

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



CONDICIONES DE TRABAJO Y NIVEL DE
ENGAGEMENT EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA
MARÍA DEL SOCORRO ICA
ENERO 2021

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

YOEL HUAROTO SANCHEZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

ICA – PERÚ

2021

ASESORA:
Dra. OSCCO TORRES OLINDA

AGRADECIMIENTO

A Dios

En primer lugar, que sigue dándome sus bendiciones cada día.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Por hacer de mi persona un profesional competente.

Al Hospital Santa María del Socorro

Por facilitarme la recolección de datos así como también a todos los profesionales de Enfermería por su participación.

A mi asesora

Por su dedicación, paciencia y orientación durante todo el desarrollo de la tesis hasta su culminación.

DEDICATORIA

Este estudio está dirigido a mi madre y mi familia por sus consejos y ayudarme a seguir adelante cumpliendo mis metas personales

GRACIAS.

RESUMEN

Introducción: Las condiciones laborales de los profesionales de la salud y particularmente de los de enfermería han experimentado profundas transformaciones al compás de los cambios generales desarrollados en el mundo del trabajo. El engagement resulta relevante para un equipo de salud, porque permite determinar el grado de compromiso y motivación que se puede alcanzar en el desempeño laboral. La investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar las condiciones de trabajo y nivel de Engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021. **Material y métodos:** La investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 48 licenciadas según criterios de inclusión y exclusión. **Resultados:** Del 100%(48) de los profesionales de enfermería el 35%(17) tienen de 54 años a más de edad, el 90%(43) son de sexo femenino, el 50%(24) son casados, el 79%(38) son nombrados en cuanto al tiempo de servicio el 83%(40) tienen de 6 años a más y finalmente el 90%(43) no sufren de alguna enfermedad. Respecto a la variable Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería son favorables en 56% (27) y desfavorables en 44% (21). Referente a la segunda variable, el nivel de engagement del profesional de enfermería es medio en 42% (20), alto en 35% (17) y bajo en 23% (11). **Conclusiones:** Las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, según condición física, psicológica y social son favorables y el nivel de Engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, según dimensión vigor y absorción es medio y en la dimensión dedicación es alto.

PALABRAS CLAVE: Condiciones de trabajo, engagement, enfermeros.

ABSTRACT

Introduction: The working conditions of health professionals and particularly of nursing professionals have undergone profound transformations at the same time as the general changes developed in the world of work. Engagement is relevant for a health team, because it allows determining the degree of commitment and motivation that can be achieved in job performance. The **Objective:** of the research is to determine the working conditions and level of Engagement in the nursing professional of the Hospital Santa María del Socorro Ica January 2021. **Material and methods:** The research is quantitative, descriptive and transversal approach, the technique was the survey and the instrument the questionnaire, the sample consisted of 48 graduates according to inclusion and exclusion criteria. **Results:** Of the 100% (48) of the nursing professionals, 35% (17) are 54 years of age or older, 90% (43) are female, 50% (24) are married, 79 % (38) are appointed in terms of time of service, 83% (40) have 6 years or more and finally 90% (43) do not suffer from any disease. Regarding the variable Working conditions of nursing professionals are favorable in 56% (27) and unfavorable in 44% (21). Regarding the second variable, the level of engagement of the nursing professional is medium in 42% (20), high in 35% (17) and low in 23% (11). **Conclusions:** The working conditions of the nursing professional at Hospital Santa María del Socorro, according to physical, psychological and social condition are favorable and the level of Engagement in the nursing professional at Hospital Santa María del Socorro Ica, according to dimension vigor and absorption is medium and in the dedication dimension it is high.

KEYWORDS: Work conditions, engagement, nurses.

PRESENTACIÓN

Actualmente el contexto laboral de los profesionales de Enfermería evidencia principalmente problemáticas relacionadas con condiciones laborales marcadas, los profesionales engagement son individuos que buscan nuevos retos, y están comprometidos a conseguir la excelencia en su desempeño a través de la realización de sus labores orientadas a los resultados.

El objetivo general de la investigación fue Determinar las condiciones de trabajo y nivel de Engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.

El propósito consiste en alcanzar información actualizada que permita a la institución y el departamento de enfermería fomentar el compromiso laboral garantizando de esta manera la calidad de atención que se le brinda al paciente así como identificar las problemáticas relacionadas con las condiciones de trabajo.

Esta investigación se encuentra constituida por cinco capítulos: En el primer capítulo hallamos: El problema, planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación del problema y el propósito de estudio. En el segundo capítulo: marco teórico, antecedentes bibliográficos, base teórica, hipótesis, variables y definición operacional de términos. En el tercer capítulo, se muestra la metodología de la investigación: tipo de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, diseño de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos. El cuarto capítulo comprende: Análisis de los resultados. El quinto capítulo: Conclusiones y recomendaciones. Finalizando con las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

ÍNDICE	Pág.
CARÁTULA	i
ASESORA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE GRÁFICOS	xii
LISTA DE ANEXOS	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA:	
I. a. Planteamiento del problema.	15
I. b. Formulación del problema.	16
I. c. Objetivos	16
I.c.1. General	16
I.c.2. Específicos	17
I. d. Justificación	17
I.e. Propósito.	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO:	
II. a. Antecedentes del estudio	19
II. b. Base teórica	22
II. c. Hipótesis	28
II. d. Identificación de variables	29
II. e. Definición operacional de términos	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:	
III. a. Tipo de estudio.	30
III. b. Área de estudio.	30
III. c. Población y muestra.	30

III. d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	31
III. e. Diseño de recolección de datos.	31
III. f. Procesamiento y análisis de datos.	32
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS:	
IV. a. Resultados.	35
IV. b. Discusión.	44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:	
V. a. Conclusiones.	49
V. b. Recomendaciones.	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
BIBLIOGRAFÍA	56
ANEXOS	57

LISTA DE TABLAS

Pág.

TABLA 1	Datos generales del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021	35
TABLA 2	Condiciones de trabajo según condición física en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	99
TABLA 3	Condiciones de trabajo según condición psicológica en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	99
TABLA 4	Condiciones de trabajo según condición social en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	100
TABLA 5	Condiciones de trabajo global en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	100
TABLA 6	Nivel de engagement según dimensión vigor en el profesional de enfermería del hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	101
TABLA 7	Nivel de engagement según dimensión dedicación en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	101
TABLA 8	Nivel de engagement según dimensión absorción en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	102

TABLA 9 Nivel de engagement global en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.

102

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO 1 Condiciones de trabajo según condición física en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	36
GRÁFICO 2 Condiciones de trabajo según condición psicológica en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	37
GRÁFICO 3 Condiciones de trabajo según condición social en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	38
GRÁFICO 4 Condiciones de trabajo global en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	39
GRÁFICO 5 Nivel de engagement según dimensión vigor en el profesional de enfermería del hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	40
GRÁFICO 6 Nivel de engagement según dimensión dedicación en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	41
GRÁFICO 7 Nivel de engagement según dimensión absorción en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.	42

GRÁFICO 8 Nivel de engagement global en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.

43

LISTA DE ANEXOS

		Pág.
ANEXO 1	Operacionalización de variables	58
ANEXO 2	Instrumento	62
ANEXO 3	Validez del instrumento	68
ANEXO 4	Tabla de códigos	69
ANEXO 5	Confiabilidad del instrumento	71
ANEXO 6	Tabla de matriz de variables	73
ANEXO 7	Tablas de frecuencia y porcentajes	99
ANEXO 8	Consentimiento informado	103

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

I. a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, en diversos entornos laborales, las personas están muy enfocadas en trabajos que satisfagan sus necesidades. En estos trabajos, a menudo asumen demasiadas responsabilidades laborales, y relaciones con médicos y colegas, pacientes y familiares, lo que puede ocasionarles cambios en el cuerpo y mente.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, en la mayoría de los países, las pérdidas causadas por problemas de salud relacionados con el trabajo representan del 4% al 6% del PIB. Las investigaciones muestran que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden ayudar a reducir las bajas por enfermedad en un 27% y los gastos médicos de la empresa en un 26%. Además, muchos trabajadores a menudo trabajan en condiciones peligrosas y sufren enfermedades, discapacidades y lesiones relacionadas con el trabajo¹.

Por otro lado, en Chile respecto a las condiciones laborales, Canales et al², señalaron que el 66% de los profesionales de enfermería tienen condiciones laborales regulares y el 20% de los profesionales tienen buenas condiciones laborales, y 14 % de las condiciones laborales son inferiores.

A juicio de Mendoza y Gutierrez³, el compromiso está significativamente relacionado con el desempeño laboral de la organización (representa el 89.6%), lo que inspira un entusiasmo armonioso entre los empleados y mejora la satisfacción laboral, trae un mejor desempeño laboral que afecta a los empleados, pero también afecta a la organización.

Con base al estudio realizado por Maticorena⁴, en el 2016 en cuanto a las condiciones laborales de los profesionales de la salud, ha alcanzado un nivel muy suficiente del 21,5%, del cual ha alcanzado un nivel suficiente el

76,3%, y es insuficiente 2,2%. De igual forma, Amanqui y Sarmiento⁵, en el 2017 en Arequipa, informan el grado de compromiso laboral muestra que el 84,4% del personal de enfermería tiene bajo compromiso laboral.

La realidad local muestra que el profesional de enfermería realiza el cuidado durante las 24 horas del día expuestos a un trabajo intenso y expuesto a una multiplicidad de condiciones laborales en el cual se requiere el compromiso en el trabajo persistente, no obstante, no existen estudios a nivel local sobre engagement y condiciones de trabajo lo que motiva a realizar el estudio y se formula la pregunta de investigación.

