe correlación moderada e inversa entre la dimensión vigor y estrés laboral en un hospital nacional de Cusco, pues para el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo el valor de -0,696.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La dimensión dedicación y el estrés laboral no presentan correlación en un hospital nacional de Cusco

Ha: La dimensión dedicación y el estrés laboral presentan correlación en un hospital nacional de Cusco

Tabla 6

Análisis de correlación entre la dimensión dedicación y la variable estrés laboral

		Dedicación	Estrés laboral
Rho de Spearman	Dedicación	Coefficiente de correlación	1,000
		p-valor	,000
		N	154
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,728**
		p-valor	,000
		N	154

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

Los resultados muestran que el p-valor obtenido es 0,000 el cual es inferior a 0,050 (5%) de significancia estadística, lo cual nos conduce a rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna, concluyéndose por tanto que existe correlación alta e inversa entre la dimensión dedicación y estrés laboral en un hospital nacional de Cusco, pues para el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo el valor de -0,728.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La dimensión absorción y el estrés laboral no presentan correlación en un hospital nacional de Cusco

Ha: La dimensión absorción y el estrés laboral presentan correlación en un hospital nacional de Cusco

Tabla 7

Análisis de correlación entre la dimensión absorción y la variable estrés laboral

		Absorción	Estrés laboral
Rho de	Absorción	Coefficiente de correlación	1,000
		p-valor	,000
		N	154
Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,676**
		p-valor	,000
		N	154

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

Los resultados muestran que el p-valor obtenido es 0,000 el cual es inferior a 0,050 (5%) de significancia estadística, lo cual nos conduce a rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna, concluyéndose por tanto que existe correlación moderada e inversa entre la dimensión absorción y estrés laboral en un hospital nacional de Cusco, pues para el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo el valor de -0,676.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se realiza el análisis de los resultados obtenidos en la investigación contrastando los con los antecedentes el marco teórico desarrollado en la misma.

Respecto al objetivo general el cual plantea determinar la relación entre la Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022, los resultados de la investigación muestran que en efecto existe relación entre dichas variables lo cual es comprobado a través de la prueba de hipótesis para la correlación entre las variables Engagement y estrés laboral, en la cual con una significancia menor al 5% se obtuvo el valor de -0.804 para el coeficiente de correlación, el cual indica que existe una correlación inversa entre dichas variables, ubicado en el nivel de correlación alta, ello quiere decir que valores superiores de Engagement se asocian a valores menores de estrés laboral. Al respecto Estrada (2021) en su investigación acerca de Engagement y su relación con el estrés laboral, pudo evidenciar que no existe una relación significativa entre dichas variables, en tanto que Cuba (2021) es investigación sobre estrés laboral y el Engagement encontró una relación significativa entre dichas variables alcanzando el valor de -0.235 para el coeficiente correlación, lo cual implica como indica en su investigación que el Engagement se constituye en una fuerza interior la cual está asociada con el gusto por la labor que realiza convirtiéndose así en un factor de protección frente a situaciones estresantes, como indica (Gameiro, 2020) el Engagement no es sólo una capacidad está presente en un solo trabajador sino que también puede incluir en su entorno, de tal manera que frente a situaciones que causa un desgaste laboral el Engagement contribuye aminorar los síntomas del estrés laboral, dado que le genera al trabajador un grado de autonomía para poder solucionar problemas relacionados con la función que realiza, por su parte la motivación que tienen por el trabajo que hace permite afrontar mayores volúmenes de demanda sin sufrir un desgaste tan significativo.

Es importante mencionar que la presente investigación se obtuvo un porcentaje pequeño de 14.3% de trabajadores que poseen un nivel alto para el Engagement, en tanto que en el nivel medio se encontró 48.7% y un preocupante 37.0% en nivel bajo, lo cual impulsa a la necesidad de establecer ciertas actividades que permitan que el trabajador se ubique de mejor manera en el puesto de trabajo, al respecto

como indica (Breugh, 2021) es importante el deseo de fomentar el compromiso de los empleados por la labor que realiza, y en este punto el perfil de puesto debe adecuarse de manera más coherente con las capacidades y habilidades que posee el trabajador.