I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cuáles son las condiciones de trabajo y Engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021?

I.c. OBJETIVOS:

I.c.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar las condiciones de trabajo y nivel de Engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021.

I.c.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1 Identificar las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, de acuerdo a:

- Condición física.
- Condición psicológica
- Condición social.

OE2. Identificar el nivel de Engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, de acuerdo a:

- Dimensión vigor.
- Dimensión dedicación
- Dimensión absorción.

I.d. JUSTIFICACIÓN:

La importancia que se le atribuye a la investigación, es debido a que el profesional de enfermería labora en establecimientos de salud que requieren de una pronta atención y deben desarrollar su labor de manera positiva logrando así las expectativas del paciente y el propio profesional con las condiciones de trabajo que actualmente lo realizan.

Desde el aspecto práctico se justifica porque el personal de enfermería debe participar en el cumplimiento de los objetivos de la institución dando de sí todo su potencial con el compromiso de las labores en los servicios de hospitalización en bien de las personas que están padeciendo de enfermedades, así como en el restablecimiento de su salud.

Asimismo, la investigación se justifica metodológicamente dado que se utiliza el método científico, de modo que, guía a las investigaciones; según las etapas establecidas que se deberán recorrer para tener un aporte válido desde el punto probado, por tal razón que se emplean recursos” como instrumentos, que resulten fiables con el propósito que se conozca sobre las condiciones de trabajo y nivel de engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro.

I.e. PROPÓSITO:

El trabajo de investigación tiene como propósito proporcionar a la Institución hospitalaria, datos estadísticos e información sobre las condiciones de trabajo y nivel de engagement en el profesional de

Enfermería del Hospital Santa María del Socorro, el cual repercute de manera directa en una mayor calidad a los usuarios.

Las intervenciones que se desarrollen permitirán detectar tempranamente los riesgos para la salud del personal que podrían estar sobre exigidos trabajando con escasos recursos esto permitirá integrar una mirada pertinente del fenómeno de la cultura teniendo implicancias teóricas y prácticas en el campo de la enfermería.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Sanclement et al⁶, durante el año 2017 efectivizaron un trabajo descriptivo transversal con el objetivo de determinar el nivel de **ENGAGEMENT O COMPROMISO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA: VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS Y LABORALES ASOCIADAS. ESPAÑA.** Participaron 305 profesionales de enfermería. Resultados La mayoría de los participantes eran mujeres, con pareja estable e hijos, con edad media de 44,98 años. El 35,4% de la muestra presenta altos niveles de engagement. El estado civil, la situación laboral del cónyuge y las enfermedades crónicas están relacionadas con el nivel de eficacia; las actividades de ocio están relacionadas con el nivel de energía y la participación. Conclusión: La población encuestada mostró un alto grado de engagement laboral y consistencia entre la vida laboral y las subescalas de la organización, excepto las subescalas de justicia, porque los encuestados piensan que la organización las trata injustamente.

López et al⁷, durante el año 2018 hicieron un trabajo investigativo cuantitativo, descriptivo, correlacional con el propósito de determinar la relación que existe entre las **CONDICIONES DE TRABAJO Y EL NIVEL DE FATIGA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL LEOPOLDO BARTON – ESSALUD.** “La población estuvo conformada por 80 profesionales de Enfermería. Se utilizó la técnica de entrevista. Resultados: En las condiciones de trabajo, el 67,5% presentó condiciones adecuadas de trabajo; seguido de un 32,5% de condiciones aceptables. En cuanto a las dimensiones de condiciones de trabajo, en condiciones individuales, el 82,5% presentó condiciones adecuadas de trabajo,

seguido de un 13,75% de condiciones aceptables y un 3,75% de condiciones inadecuadas. En la dimensión condiciones intralaborales, el 48,75% presentó condiciones adecuadas de trabajo, seguido de un 47,50% de condiciones aceptables y el 3,75% de condiciones inadecuadas. En la variable fatiga, el 42,5% presentó un nivel de fatiga alta/regular y el 57,5%, un nivel de fatiga baja. Conclusiones No existe relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga en el personal de Enfermería en el Área de Emergencias”.

Ore et al⁸, en el año 2018 ejecutaron un trabajo cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal, con el propósito de medir la **SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL ENFERMERO EN EL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE, LIMA**. La muestra estuvo compuesta por 60 enfermeras. Resultados: Se encontró que, en cuanto a las condiciones laborales, el 68,3% de satisfacción laboral fue de nivel medio, el 28,3% alta y el 3,3% de baja satisfacción. Se encontró que la satisfacción con las condiciones laborales fue regular en 68,3% y buena en 28,3%, la diferencia es del 3,3% de mala. La conclusión es que existe una relación entre la satisfacción laboral del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin en 2018 y si las condiciones laborales de los enfermeros son mejores tendrán mayor satisfacción laboral.

García et al⁹, en el año 2018 ejecutaron un estudio de tipo descriptivo con la finalidad de establecer la **RELACIÓN ENTRE ENGAGEMENT, VIVENCIAS ASISTENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD. SERVICIO DE EMERGENCIA Y CENTRO OBSTÉTRICO, CENTRO DE SALUD EL BOSQUE. TRUJILLO**. “Contó con una muestra de 24 profesionales de salud. Resultados: Las vivencias asistenciales más frecuentes fueron vivencias positivas (54.2%), seguidas de vivencias intermedias (45.8%); el nivel de engagement de la mayoría de profesionales fue

alto (70.8%), seguido de muy alto (16.7%). Conclusiones: Existe relación estadística significativa entre engagement y satisfacción laboral, más no entre engagement y vivencias asistenciales”.

Asensios et al¹⁰, en el año 2018 realizaron un trabajo no experimental y cuantitativo, diseño descriptiva-correlacional con el propósito de determinar las **CONDICIONES LABORALES Y ESTADO DE SALUD DE LOS ENFERMEROS(AS) DEL SERVICIO DE URGENCIAS-PADOMI ESSALUD, LIMA**. “Estuvo conformada por 47 enfermeros, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento los cuestionarios ya validados para cada variable con su respectiva dimensión o ítems. Como resultado final se concluyó que existe relación alta, directa y significativa entre la condición laboral y el estado de salud de las enfermeras/ros del servicio de urgencias - PADOMI ES SALUD, Lima 2018”.

Mendoza et al¹¹, durante el año 2017 trabajaron un estudio descriptivo, correlacional y de corte transversal con la finalidad de establecer la **RELACIÓN DEL ENGAGEMENT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO**. “Se trabajó con una muestra de 194 trabajadores. Los resultados evidencian que, el Engagement se relaciona de manera significativa en un 89.6% con el desempeño laboral de la organización objeto de estudio, que los lleva a trabajar con pasión armoniosa y mejora la satisfacción en el trabajo, generando un mejor rendimiento en sus labores que, no solo repercute en el personal sino en la organización. La dimensión vigor presenta una alta presencia con 70,6%, en la dimensión dedicación es alto con 70,1% y tan solo el 1,55% muestra ausencia de dedicación, en absorción en el trabajo muestra un 70,1% de nivel alto y tan solo el 2.1% muestra ausencia de absorción. Conclusiones: El nivel de Engagement muestra un panorama muy fuerte, revelando la existencia de Engagement en el Hospital Santa Rosa de Puerto

Maldonado¹¹.

Los antecedentes de estudio en la investigación respecto a las condiciones de trabajo y nivel de engagement son importantes debido a que han aportado valiosa información y han servido para mejorar el aspecto metodológico de la investigación, también respaldan el estudio en el sentido que el quehacer del profesional de enfermería como recurso para optimizar la salud en las organizaciones y evitar el estrés laboral.

II.b. BASE TEÓRICA.

CONDICIONES DE TRABAJO.

Teniendo en cuenta a Castillo y Prieto¹², señalan que las condiciones de trabajo es “todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo en las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos”.

Otra forma de conceptualizarlo como sostiene Díaz¹³, es un conjunto de diferentes elementos que interactúan permanentemente con el lugar donde se ejecuta las labores, y están sujetos a su propia modificación dinámica. Estos se ven afectados y ordenados por diversos factores sociales, económicos, técnicos y organizativos; tienen un impacto importante en su capacidad en el puesto de trabajo, su salud personal, su personalidad y el desempeño de las actividades laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene una amplia gama de criterios para la clasificación de las condiciones de los centros de trabajo, lo que se compara con el importante consenso que se centra en las dimensiones y características básicas del trabajo relacionadas con el ámbito físico, psicológico y social de la empresa¹⁴.

Por consiguiente, cuando las personas trabajan en un ambiente laboral saludable, sus condiciones ambientales y físicas deben actuar de manera positiva en todos los órganos de los sentidos humanos, enfatizando que, desde la perspectiva de la salud mental, el ambiente laboral debe tener una categoría psicológica y sociológica saludable. Interactuar activamente con el comportamiento de las personas y evitar las influencias emocionales como el estrés.

Lo reportado por Schaufeli y Salanova¹⁵, sostienen que los empleados dedicados son personas que toman la iniciativa personal en el trabajo y generan su propia retroalimentación sobre el desempeño¹⁶, buscan nuevos desafíos y se comprometen a lograr un excelente trabajo, generando refuerzo positivo entre sus supervisores y clientes. Estos empleados también se sienten fatigados, pero lo asocian con cosas positivas, como hacer una buena labor y lograr metas.

Condición física:

En este apartado, cabe mencionar que el esfuerzo corporal es uno de los factores más probables que provoquen molestias de los trabajadores; porque favorece la aparición de exceso de trabajo y fatiga física, lo que conlleva un alto consumo energético, ya que se realiza todos los días. Como es sabido, la estructura del hospital determinará en gran medida la forma en que la enfermera cargue objetos pesados, suba y baje las escaleras y las molestas posturas del desarrollo de la enfermería.

Mientras Parra¹⁷, afirma que debe haber un entorno físico que rodee al personal en cada lugar de trabajo. Si excede un cierto nivel de equilibrio normal, se producirán interacciones entre el medio ambiente y las personas, lo que puede causar daños. En general, el proceso de trabajo también cambiará el entorno y, por lo general, aumentará los factores de riesgo.

Condición psicológica: Destaca Borges¹⁸, que se requiere mucho trabajo físico diariamente, lo que se considera un factor que influye en

los trabajadores a que se considere como una carga mental. Conceptualizándose como un esfuerzo cognitivo y se determina por la riqueza de información que genera el puesto de trabajo y las actividades resultantes.

Cabe destacar que para Bedoya et al¹⁹, son las emociones y sentimientos que genera la percepción del trabajo. Están infiltrados por la conexión de las personas con el trabajo. Estas percepciones son compartidas de manera colectiva y generalmente son transmitidas por la organización; desde la perspectiva de salud mental, el entorno laboral debe tener condiciones psicológicas y sociales saludables, tener un impacto positivo en el comportamiento de las personas y evitar efectos emocionales como el estrés.

Condición social: Se puede señalar a Moyano²⁰, desde un punto de vista existencial, las relaciones interpersonales se producen en el proceso de interacción social entre las personas. En este sentido, las relaciones sociales son una especie de conexión entre las personas, y sus influencias dinámicas, emociones y necesidades, acuerdos o normas de comportamiento que ayudan a lidiar con las situaciones que enfrentan los humanos en la vida diaria.

Inclusive, la Organización Salud Social incluye el impacto del entorno personal en su bienestar, que depende en gran medida de sus condiciones o estilo de vida. Es decir, es la capacidad de interactuar adecuadamente con otras personas y el entorno y satisfacer las relaciones interpersonales²¹.

NIVEL DE ENGAGEMENT

En la situación específica de los empleados comprometidos tienen una amplia gama de conexiones energéticas y emocionales con sus actividades

laborales y se dan cuenta de que tienen la capacidad suficiente para hacer frente a las demandas de su actividad.

Como lo expresó Bridger²², se refiere a una serie de conceptos de gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional para hablar de engagement, como esfuerzo laboral, compromiso con la organización, motivación y funcionamiento óptimo.

El compromiso es algo que los empleados deben proporcionar y no quieren ser parte de un contrato de trabajo o un proceso de establecimiento de metas; algo semejante ocurre con Redmond²³, en la determinación del compromiso puede generar liderazgo porque incluye su voluntad y capacidad para utilizar todos los aspectos de su perfil auténtico para atraer, retener y motivar a los empleados para lograr el éxito sostenible de su organización

De igual manera, para Moreno y Velasquez²⁴, creen que la “participación” puede adaptarse fácilmente a los cambios y convertirse en una persona proactiva con iniciativa, colaboradora, capacidad de trabajo en equipo, responsable de su desarrollo profesional y comprometida con un desempeño impecable; el nivel de participación y compromiso y sus percepciones del desarrollo laboral son relevantes porque afectan la calidad de los servicios de salud y el bienestar de los trabajadores. Además, permite determinar si existe diferencia en los compromisos laborales de los trabajadores con mayor antigüedad y los que han comenzado a trabajar recientemente.

Dimensiones del Engagement.

a) Dimensión vigor:

Cárdenas y Jaik²⁵, afirmaron que la vitalidad personal se caracteriza por ser enérgico, resistente y activo en el trabajo, dispuesto a trabajar duro por lo que se hace y perseverar en las dificultades; en el mismo orden de ideas Duran y Manteca²⁶, también creen que la vitalidad significa el deseo de invertir esfuerzo en lo que se ejecuta.

Dan a conocer Salanova y Schaufeli²⁷, que aquellos que presentan puntajes de energía altos suelen ser enérgicos, entusiastas y perseverantes en el trabajo, mientras que las personas con puntajes bajos tienen menor energía, entusiasmo y perseverancia en el trabajo, lo que reafirma la disposición de Laura²⁸, de perseverar ante las dificultades que se pudieran presentar en el trabajo.

Dimensión dedicación: Como plantean Salanova y Schaufeli²⁹, ésta dimensión se evalúa a través de cinco ítems que involucran el significado del trabajo, estar entusiasmados y orgullosos de su trabajo, y estar inspirados y desafiados por el trabajo. Aquellos que son muy dedicados tienen un fuerte sentido de identificación con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante.

Por lo tanto, suelen estar emocionados y orgullosos de su trabajo. Las personas con puntuaciones bajas no están de acuerdo con su trabajo porque no creen que la experiencia sea significativa, inspiradora o desafiante, y no están entusiasmadas ni orgullosas de su trabajo.

Dimensión absorción: La evaluación se hace a través de seis ítems, se refiere a estar felizmente inmersos en el trabajo, dificultad para dejar del trabajo, el tiempo vuela rápido, olvidándose de todo lo que los rodea, sin embargo, los que muestran puntajes altos en concentración, suelen ser felices. Para poder participar en su trabajo, se sentirán inmerso en él, y es difícil dejarlo, porque la actividad los impulsa.

Como resultado, se olvidan de todo lo que les rodeaba y el tiempo parece pasar rápido. Aquellos que muestren bajos puntajes en concentración no se sentirán involucrados o inmersos en el trabajo, ni dejarán de prestar atención a su entorno o al tiempo transcurrido.

Como lo mencionan Zapata y Melo³⁰, el Engagement en una organización tiene un impacto positivo y una gran contribución para ellos; por el compromiso en la organización y la reducción significativa en la rotación de empleados creando su estabilidad, y la mejora de la salud mental beneficiará la participación de cada empleado y contribuirá a la profesionalidad, contribuyendo en la creatividad y el entusiasmo de toda la cadena de mando de la organización.

Resultados del engagement en el trabajo.

Básicamente se refieren a actitudes hacia el trabajo y la organización, como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la poca voluntad de no dejar la organización, el desempeño de las tareas y el estado de salud. Finalmente, Salanova y Llorens³¹, señalaron que existe evidencia empírica que el engagement puede conducir a una mejor salud, reduciendo así la depresión y el nerviosismo.

Teoría de enfermería del Modelo de Callista Roy

Desde el punto de vista de Gutiérrez et al³², la autora cree que el hombre es una criatura biológico-psicológico-social, y su entorno es siempre variable. Define a la enfermería como un sistema de conocimiento teórico relacionado con el cuidado del paciente sano o enfermo en 4 áreas de la vida a través del análisis: el área fisiológica, que incluye circulación, fluidos corporales, sueño, actividad, alimentación y excreción, área de autoimagen, es la propia imagen que se tiene de sí mismo, el área de dominio de roles se debe a los diferentes roles que desempeña una

persona en su vida, y el área de independencia se debe a la interacción positiva con el entorno.

Para Phillips³³, este modelo está relacionado con el problema de las condiciones laborales, porque el objetivo de este modelo es interactuar continuamente con su entorno, enfocándose en la adaptación humana y el concepto de persona, la salud, el cuidado de enfermería y el medio ambiente.

Teoría de Martha Rogers “Modelo de los procesos vitales”.

Rogers³⁴, señaló que el objetivo de este modelo es buscar y promover la interacción armónica entre las personas y el medio ambiente. Por lo tanto, las enfermeras que siguen este modelo deben fortalecer la conciencia e integridad humana, y orientar o reorientar la interacción entre las personas y el medio ambiente para alcanzar el máximo potencial de salud.

Para la autora, el hombre es un todo unificado, que mantiene una relación continua con el entorno e intercambia constantemente materia y energía. La diferencia con otras criaturas es que tiene la capacidad de cambiar el entorno y tomar decisiones que le motiven a desarrollar todo su potencial.

II.c. HIPÓTESIS:

II.c.1. HIPÓTESIS GLOBAL:

Por ser una investigación descriptiva no se coloca hipótesis.

II.d. VARIABLES

Variable 1: Condiciones de trabajo.

Variable 2: Nivel de Engagement.

II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS:

- **Engagement:** Es un estado dinámico y positivo, relacionado con el trabajo.
- **Absorción:** Concentración total en el trabajo, llegando a dificultar la desconexión de lo que se está haciendo debido al intenso disfrute y concentración experimentados.
- **Vigor:** Nivel de energía y resistencia mental en el trabajo.
- **Dedicación:** Es la implicación laboral, entusiasmo y desafío en el trabajo.
- **Condiciones de trabajo:** Se trata de un campo interdisciplinario estrechamente relacionado con la seguridad, la calidad de vida y la salud en el trabajo.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. TIPO DE ESTUDIO:

La investigación fue de enfoque cuantitativo, pues la información obtenida se presentó en gráficos y porcentajes haciendo uso de la estadística descriptiva; según el alcance de la información fue descriptivo porque se mostraron las variables como se han observado en la realidad; fue de diseño no experimental, porque no se manipularon intencionalmente las variables de estudio; y transversal, pues los datos se recolectaron haciendo un corte en el tiempo.

III.b. ÁREA DE ESTUDIO:

El estudio se realizó en el hospital Santa María del Socorro que se encuentra ubicado en la Calle Castrovirreyna 759 del cercado de Ica, cuenta con atención en las diferentes especialidades básicas por ser un hospital de nivel 2-I

III.c. POBLACIÓN Y MUESTRA:

La población estuvo constituida por 70 Licenciadas en Enfermería que laboran en los diferentes servicios de hospitalización y la muestra estuvo conformada por 48 licenciadas las cuales fueron seleccionadas por el muestreo no probabilístico por conveniencia teniendo en consideración lo siguiente:

Criterios de inclusión

Licenciadas de Enfermería que laboren en los servicios de hospitalización.