En cuanto al primer objetivo específico los resultados muestran que el vigor el estrés laboral guardan relación inversa entre sí, la cuales significativamente estadística y adopta el valor de -0.696 para el coeficiente de correlación de Spearman, es decir una correlación inversa moderada. Al respecto Aristizábal et al. (2018), menciona que es el vigor una de las dimensiones del Engagement que más representa y que se relaciona de manera inversa pero significativa con el estrés laboral, dado que cuando las circunstancias son adversas el vigor cumple un papel revitalizador en las acciones del trabajador sobre las funciones que desempeña. En cuanto al estrés laboral es importante indicar que el 18.2% posee un nivel de estrés laboral bajo, mientras que el 51, 3% se ubican en nivel medio y tan sólo el 30.5% en el nivel alto. De manera similar se pudieron estudiar las dimensiones que conforman el estrés laboral como son el clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo de grupo. Se pudo evidenciar que en cuanto al clima organizacional este presenta un porcentaje importante de trabajadores que lo considera como adecuado alcanzando el 27.9%, mientras que un grupo de ellos que representa el 51.3% percibe como un clima laboral medio, es decir susceptible de ser mejorado, al respecto Vargas y Estrada (2020) la importancia que tiene el clima laboral percibido en la organización en lo referente al estrés laboral, es importante mencionar que un clima laboral hostil, en el que el trabajo en equipo y la comunicación organizacional no se dan de la mejor manera se comporta como un estresor laboral contribuyendo de manera negativa a las funciones que realiza el trabajador; asimismo en lo que se refiere a la estructura organizacional se aprecia que un 28.6% de los trabajadores considera que existe una buena estructura organizacional pues se ubican en nivel alto, mientras que un 52.6% lo ubica en nivel medio y un 18.8% en nivel bajo, ello quiere decir que la estructura organizacional no contribuye de manera adecuada para este último grupo de trabajadores en las labores que realiza, al respecto Suárez (2013) pone de manifiesto la importancia de la estructura organizacional asociada al estrés, en el que está implícita la

formación de la jerarquía, poder y autoridad dentro de una organización, cuando no existen adecuados niveles de jerarquía y capacidad de delegación de funciones, existe la posibilidad de que este se convierta en una fuente de estrés laboral.

En cuanto se refiere al territorio organizacional los resultados muestran que un 24.0% de los trabajadores lo ubica en un nivel bajo, mientras que el 76% restante ubican en nivel medio alto, es importante recalcar que el territorio organizacional se refiere al espacio ambiente en el que el trabajador realiza sus funciones, el cual si no posee las características adecuadas que le permitan realizar sus funciones de manera adecuada también se constituye en una fuente de estrés como manifiesta Suárez (2013). Situación similar se presenta para las dimensiones tecnología, influencia del líder, en esta última se aprecia que para un 23.4% de los trabajadores el liderazgo se ubica en nivel bajo, mientras que para el 25.3% en nivel alto, al respecto debemos aclarar que el liderazgo organizacional, no sólo consiste en su formato vertical es decir la capacidad que tiene el líder de influir sobre los subordinados, sino que también incluye la capacidad de delegar y deformar liderazgo horizontal en el que cada trabajador se convierte en un líder en las labores que realiza y una fuente de inspiración para sus pares.