Licenciadas de Enfermería que estén dispuestas a participar del estudio y que acepten firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Licenciadas de Enfermería que se encuentran de descanso por riesgo ocupacional y/o con descanso médico.

III.d. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

La técnica fue la encuesta con su instrumento el cuestionario para ambas variables.

Para la primera variable Condiciones de trabajo se utilizó el cuestionario tipo Likert, validado por el Ministerio de Salud en el año 2002, con 15 enunciados que ha sido aplicado por Oré M, Soto C, en el 2019 Lima y para la segunda variable se usó del instrumento UWES UTRECH que desde su introducción en 1,999 se han realizado diversos estudios demostrándose su validez y confiabilidad de alfa de Crombach de 0.87 que identifica posibles causas y consecuencias del Engagement y explica el papel que juega en procesos más complejos relacionados con la salud y bienestar de los trabajadores, se considera un total de 17 items distribuidos en 3 dimensiones.

III.e. DISEÑO DE RECOLECCION DE DATOS:

Teniendo en cuenta la naturaleza del problema y los objetivos del estudio; se presentó una solicitud dirigida a la Dirección de la Institución para que autorice la recolección de datos. Una vez obtenido el permiso, previo saludo a las Licenciadas; se explicó el motivo de la investigación y se solicitó su participación en el estudio previo consentimiento informado.

Los principios éticos considerados en el estudio fueron el principio de beneficencia, de no maleficencia, autonomía y justicia.

- a) **Beneficencia:** Las Licenciadas en Enfermería de enfermería que participaron en la investigación se beneficiarán de los resultados obtenidos, ya que se brindarán estrategias para desarrollar políticas

que brinden mejores condiciones laborales, lo que incidirá en la calidad de los beneficios para la salud.

- b) **No maleficencia:** Se protegió la integridad de los sujetos de estudio explicando que la aplicación del instrumento no producirá consecuencias negativas.
- c) **Autonomía:** Significa que los profesionales tienen derecho a aceptar o negarse a participar en la investigación mediante la firma de un formulario de consentimiento informado, donde se brinda toda la información como riesgos potenciales, y la información obtenida es anónima y confidencial.
- d) **Justicia:** Se aplicó este principio ético al momento de la recolección de datos, se trató a los Licenciados sin discriminación de sexo, ni edad, estado civil, se buscó la equidad en todo el proceso investigativo.
Concluida la recolección de datos se les agradeció por su participación.

III .f. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS:

Para el procesamiento de datos se desarrolló los siguientes criterios:

- Codificación de variables; se clasificó y codificó los ítems previo vaciamiento de datos.
- Asignación de puntajes
- Se elaboró un libro de códigos y la matriz la cual permitió obtener información del total de la muestra seleccionada para luego clasificar los resultados mediante la escala de medición, los cuales fueron procesados en forma manual, mediante el sistema de tabulación por paloteo

- La elaboración de tablas y gráficos para la presentación de los resultados se hizo mediante Microsoft Office Excel 2007 por su versatilidad.

La valoración que se le asignó a la variable condiciones de trabajo y sus respectivas dimensiones, en el cual se codificaron las opciones de respuesta de la siguiente manera: A=3, B=2, C=1 para luego realizar el promedio aritmético y obtener las tablas y gráficos correspondientes

Condición física:

Favorables (10-15 pts.)

Desfavorables (5-9 pts.)

Condición psicológica:

Favorables (10-15 pts.)

Desfavorables (5-9 pts.)

Condición social:

Favorables (10-15 pts.)

Desfavorables (5-9 pts.)

Global:

Favorables (30-45 pts.)

Desfavorables (15-29 pts.)

Para la segunda variable nivel de engagement se codificaron las opciones de respuesta de 3 a 1, A (3), B (2), C (1) para luego aplicar la media aritmética en donde se obtuvo los siguientes parámetros de puntuación:

Dimensión vigor:

Alto: (14-18pts.)

Medio: (10-13 pts.)

Bajo: (6-9 pts.)

Dimensión dedicación:

Alto: (13-15pts.)

Medio: (9-12 pts.)

Bajo: (5-8 pts.)

Dimensión absorción:

Alto: (14-18pts.)

Medio: (10-13 pts.)

Bajo: (6-9 pts.)

Global:

Alto: (40-51pts.)

Medio: (28-39 pts.)

Bajo: (17-27 pts.)

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV. a. RESULTADOS:

TABLA 1

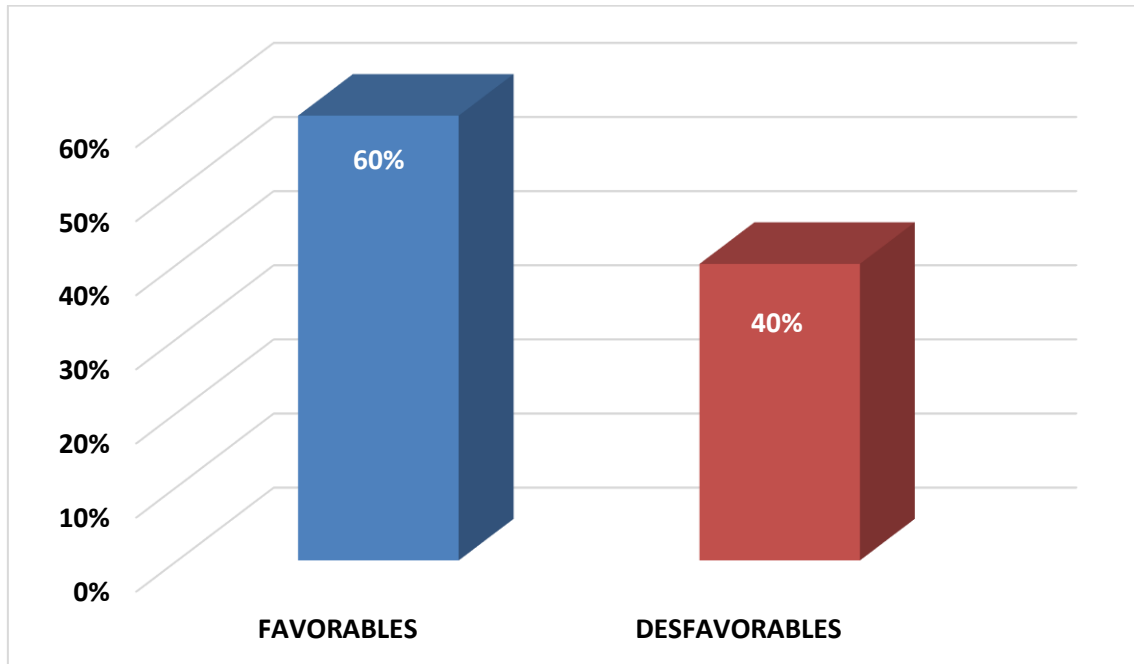
**DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL
HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO ICA
ENERO 2021**

DATOS	CATEGORIA	n=48	100%
Edad			
	27 - 35 años	10	21
	36 – 44 años	15	31
	45 – 53 años	6	13
	54 años a más	17	35
Sexo			
	Femenino	43	90
	Masculino	5	10
Estado civil			
	Soltero	22	46
	Casado	24	50
	Viudo	1	2
	Divorciado	1	2
Situación laboral			
	Nombrado(a)	38	79
	Contrato CAS	10	21
Tiempo de servicio			
	Menos de 1 año	2	4
	De 2 a 5 años	6	13
	De 6 a más años	40	83
Sufre de alguna enfermedad			
	Si	5	10
	No	43	90

Del 100%(48) de los profesionales de enfermería el 35%(17) tienen de 54 años a más de edad, el 90%(43) son de sexo femenino, casados el 50%(24), el 79%(38) son nombrados en cuanto al tiempo de servicio el 83%(40) tienen de 6 años a más y finalmente el 90%(43) no sufren de alguna enfermedad.

GRÁFICO 1

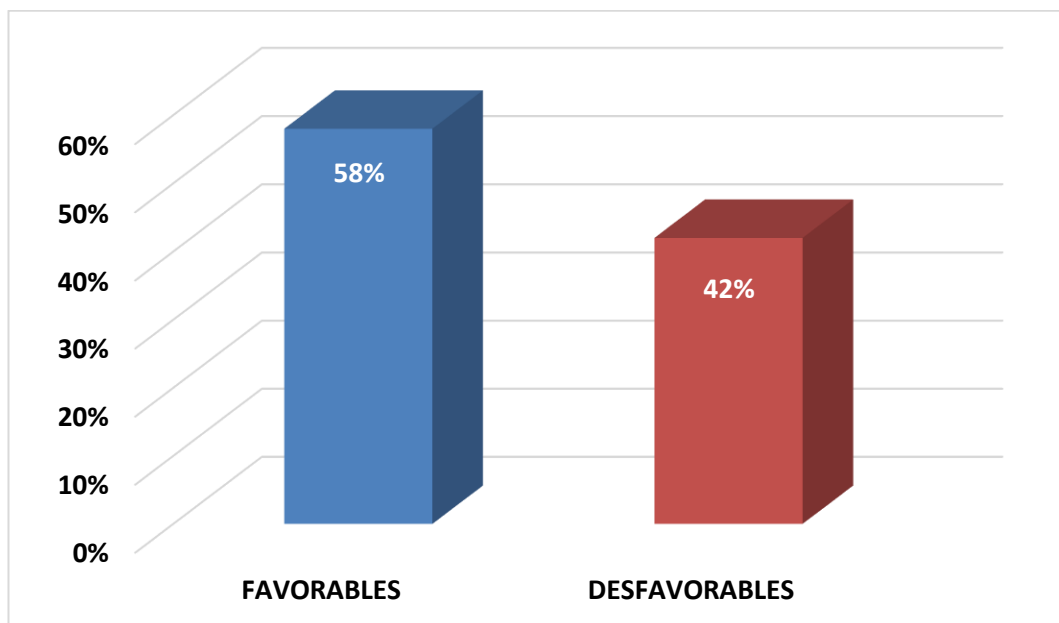
CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIÓN FÍSICA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA ENERO 2021



Las condiciones de trabajo según condición física en los profesionales de enfermería, son favorables en 60%(29) y desfavorables en 40%(19) según resultados.

GRÁFICO 2

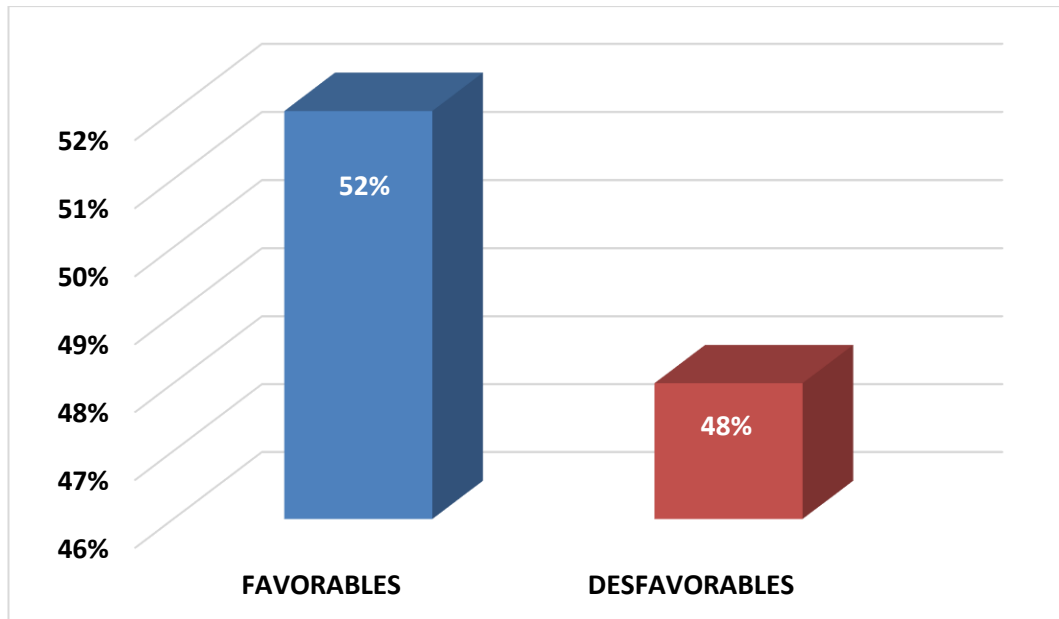
CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIÓN PSICOLÓGICA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA ENERO 2021



Según condición psicológica en los profesionales de enfermería las condiciones de trabajo son favorables en 58%(28) y desfavorables en 42%(20) según resultados.

GRÁFICO 3

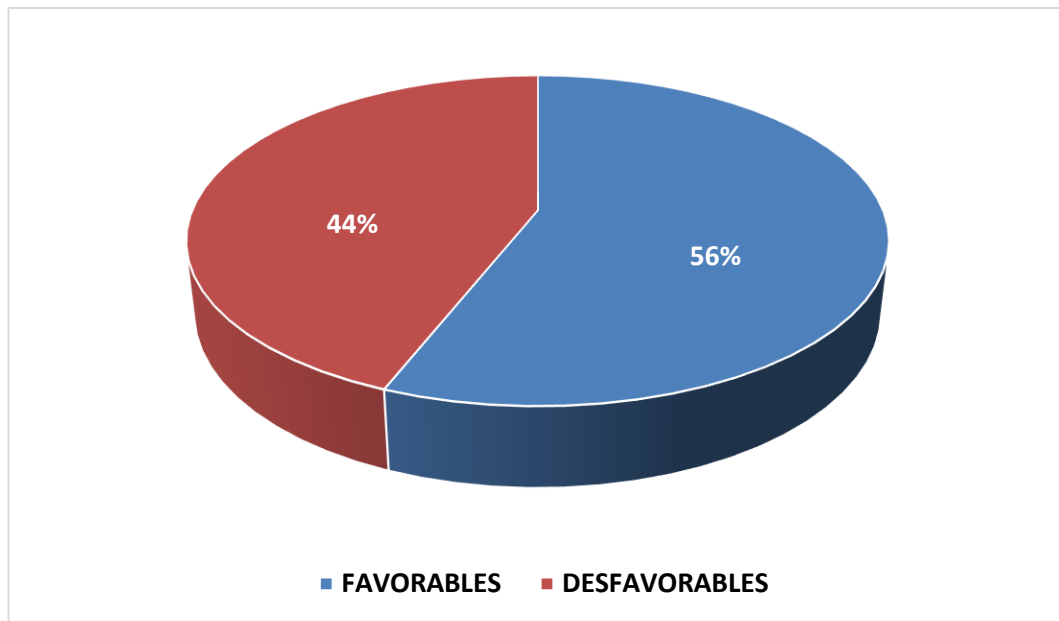
CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIÓN SOCIAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA ENERO 2021



Según condición social en los profesionales de enfermería las condiciones de trabajo son favorables en 52%(25) y desfavorables en 48%(23) según resultados.

GRÁFICO 4

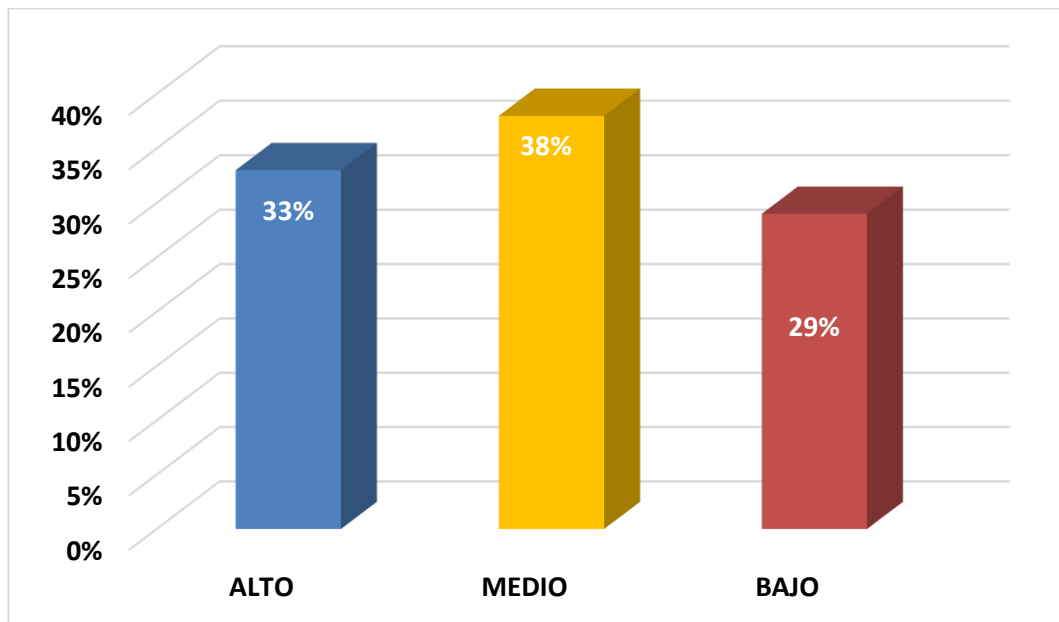
CONDICIONES DE TRABAJO GLOBAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA ENERO 2021



Las condiciones de trabajo global de los profesionales de enfermería son favorables en 56%(27) y desfavorables en 44%(21) según resultados.

GRÁFICO 5

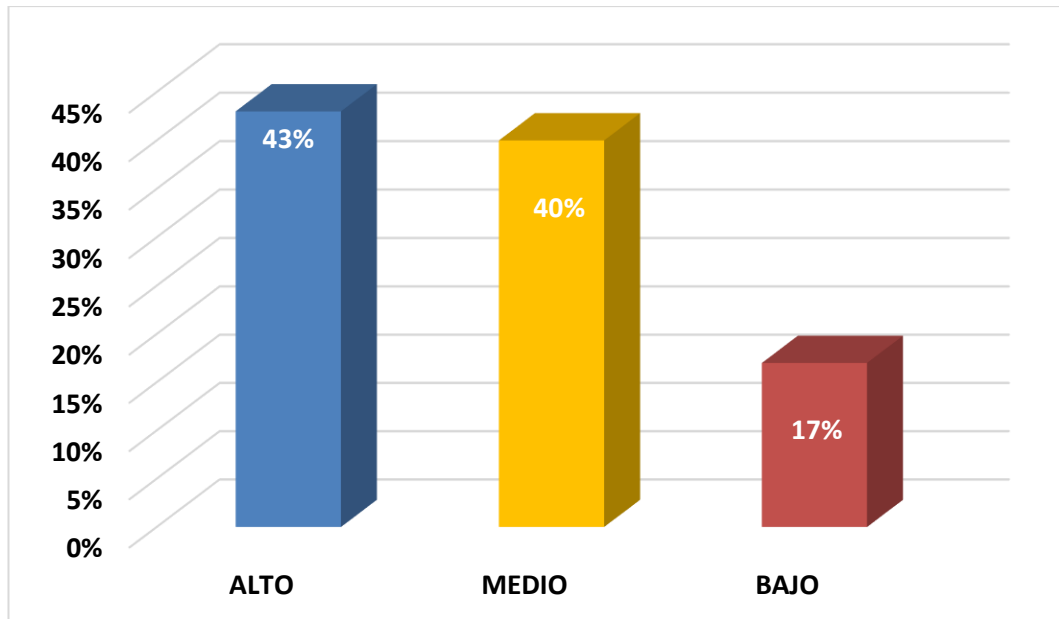
NIVEL DE ENGAGEMENT SEGÚN DIMENSIÓN VIGOR EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA ENERO 2021



El nivel de engagement según dimensión vigor es medio en 38% (18), alto en 33%(16) y finalmente bajo en 29%(14) según resultados.