En cuanto al segundo objetivo específico los resultados muestran que para la dimensión dedicación y estrés laboral se obtuvo el valor de -0.728 para el coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que indica que existe una correlación alta e inversa, ello quiere decir que cuanto mayor es el nivel de dedicación de los trabajadores, se presenta menor estrés laboral. Al respecto Pérez et al. (2018) en su investigación enmarcada en los mecanismos que provee la salud y bienestar de los trabajadores, pudo encontrar una relación significativa entre el estrés percibido y el Engagement del personal de enfermería, destacándose que la dedicación se vinculan de manera directa con la eficacia para afrontar problemas en el trabajo, teniendo en cuenta que el personal de enfermería trabaja en un ambiente estresante, estando expuestos a factores de riesgo, que ponen en peligro el desarrollo de sus funciones laborales. En la presente investigación respecto de la dimensión dedicación en las que un 20.8% de los trabajadores presentar un nivel alto y el restante 78.2% se ubicaron en los niveles medio y bajo, al respecto Miranda et al. (2020) en su investigación en la que aborda el problema del Engagement en los profesionales colombianos de salud, mostró que existen variaciones

importantes en los porcentajes encontrados del Engagement de los trabajadores, en función al tipo de contrato que reciben, manifestando que son las políticas implementadas para aumentar el bienestar de los trabajadores las que al estar mal diseñadas no contribuyen de manera efectiva en una mejora del Engagement compromiso del trabajador con la labor que desempeña. Como indican Cardin et al (2019) el Engagement al ser un Estado positivo de la mente, provea trabajador de vigor o energía para realizar las funciones que realiza, asimismo dicho estado se contrapone a lo que se conoce como el síndrome del quemado o Burnout en el que las personas se sienten agotadas emocional y físicamente, cuando son sobrepasadas en sus capacidades por las actividades que realizan, situación contraria que ocurre cuando la persona posee un nivel alto de Engagement dado que al tener un gusto o satisfacción por realizar su trabajo aminore el impacto de la alta demanda que pueda ocurrir sobre los servicios del trabajador, motivo por el cual muchas empresas desarrollan actividades o acciones centradas en aumentar la satisfacción del trabajador en la labor que realiza, para lo cual es importante desarrollar la capacitación necesaria, cuanto mejor sea las habilidades en las funciones que ha de desarrollar el trabajador entonces el nivel de Engagement se incrementará, proveer de un ambiente adecuado para el trabajo en cuanto al espacio territorial es decir al espacio en el que realiza la tarea y también el ambiente laboral contribuyen a que el trabajador aumente sus niveles de satisfacción, en especial la satisfacción interna que se asocia más directamente con el Engagement.

Respecto al tercer objetivo específico los resultados mostraron que la correlación para la dimensión absorción y la variable estrés laboral alcanzó el valor de -0.676 para el coeficiente de correlación de Spearman, indicando por tanto que existe una correlación moderada e inversa entre dicha dimensión y variable, de tal manera que los trabajadores que presentan mayor absorción, presentan también de manera simultánea menor estrés laboral , Sakuraya et al. (2017) en su investigación sobre el Engagement laboral y la angustia psicológica que afrontan muchos empleados en Japón muestra que el aumento de los recursos laborales estructurales presentan asociación con un mayor Engagement laboral, al mismo tiempo que las demandas laborales desafiantes se asocian con un mayor compromiso laboral en los trabajadores, así mismo Panana (2021) en su

investigación sobre la relación entre el Engagement laboral y el estrés laboral en el sector salud, pone de manifiesto que durante la pandemia del Covid 19 , se presentan una correlación alta con coeficiente que alcanzó el valor de -0.760 en un hospital de la ciudad de Huaraz, mostrando que dicha relación inversa pero significativa se presenta porque el personal de salud estuvo expuesto a niveles bastante altos de demanda laboral, que sobrepasaron en muchos casos sus capacidades de atención lo cual condujo a la presencia de niveles de estrés laboral bastante altos, no obstante aquellos profesionales que contaban con un nivel de Engagement lo suficientemente alto pudieron sobreponerse de manera adecuada a los principales factores estresores, minimizando los efectos que el estrés laboral provoca a nivel psicológico y fisiológicos del trabajador.

García et al. (2021) al referirse a la absorción indica que esta se relaciona con el grado de concentración que el trabajador tiene respecto a las actividades que realiza en el desempeño de las funciones que le son asignadas y que cumplen la función de un elemento protector que le permite afrontar en mejores condiciones el estrés laboral generado por el trabajo, existen trabajadores que incluso pierden el sentido del tiempo cuando están trabajando lo cual crea inclusive dificultades para desconectarse la tarea, debido a los sentimientos de satisfacción y concentración que están presentes en el trabajo, no obstante para que le ocurra de acuerdo a Knight et al. (2019) es importante que trabajador tenga las suficientes capacidades y habilidades competenciales relacionadas con las tareas que realiza, asimismo que cuente con la motivación suficiente para realizar su trabajo, al respecto la absorción y la motivación se relacionan de manera directa, especialmente la motivación interna que tiene que ver con el gusto por la labor, con la adecuación del perfil laboral con las habilidades del trabajador de ahí la importancia de hacer coincidir o concordar los intereses, habilidades y competencias que posee el trabajador, lo cual predisponen a que ocurran eventos de absorción, en el que el trabajador siente un interés bastante marcado por mejorar la labor que realiza, no importándole destinar más tiempo del establecido para perfeccionar y acabar las tareas propias de sus funciones, la absorción conlleva a tener trabajadores en constante mejora de sus funciones y por tanto, protegerse mejor manera del estrés laboral pues es una concentración en la que está presente la satisfacción.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que el Engagement que presentan los trabajadores de enfermería del hospital nacional de Cusco, se relacionan de manera significativa y directa con el estrés laboral, obteniéndose el valor de -0.804 el coeficiente de correlación de Spearman, valor que muestra la existencia de una correlación alta inversa entre dichas variables, de tal manera que los trabajadores que poseen niveles altos de Engagement laboral presentaron valores pequeños de estrés laboral.

Segunda: Se concluye a partir de los resultados obtenidos que en cuanto al nivel de Engagement por parte del personal del área de enfermería de un Nacional de Cusco, los resultados pusieron en evidencia que tan sólo el 14.3% posee un nivel alto para dicha variable, en tanto que un 48.7% se ubican en nivel medio y un 37.0% en nivel bajo, siendo estos últimos los menos protegidos contra el estrés laboral.

Tercera: Se concluye respecto al estrés laboral en los profesionales de enfermería Hospital Nacional de Cusco, que el 18.2% de los trabajadores poseen un nivel bajo de estrés laboral, de la misma manera el 59.3% se ubican en nivel medio de estrés laboral y un preocupante 30.5% se ubica en el nivel de estrés laboral alto, exponiendo este último grupo a los peligros que entrañan estrés laboral tanto a nivel psicológico, físico.

Cuarta: Las dimensiones pertenecientes al Engagement presenta relación moderada e inversa, pero significativa con el estrés laboral, así respecto a la relación entre en vigor el estrés laboral se alcanzó un valor de -0.696 para la correlación, en tanto que para la dimensión dedicación y la variable estrés laboral se obtuvo el valor de -0.728 y el valor de -0.676 para la dimensión absorción y estrés laboral que indica un nivel moderado de correlación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la gerencia del hospital en la que se realizó la presente investigación, se recomienda en vista de los resultados obtenidos, desarrollar acciones que permitan mejorar las habilidades laborales de los trabajadores, con el propósito de incrementar el nivel de Engagement y contar, por ende, con una estrategia adecuada para el afrontamiento del estrés laboral.

Segunda: Se recomienda la gerencia del hospital en la que se realizó la presente investigación, revisar de manera periódica los perfiles de los puestos de trabajo en relación con las capacidades laborales de los trabajadores de tal manera que exista una mejor correspondencia entre las mismas permitiendo así contar con un mejor nivel de vigor hacia las labores que realiza el trabajador por la compatibilidad que encuentra con las mismas.