GRÁFICO 6

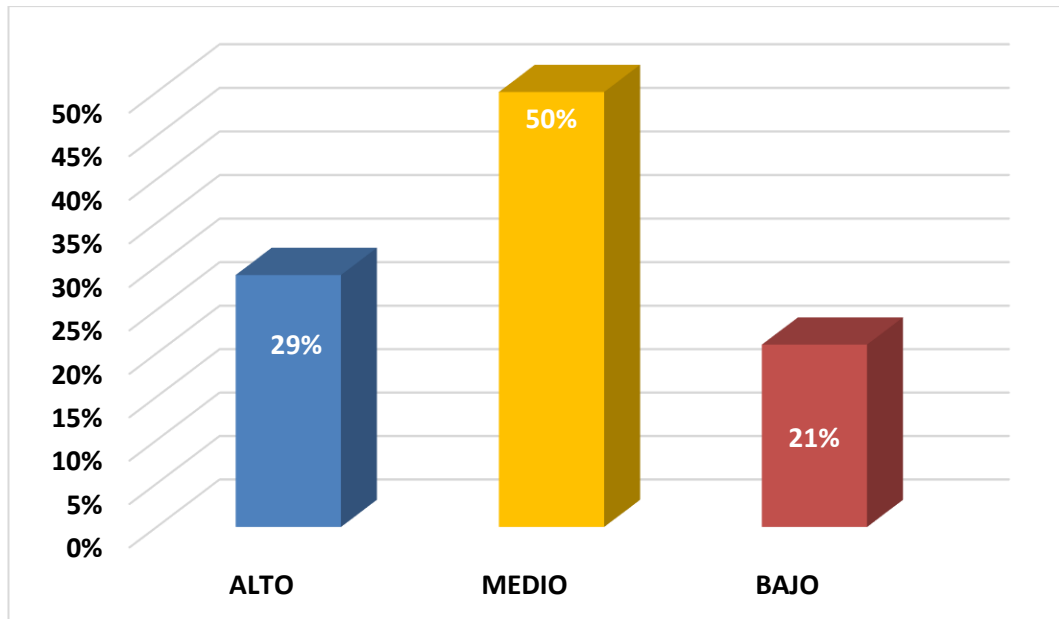
NIVEL DE ENGAGEMENT SEGÚN DIMENSIÓN DEDICACIÓN EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA ENERO 2021



Según dimensión dedicación en el profesional de enfermería el nivel de engagement es alto en 43%(21) medio en 40%(19) y finalmente bajo en 17%(8) según resultados.

GRÁFICO 7

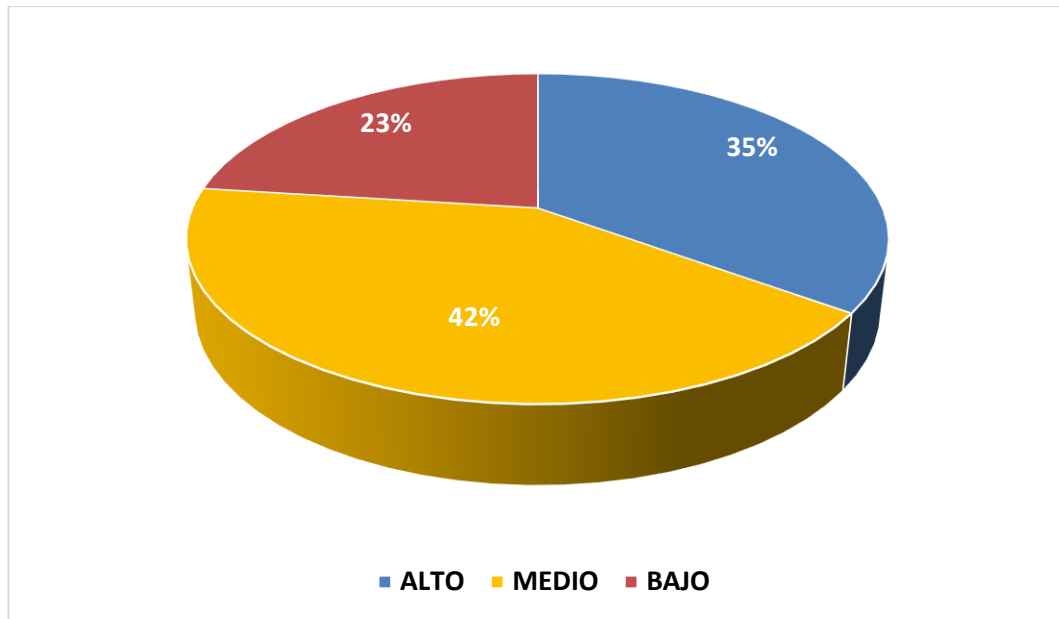
NIVEL DE ENGAGEMENT SEGÚN DIMENSIÓN ABSORCIÓN EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA ENERO 2021



Según dimensión absorción en el profesional de enfermería el nivel de engagement es medio en 50%(24), alto en 29%(14) y finalmente bajo en 21%(10) según resultados.

GRÁFICO 8

NIVEL DE ENGAGEMENT GLOBAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA ENERO 2021



El nivel de engagement global del profesional de enfermería es medio en 42%(20), alto en 35%(17) y bajo en 23%(11) según resultados.

IV. b. DISCUSIÓN:

Tabla 1: Del 100% de los profesionales de enfermería: el 35% tienen de 54 años, 90% de sexo femenino, 50% son casados, 79% son nombrados, 83% tienen de 6 años a más en tiempo de servicios y el 90% no sufren de alguna enfermedad, resultados similares a los hallados por Sanclement et al⁶, la mayoría de los participantes eran mujeres, con pareja estable e hijos, con edad media de 44,98 años

La edad estrechamente relacionada con el proceso de maduración que cursa el individuo, determinando características de comportamiento, de madurez emocional, capacidades físicas e intelectuales; que le permite adquirir mayor estabilidad y mayor capacidad para razonar, realmente a esta edad 54 años, las personas alcanzan madurez emocional donde se logra el máximo desarrollo de las capacidades y habilidades respecto a la labor que desempeña; el género predominante es femenino simbolizando la profesión de enfermería, la situación de casado en cincuenta por ciento, es un factor importante en las organizaciones por la conformación adecuada de su familia otorgándole estabilidad emocional.

Gráfico 1: Las condiciones de trabajo según condición física en los profesionales de enfermería, son favorables en 60% y desfavorables en 40%, hallazgos que tienen similitud con López et al⁷, con respecto a las condiciones de trabajo del personal de Enfermería, el 67,5% presentó condiciones adecuadas de trabajo; seguido de un 32,5% de condiciones aceptables.

Los resultados favorables en su mayoría se deben a que actualmente por la condición de pandemia existente el profesional de enfermería cuenta con los materiales suficientes para realizar sus actividades adaptándose a las condiciones que le ofrece la institución así también hay un porcentaje de 40% como desfavorable sobre todo por el diseño del área donde labora por la afluencia de pacientes que se recibe y que en muchas oportunidades no se cuenta con camas disponibles teniendo en cuenta a veces el déficit en

lo que respecta a los equipos y mobiliario. Como enfermeras (os) y debido a nuestro carácter humanista tenemos como objetivo el beneficio del paciente por lo cual se afronta las situaciones que se presentan en esta dimensión.

Gráfico 2: Según condición psicológica en los profesionales de enfermería las condiciones de trabajo son favorables en 58% y desfavorables en 42%, hallazgos parecidos con López et al⁷, en la dimensión condiciones intralaborales, el 48,75% presentó condiciones adecuadas de trabajo, seguido de un 47,50% de condiciones aceptables y el 3,75% de condiciones inadecuadas.

Se tiene resultados de favorables en 58%, debido a que actualmente el personal se encuentra motivado y recibe capacitaciones virtuales promovidas por la oficina de Capacitación y docencia, realizando sus funciones con la autonomía profesional correspondientes lo cual estimula en el desarrollo de sus habilidades, se observa también resultados desfavorables lo cual podría deberse a que el personal podría estar estresado por la situación del Covid-19 en la cual no estarían disfrutando de la labor que realizan durante su jornada laboral.

El trabajo de los profesionales de Enfermería justo en la actualidad se enmarca en un contexto social y económico debido a la crisis sanitaria que estamos viviendo y la sobrecarga laboral existente.

Gráfico 3: Según condición social en los profesionales de enfermería las condiciones de trabajo son favorables en 52% y desfavorables en 48%, resultados que se asemejan con López et al⁷, en la dimensión de condiciones extralaborales, el 81,25% presentó condiciones aceptables de trabajo, seguido de un 18,75% de condiciones adecuadas.