Tercera: Se recomienda a los trabajadores del hospital donde se realizó la presente investigación, desarrollar capacitaciones continuas que les permitan tener un mejor manejo de las actividades afines a sus funciones, buscando así un nivel de satisfacción mayor relacionado con el trabajo que realiza y la dedicación al mismo.

Cuarta: Se sugiere a las personas que desean investigar en el tema del Engagement y el estrés laboral desarrollar investigaciones que permitan establecer factores de riesgo asociados a ambas variables, de tal manera que permitan generar estrategias para incrementar en el caso del Engagement los niveles en los trabajadores y disminuir en el segundo caso el estrés laboral.

REFERENCIAS

- Akingbola, K., & Van Den Berg, H. A. (2019). Antecedents, consequences, and context of employee engagement in nonprofit organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 46-74. <https://doi.org/10.1177%2F0734371X16684910>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Lima: Universidad de Lima.
- Alvarez, H. A. O., Provencio-Vasquez, E., Slavich, G. M., Laurent, J. G. C., Browning, M., McKee-Lopez, G., ... & Spengler, J. D. (2019). Stress and health in nursing students: the nurse engagement and wellness study. *Nursing research*, 68(6), 453.
- Antoinette Bargagliotti, L. (2012). Work engagement in nursing: a concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 68(6), 1414-1428.
- Aristizábal, D., Mejía, C., & Quiroz, E. (2018). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. Universidad Católica de Pereira.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp0000056>
- Bedoya, D. A., González, C. M., & González, E. Y. Q. (2018). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Textos y sentidos*, (17), 101-122.
- Breaugh, J. (2021). Too stressed to be engaged? The role of basic needs satisfaction in understanding work stress and public sector engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84-108. DOI: 10.1177/0091026020912516
- Bologna, E. (2018). Métodos Estadísticos de Investigación. Córdoba: Editorial Brujas.
- Bonamente, M. (2017). Statistics and analysis of Scientific Data. New York: Springer.
- Cárdenas R. (2016). Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Compromiso en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo. Trujillo – Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111>
- Cardin, D., Cordioli, J., Gazetta, C., Gomez, A., & García, L. (2019). Occupational stress and engagement in primary health care workers. *Rev. Bras. Enferm.*, 72(6). doi:<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0681>
- Creswell, J. (2017). Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches. Los Ángeles: SAGE.
- Cuba, A. (2021). Estrés laboral y engagement en colaboradores de una entidad. [Tesis de

- grado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66695/Cuba_TAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Doherty, K., & Doherty, G. (2018). Engagement in HCI: conception, theory and measurement. *ACM Computing Surveys (CSUR)*, 51(5), 1-39.
- 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]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57032>
- Franco-Miranda, V., Quiroz-González, E., & Castaño-González, E. J. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud; Existen diferencias según el tipo de contrato?. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177.
- Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (2020). Conceptual framework for the strategic management: A literature review-descriptive. *Journal of engineering*, 1-21. doi:10.1155/2020/6253013
- Gameiro, M., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2020). A person-centered approach to the job demands–control model: a multifunctioning test of addictive and buffer hypotheses to explain burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8871.
- García, J. (2021). Estrés laboral y Engagement en trabajadores jóvenes-adultos del distrito de Huaral, 2021. [Tesis de maestría, escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62486>
- García-Iglesias, J. J., Gómez-Salgado, J., Fagundo-Rivera, J., Romero-Martín, M., Ortega-Moreno, M., & Navarro-Abal, Y. (2021). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Revista española de salud pública*, 95.
- García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2017). Engagement of nurses in their profession. Qualitative study on engagement. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 27(3), 153-162.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., & Rodríguez-Carvajal, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement. *International journal of nursing studies*, 48(4), 479-489.
- Hameduddin, T., & Fernandez, S. (2019). Employee engagement as administrative reform: Testing the efficacy of the OPM's employee engagement initiative. *Public administration review*, 79(3), 355-369. <https://doi.org/10.1111/puar.13033>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas

- cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGrawHill Education.
- Hetzel-Riggin, M. D., Swords, B. A., Tuang, H. L., Deck, J. M., & Spurgeon, N. S. (2020). Work engagement and resiliency impact the relationship between nursing stress and burnout. *Psychological Reports*, 123(5), 1835-1853.
- Hudson, K., & Carrasco, R. (2017). Nursing student engagement: Taking a closer look. *Open Journal of Nursing*, 7(02), 193.
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M. B., & Cruz, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *Journal of advanced nursing*, 67(4), 865-875.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348-372.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2019.1588887>
- Liébana-Presa, C., Fernández-Martínez, M., Vázquez-Casares, A. M., López-Alonso, A. I., & Rodríguez-Borrego, M. (2018). Burnout y engagement en estudiantes universitarios de enfermería. *Enfermería Global*, 17(50), 131-152.
- Lynn, P. (2017). Leadership Attributes and Behaviors as Predictors of Organizational Resilience in Academic Health Care Systems. Tesis Doctoral, Walden University, College of Health Sciences, Washington.
- Martos Martínez, Á., Pérez-Fuentes, M. D. C., Molero Jurado, M. D. M., Simón Márquez, M. D. M., Barragán Martín, A. B., & Gázquez Linares, J. J. (2021). Empathy, affect and personality as predictors of engagement in nursing professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4110.
- Miranda, F., Quiroz, E., & Castaño, E. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(60), 159-177. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1942/194263234009/194263234009.pdf>
- Mkheimer, I., & Mjlae, S. A. (2020). Factors of Employee Engagement and Organizational Development: Are They Linked. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*.
- Nuñez, e. a. (2016). Política andina de planificación y gestión de recursos humanos en salud. *Anales de la facultad de medicina*, 76, 27-33.
 doi:10.15381/anales.v76i1.10967
- OIT. (30 de junio de 2020). El Covid 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
- Olvera, H. A., Provencio-Vasquez, E., Slavich, G. M., Laurent, J. G. C., Browning, M., McKee-Lopez, G., ... & Spengler, J. D. (2019). Stress and Health in Nursing Students: The Nurse Engagement and Wellness Study. *Nursing research*, 68(6), 453-463. https://europepmc.org/articles/pmc7004871/bin/nihms1535166-supplement-supplemental_data_file__doc__pdf__etc___2.pdf
- OMS. (19 de octubre de 2020). Occupational health: Stress at the workplace. Obtenido de World Health Organization: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería global*, 16(48), 208-225.
- Panana, E. (2021). Engagement y estrés laboral del personal de neonatología durante la Covid-19 en un hospital de Huaraz, 2021. [Tesis de maestría, Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo]. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80028/Panana_TEV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, M., Ramos, M. M., & Topa, G. (2019). Occupational stress in nursing. Multiple group membership from a preventive perspective. *Current Psychology*, 1-9.
- Pérez, M., Molero, M., Barragan, A., Simón, M., Martos, A., & Gázquez, J. (2018). The Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship of Self-Efficacy and Work Engagement in Nurses. *Journal of Clinical Medicine*, 8(10), 2-12. doi:10.3390/jcm8010010
- Pérez-Fuentes, M. D. C., Gázquez Linares, J. J., Molero Jurado, M. D. M., Simón Márquez, M. D. M., & Martos Martínez, Á. (2020). The mediating role of cognitive and affective empathy in the relationship of mindfulness with engagement in nursing. *BMC Public Health*, 20(1), 1-10.
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Eguchi, H., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K., & Kawakami, N. (2017). Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: a cross-sectional study. *BioPsychoSocial medicine*, 11(1), 1-7.
- Sanclemente Vinué, I., Elboj Saso, C., & Íñiguez Berrozpe, T. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enfermería global*, 16(47), 400-426.
- Seada, A. M. (2017). Organizational role stress and work engagement among nurses in a