Los resultados en esta dimensión en 52% de favorable es importante debido a que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que tengan además del bienestar emocional contribuyendo

considerablemente en un aumento de la productividad, debido sobre todo porque toda actividad laboral está sustentada en las relaciones interpersonales identificándose así con los objetivos y responsabilidades del servicio lo que redundará en un trabajo organizado.

Gráfico 4: Las condiciones de trabajo global de los profesionales de enfermería son favorables en 56% y desfavorables en 44%, y que tienen cierta similitud con Oré et al⁸, encontró que la satisfacción con las condiciones laborales fue regular en 68,3% y buena en 28,3%, la diferencia es del 3,3% de mala; Asensios et al¹⁰, como resultado final concluye que existe relación alta, directa y significativa entre la condición laboral y el estado de salud de las enfermeras/ros.

Existen resultados favorables lo cual permite inferir sobre el rol que desempeñan los profesionales de enfermería como responsables del cuidado de la vida humana en el sistema de salud en un ambiente favorable de trabajo brindando calidad en sus cuidados, pero también se presentan resultados desfavorables, lo que puede originar alteraciones en su salud por las implicancias frente a las necesidades de su ambiente laboral.

Por tal razón, se debe laborar en un ambiente lo más satisfactorio posible con un gran espíritu de motivación en su labor diaria y así proseguir de manera eficiente en el desarrollo de sus funciones.

Gráfico 5: El nivel de engagement según dimensión vigor es medio en 38%, alto en 33% y bajo en 29%, resultados opuestos con Mendoza et al¹¹, la dimensión vigor presenta una alta presencia con 70,6%.

El vigor es catalogado por Laura²⁸, como una gran voluntad para dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. Por tanto, se aprecia que en la mayoría de las Licenciadas en estudio, el engagement es medio en 38% y alto en 33% lo que se traduciría en que mayormente el profesional de enfermería pone su máximo esfuerzo al otorgar la atención

y dar todo de si incluso en momentos adversos como el que se está enfrentando actualmente,

Gráfico 6: Según dimensión dedicación en el profesional de enfermería el nivel de engagement es alto en 43%, medio en 40% y bajo en 17%, hallazgos que tienen similitud con Mendoza et al¹¹, los resultados evidencian que en la dimensión dedicación es alto con 70,1% y tan solo el 1,55% muestra ausencia de dedicación

Según lo hallado en esta dimensión se refiere a estar involucrado en el trabajo presentando un alto sentido de conexión y compromiso con su actividad laboral. Los resultados son halagadores porque el profesional se siente inspirado identificándose con su trabajo debido a los resultados de nivel alto y medio de engagement en porcentajes superiores al 40%; asimismo se debe tener en cuenta que estos niveles no significan que se debe ignorar los aspectos negativos del trabajo puesto que no se identifican con su trabajo y no se identifican ni están entusiasmados con su labor en el 17% de nivel bajo.

Gráfico 7: Según dimensión absorción en el profesional de enfermería el nivel de engagement es medio en 50%, alto en 29% y bajo en 21%, hallazgos diferentes a los obtenidos por Mendoza et al¹¹, los resultados evidencian en absorción en el trabajo muestra un 70,1% de nivel alto y tan solo el 2.1% muestra ausencia de absorción.

Esta dimensión según Salanova et al²⁹, se refiere a estar contentos de involucrarse en su trabajo se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa. Como consecuencia de ello, se olvidan de todo a su alrededor y el tiempo parece volar, en el nivel bajo de absorción el personal no se siente involucrado o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno y que puede verse involucrado con factores externos como la vida familiar.

Gráfico 8: El nivel de engagement global del profesional de enfermería es medio en 42%, alto en 35% y bajo en 23%, resultados que se contraponen a los obtenidos por García et al⁹, el nivel de engagement de la mayoría de profesionales fue alto en 70.8%, seguido de muy alto en 16.7%.

El engagement es cuando los empleados se comprometen con su organización, con el establecimiento donde laboran y donde están dispuestos a entregar más de sí mismos. En estos tiempos se necesita de personas “engagement” que se identifiquen y se sientan comprometidos con su establecimiento.

Cuando el personal presenta un nivel medio y alto de “engagement” quiere decir que son personas que trabajan en función de sus objetivos tanto personales como profesionales logrando de esta manera un mejor desempeño laboral asimismo trabajan en equipo logrando así un sentimiento de compromiso. Es por ello que en los últimos años es imprescindible contar con un personal “engagement” en los establecimientos, es decir que se encuentren motivados, con iniciativa y comprometidos con la organización

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V. a. CONCLUSIONES

1. Las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, según condición física, psicológica y social son favorables.
2. El nivel de Engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, según dimensión vigor y absorción es medio y en la dimensión dedicación es alto.

V. b. RECOMENDACIONES:

1. Se debe dar a conocer a la Dirección de la Institución hospitalaria los resultados de las condiciones de trabajo para que se sigan implementando acciones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y prevenir riesgos ya que también se encuentran resultados en menor porcentaje de desfavorables en las tres dimensiones estudiadas, por ello las Coordinadoras de los servicios de hospitalización deben prestar la debida atención a los miembros de sus servicios informándose acerca de sus necesidades durante el ejercicio profesional dotándoles de los equipos e implementos necesarios y de esta manera se pueda mejorar la calidad de sus cuidados.
2. A las Autoridades del hospital para que tengan conocimiento sobre lo encontrado fomentar el engagement en el personal y que la Jefe del Departamento y Coordinadores de los diferentes servicios de hospitalización y emergencia brinden los recursos necesarios para un mejor desempeño y por consiguiente fomentar su desarrollo personal, profesional y social, a través de las capacitaciones vía virtual sobre temas de motivación, liderazgo, trabajo en equipo logrando de esta manera que el profesional se involucre más con su institución con la finalidad que se sientan entusiasmados en el desarrollo de sus actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores. [Internet]. 2017. [Fecha de acceso 25 de enero de 2020]; Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers%27-health>
2. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*. [Internet]. 2016;13(3):178–86. [Citado 21 Oct 2018] Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1665706316300215>
3. Mendoza B, Gutiérrez M. Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. [Tesis licenciatura]; Madre de Dios, Perú; Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017. URL disponible en: <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Maticorena J. Influencia de las condiciones de trabajo en el nivel de satisfacción laboral [Tesis doctoral] 2016. [Fecha de acceso 19 de febrero de 2020]; Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4312/Maticorena_VJA.pdf?sequence=6&isAllowed=y
5. Amanqui R, Sarmiento M. Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico, recuperación y central de esterilización del HRHD. [Tesis licenciatura]; Arequipa. Disponible en: [repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSamar.pdf? sequence=1&i](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSamar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Sanclemente I, Elboj C, Íñiguez T. Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables sociodemográficas y laborales asociadas. *Enfermería Global* [Internet]. 2017; 16(3):400-413.

Recuperado

de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365851829013>

7. López C, Moscoso I. Condiciones de trabajo y el nivel de fatiga en el personal de enfermería del área de emergencias del hospital Leopoldo Barton – Essalud. [Tesis licenciatura]; 2017. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3001/TESIS%20L%c3%b3pez%20Cristina%20%20Moscoso%20Isabel.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
8. Ore E, Soto C. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima. [Tesis licenciatura] 2018. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Or%C3%A9rik%20%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
9. García M, Oruna E. Relación entre engagement, vivencias asistenciales y satisfacción laboral de los profesionales de salud. Servicio de emergencia y centro obstétrico, centro de salud El Bosque. [Tesis licenciatura]; 2018 Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5947/1/re_obst_merly.garcia_eusebia.oruna_relacion.engagement_datos.pdf
10. Asensios L, Peñalva M. Condiciones laborales y estado de salud de los enfermeros(as) del servicio de Urgencias - Padomi Essalud, Lima. [Tesis licenciatura]; 2018. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/unac/3157/asencios%20y%20pe%c3%91alva_tesis2da_2018.pdf?sequence=1&isallowed=y
11. Mendoza B, Gutiérrez M. Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. [Tesis licenciatura] 2017. Disponible en: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12. Castillo J, Prieto C. Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo, Madrid: CIS. 1990.
13. Díaz A. Factores de riesgo que influye en el desarrollo de enfermedades ocupacionales en el personal profesional y no profesional de Enfermería de las clínicas de la Ciudad de Loja, [Tesis de grado] Ecuador: Universidad Nacional de Loja. Disponible en: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/4126?mode=full>
14. Organización Internacional del trabajo. (OIT). En: Nochebuena Miranda J. Índice de condiciones de trabajo. Análisis de las condiciones de trabajo en México en el período 2000-2010. [Internet]. 2013 [citado 5 de noviembre de 2018]; Disponible en: https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14798/tesis_maestría-ok.pdf?sequence=
15. Schaufeli W, Taris T, Le Blanc P, Peeters M, Bakker A, De Jonge J. Hacia una psicología positiva de la salud y el trabajo. *El psicólogo*. 2001; 36: 422-428.
16. Schaufeli W, Salanova M. Compromiso laboral. Manejo de temas sociales y éticos en organizaciones. 2007: 135-177.
17. Parra M. Conceptos básicos en salud laboral. [Internet]; 2003 [citado 22 de octubre de 2018] Available from: http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Licenciatura/Enfermeria/ProgramaNivelacion/A21/Unidad%201/lec_13a_conceptos_basicos_salud_laboral.pdf.
18. Borges A. Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo. *Salud los Trab* [Internet]. 1998 [citado 4 de octubre del 2018];6(2):113–9. Disponible en: <http://www.bvsde.opsoms.org/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf> %5Cn[http://bvsde.per.paho.org/foro_hispano/BVS/bvsast/e/fulltext/p](http://bvsde.per.paho.org/foro_hispano/BVS/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf)ersonal/personal.pdf
19. Bedoya A, Posada I, Quintero C. Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. [Internet]; 2016 [citado 16 de octubre 2018] Disponible en:

from:<https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/326978/20784204>