- selected hospital in Cairo. *American Journal of Nursing Science*, 6(1), 53-62.
- Sohal, L. (2020). Implementing a nursing professional model to improve staff nurse engagement and teamwork. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 51(3), 124-131.
- Suárez, A.(Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima.Revista PsiqueMag. Recuperado de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Van der Colff, J. J., & Rothmann, S. (2009). Occupational stress, sense of coherence, coping, burnout and work engagement of registered nurses in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 1-10.
- Vargas Mendoza, L. M., & Estrada Mejía, W. C. (2020). El engagement: teoría y nociones. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35 - 46. <https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>.
- Van Mol, M., Nijkamp, M. D., Bakker, J., Schaufeli, W., & Kompanje, E. (2018). Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. *Australian Critical Care*, 31(4), 234–241. doi:10.1016/j.aucc.2017.05.00

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Engagement y estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional del Cusco, 2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente: Engagement					
¿Cuál es la relación entre la Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022?	Determinar la relación entre la Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022	Existe relación directa y significativa entre la Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Vigor	Energía para trabajar	1, 2	Escala ordinal (Frecuencia)	Escala ordinal Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Regularmente (3) Bastantes veces (4) Casi siempre (5) Siempre (6)	Escala ordinal Bajo Medio Alto
				Deseos por realizar el trabajo	3			
				Persistencia en el trabajo	4, 5, 6			
			Dedicación	Identificación con el trabajo	7			
				Inspiración laboral	8, 9			
				Trabajo como fuente de retos y realización profesional	10, 11			
			Absorción	Concentración en el trabajo	12, 13			
				Agrado por el trabajo	14			
Involucramiento laboral	15, 16, 17							
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable independiente: Estrés laboral					
1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión vigor del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión dedicación del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un	1. Determinar la relación entre la dimensión vigor del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022 2. Determinar la relación entre la dimensión dedicación del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un	1. Existe relación directa y significativa entre la dimensión vigor del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022 2. Existe relación directa y significativa entre la dimensión dedicación del Engagement y el estrés en los	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Clima organizacional	Metas y forma de trabajo	1, 10	Escala ordinal (Frecuencia) 1 = si la condición 'Nunca' es fuente de estrés. 2 = si la condición 'Raras veces' es fuente de estrés. 3 = si la condición 'Ocasionalmente' es fuente de estrés. 4 = si la condición 'Algunas veces' es fuente de estrés.	Escala ordinal Bajo Medio Alto	
				Dirección y objetivos	11, 20			
			Estructura organizacional	Informes y control	2, 12			
				Respeto y comunicación en el trabajo	16, 24			
			Territorio organizacional	Espacio privado	3			
				Trabajo en equipo	15, 22			
			Tecnología	Conocimiento técnico	4, 14			
				Tecnología adecuada	25			
			Influencia del líder	Supervisión	5, 6			
				Liderazgo	13, 17			
			Falta de cohesión	Colaboración y organización	7, 9			
Presión	18, 21							