20. Moyano M. Relaciones sociales en contextos organizacionales. [Internet]; 2014 [citado 23 de octubre 2018] Available from:<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/9487/Trabajo%20de%20grado%20Ana%20Maria%20Moyano%20Avila.pdf>.
21. Organización Salud Social. Quiero vivir sano. [Internet]; 2016 [citado 23 Octubre 2018]. Available from: <http://quierovivirsano.org/saludintegral/salud-social/>.
22. Bridger E. Compromiso de los empleados. 1ra ed, Gran Bretaña y Estados Unidos: Kogan Page Limited. 2016.
23. Redmond K. Liderazgo por compromiso: liderazgo a través de un carácter auténtico para atraer, retener y energizar. 2ª ed. Toronto Canada. I C Publishing. 2009
24. Moreno A, Velásquez A. El engagement: un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones. Engagement y Calidad de Vida, [Tesis] Sabana, Colombia: Universidad La Sabana; 2011. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/47067691.pdf>
25. Cárdenas T, Jaik A. Engagement (ilusión por el trabajo). Un modelo teórico conceptual. [Internet]. México. Red Durango de Investigadores Educativos A.C. 2014 [Consultado 20/03/18]. Disponible en: <http://redie.mx/librosyrevistas/libros/engagement.pdf>
26. Durán M, Manteca A. Engagement en profesionales de la acción social. Diferencias entre administración y tercer sector desde la perspectiva del modelo de demandas y recursos laboral. Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social, ISSN 1133-6552, N°. 51, 2012, págs. 45-68
27. Salanova M, Shaufeli W. El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. España: Alianza Editorial S. A. 2009.
28. Laura A. Motivación laboral y Engagement. [Internet]; Argentina. Universidad Fasta, 2015. Disponible en: <http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/882>

29. Salanova M, Schaufeli W. El Engagement de los empleados. Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. [Internet]; Disponible en: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
30. Zapata B, Melo C. Engagement y productividad en las empresas. [Internet]; Bogotá DC, Colombia. 2015. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4641928>
31. Salanova M, Llorens S. Exposición a la tecnología de la información y la comunicación y su relación con el Engagement. [Internet]; 2009. En: <http://hdl.handle.net/10234/92114>
32. Gutiérrez C, Veloza M, Moreno M, Villalobos M, De Crespo O. Validez y confiabilidad de la versión en español del instrumento Escala de medición del proceso de afrontamiento y adaptación de Callista Roy. *Aquichan* 2007; 7(1): 54-63.
33. Phillips K. Sor Callista Roy: Modelo de adaptación. En Marriner A, Raile M. *Modelos y teorías en enfermería*. Barcelona: Elsevier.
34. Rogers M. Teoría de los sistemas. [Internet]; 2015 [citado 9 de octubre de 2018] Disponible en: <https://www.congresohistoriaenfermeria2015.com/martha.html>.

BIBLIOGRAFIA

- Bridger E. Compromiso de los empleados. 1ra ed, Gran Bretaña y Estados Unidos: Kogan Page Limited. 2016
- Cárdenas T, Jaik A. Engagement (ilusión por el trabajo). Un modelo teórico conceptual. México. Red Durango de Investigadores Educativos A.C. 2014
- Castillo J, Prieto C. Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo, Madrid: CIS. 1990
- Durán M, Manteca A. Engagement en profesionales de la acción social. Diferencias entre administración y tercer sector desde la perspectiva del modelo de demandas y recursos laboral. Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social, ISSN 1133-6552, N°. 51, 2012, págs. 45-68
- Gutiérrez C, Veloza M, Moreno M, Villalobos M, De Crespo O. Validez y confiabilidad de la versión en español del instrumento Escala de medición del proceso de afrontamiento y adaptación de Callista Roy. Aquichan 2007; 7(1): 54-63.
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 5ta Edición ed. México. 2010.
- Phillips K. Sor Callista Roy: Modelo de adaptación. En Marriner A, Raile M. Modelos y teorías en enfermería. Barcelona: Elsevier.
- Raile M, Marriner A. Modelos y teorías de enfermería 7ma edición. España 2011.
- Zapata B, Melo C. Engagement y productividad en las empresas. Bogotá DC, Colombia. 2015. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11562/MeloCamacho-RafaelAndres-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO N° 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
CONDICIONES DE TRABAJO	Son las características vinculadas al estado del entorno laboral, el concepto se refiere a la calidad, seguridad que inciden en el bienestar y salud del trabajador.	Son las condiciones en las que labora el profesional de Enfermería que labora en los diferentes servicios de hospitalización del Hospital Santa María del Socorro, será medida con la aplicación de un cuestionario que tendrá como valor final favorables, desfavorables.	Condición física Condición psicológica.	<ul style="list-style-type: none"> + Cuenta con servicios básicos + Proporcionan materiales suficientes. + Adaptarse al medio laboral. + Diseños de equipos y mobiliario adecuado. + Diseño del área de trabajo. • Oportunidad de recibir capacitación. • Motivación en el área laboral. • Autonomía en las decisiones profesionales. • Actividades diarias estimulan a realizar la labor.

			Condición social.	<ul style="list-style-type: none"> • Disfrutar al realizar las actividades profesionales. ❖ Relaciones con los compañeros de trabajo. ❖ Relaciones con los Jefes ❖ Participación en las decisiones de la organización. ❖ Objetivos y responsabilidades claros. ❖ Servicio organizado.
--	--	--	-------------------	---

			Dimensión absorción.	<ul style="list-style-type: none">○ Tiempo vuela en el trabajo.○ Olvidarse de lo que pasa en el trabajo.○ Feliz por estar absorto en el trabajo.○ Dejarse llevar en el trabajo.○ Difícil desconectarse del trabajo.
--	--	--	----------------------	---

ANEXO Nº 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INTRODUCCIÓN: Estimado(a) Lic., tenga usted buen día, mi nombre es Yoel Huaroto Sánchez, soy Bachiller de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista, esto realizando un trabajo de investigación con el fin de identificar las condiciones de trabajo y nivel de Engagement.

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentaré una serie de preguntas, las cuales debe responder marcando una alternativa que crea conveniente, recuerde que los datos son totalmente confidenciales solo para fines del estudio.

I. DATOS GENERALES:

1. EDAD:

- a) 27 a 35 años
- b) 36 a 44 años
- c) 45 a 53 años
- d) 54 años a más

2. SEXO:

- a) Femenino
- b) Masculino

3. ESTADO CIVIL:

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado

4. SITUACIÓN LABORAL:

- a) Nombrado (a)
- b) Contrato CAS

5. TIEMPO DE SERVICIOS:

- a) Menos de 1 año
- b) De 2 a 5 años
- c) De 6 años a más

6. SUFRE DE ALGUNA ENFERMEDAD

- a) SI
- b) No

Estimado Lic., en relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

3. Siempre

2. A veces

1. Nunca

CONDICIONES DE TRABAJO.

Oré M, Soto C (2019), Lima. MINSA (2002)

N°	REACTIVOS	3	2	1
	CONDICIÓN FÍSICA			
1	En mi servicio cuento con los servicios básicos			
2	La institución me proporciona materiales suficientes para realizar mis actividades			
3	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece mi centro de trabajo.			
4	Los equipos y mobiliario de mi servicio son adecuados.			
5	El diseño del área de trabajo donde laboro es adecuado.			
	CONDICIÓN PSICOLÓGICA			
6	En mi centro laboral tengo oportunidad de recibir capacitación.			
7	Tengo motivación en el área laboral.			

8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales.			
9	Mis actividades diarias me estimulan a desarrollar mis habilidades			
10	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.			
	CONDICIÓN SOCIAL			
11	Mantengo buenas relaciones con los compañeros de trabajo.			
12	Considero que la relación con los jefes es adecuada.			
13	Tengo participación en las decisiones de la organización.			
14	Me identifico con los objetivos y responsabilidades del servicio.			
15	El trabajo en mi servicio se encuentra bien organizado.			

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE ENGAGEMENT

- 3. Siempre
- 2. A veces
- 1. Nunca

INSTRUMENTO: UWES UTRECH

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

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

ANEXO Nº 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – CONSULTA DE EXPERTOS PRUEBA BINOMIAL

ITEMS	N° DE JUEZ					P
	1	2	3	4	5	
1. El instrumento responde al planteamiento del problema	1	1	1	1	1	0.031
2. El instrumento responde a los objetivos a investigar	1	1	1	1	1	0.031
3. Las preguntas planteadas miden al problema planteado	1	1	1	1	1	0.031
4. La estructura que presenta el instrumento es secuencial	1	1	1	1	1	0.031
5. Los términos utilizados son comprensibles	1	1	1	1	1	0.031
6. Las preguntas son claras	1	1	1	1	1	0.031
7. El número de preguntas es adecuado	1	1	1	1	1	0.031

$$P = \frac{\sum p}{N^{\circ} \text{ de items}} = 0.217/7 = 0,031$$

P= 0.217/7

P = 0.031

P< 0.05

El grado de concordancia es significativo por lo tanto el instrumento es válido.

ANEXO Nº 4

TABLA DE CÓDIGOS DE DATOS GENERALES

DATOS GENERALES	ITEMS
EDAD	
27 a 35 años	1
36 a 44 años	2
45 a 53 años	3
54 años a más	4
SEXO	
Femenino	1
Masculino	2
ESTADO CIVIL	
Soltero	1
Casado	2
Viudo	3
Divorciado	4
SITUACIÓN LABORAL	
Nombrado(a)	