Hospital Nacional de Cusco, 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión absorción del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022?	Hospital Nacional de Cusco, 2022 3. Determinar la relación entre la dimensión absorción del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022	profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022 3. Existe relación directa y significativa entre la dimensión absorción del Engagement y el estrés en los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cusco, 2022	Respaldo de grupo	Respaldo y protección Ayuda	8, 19 23	5 = si la condición 'Frecuentemente' es fuente de estrés. 6 = si la condición 'Generalmente' es fuente de estrés. 7 = si la condición 'Siempre' es fuente de estrés.	
Diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Métodos de análisis de datos		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico por su propósito Diseño: No experimental, descriptivo correlacional		Población: Profesionales de enfermería de un Hospital nacional del Cusco 2022 en número de 256 Muestra: 154 elegidos con muestreo aleatorio	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Engagement Utrech y cuestionario de la OIT para evaluar Estrés laboral		Descriptivos: Tablas de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos Inferencial: Prueba de hipótesis de normalidad Kolmogorov Smirnov, análisis de correlación		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción (Doherty y Doherty, 2018).	Valoración obtenida en el instrumento: Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17) Autor: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003). Adaptación para el Perú Cárdenas (2016) Universidad César Vallejo	Vigor	Energía para trabajar Deseos por realizar el trabajo Persistencia en el trabajo	Escala ordinal Bajo
			Dedicación	Identificación con el trabajo Inspiración laboral Trabajo como fuente de retos y realización profesional	Medio Alto
			Absorción	Concentración en el trabajo Agrado por el trabajo Involucramiento laboral	
Estrés laboral	Respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no parecen coincidir con sus conocimientos, talentos y que desafían su capacidad de afrontamiento (Pandey, 2020).	Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Autores: Ivancevich & Matteson Año: 1989 Adaptación y validación en Perú: Suarez (2013) Universidad César Vallejo	Clima organizacional	Metas y forma de trabajo Dirección y objetivos	Escala ordinal Bajo
			Estructura organizacional	Informes y control Respeto y comunicación en el trabajo	Medio
			Territorio organizacional	Espacio privado Trabajo en equipo	Alto
			Tecnología	Conocimiento técnico Tecnología adecuada	
			Influencia del líder	Supervisión Liderazgo	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos



CUESTIONARIO UTRECHT DE ENGAGEMENT

Estimado usuario estamos realizando un estudio para conocer sus necesidades y opinión acerca del compromiso con la labor que realiza (Engagement), en el puesto que desempeña en su organización.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

Género	Masculino			Femenino									
Edad	20-30		31-40		41-50		51 a más						
Condición laboral	Contratado		Nombrado		CAS								
Grado de instrucción	Técnico profesional			Profesional									
	Maestro(a)			Doctor (a)									
ESCALA DE FRECEUNCIA				VALORACION									
Nunca (Ninguna vez)				1									
Casi nunca (Pocas veces al año)				2									
Algunas veces (Una vez al año)				3									
Regularmente (Pocas veces al mes)				4									
Bastantes veces (Una vez por semana)				5									
Casi siempre (Varias veces por semana)				6									
Siempre				7									
Nº	ITEMS						1	2	3	4	5	6	7
01	En mi trabajo me siento lleno de energía												
02	Mi trabajo tiene sentido y propósito												
03	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando												
04	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo												
05	Estoy entusiasmado con mi trabajo												
06	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí												
07	Mi trabajo me inspira												
08	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar												
09	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo												
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago												
11	Estoy inmerso en mi trabajo												
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo												
13	Mi trabajo es retador												
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo												
15	Soy muy persistente en mi trabajo												
16	Me es difícil "desconectar" del trabajo												
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando												

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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

ESCALA DE FRECEUNCIA		VALORACION				
Nunca		1				
Casi nunca		2				
Algunas veces		3				
Regularmente		4				
Casi siempre		5				
Siempre		6				
N°	ITEMS					
01	El que las personas que están dentro de mi servicio tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					
02	El que mi coordinador no se preocupe de mi bienestar me estresa					
03	El que mi coordinador no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés					
04	El que no comprenda las metas y misión del hospital me causa estrés					
05	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa					
06	El que la forma en que mi equipo no sea clara me estresa					
07	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa					
08	El que las políticas generales iniciadas por el hospital impidan mi buen desempeño me estresa					
09	El que se maneje mucho papeleo en las historias clínicas me causa estrés					
10	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi servicio donde trabajo me produce estrés					
11	El que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro del hospital me causa estrés					
12	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa					
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro del hospital me estresa					
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					
15	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés					
16	El que mi coordinador no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.					
17	El que el hospital carezca de buena dirección y objetivos definidos me causa estrés					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa					
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés					
20	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa					
21	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore con las labores me causa estrés					

22	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés					
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés					
24	El que mi coordinador no me respete me estresa					
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés					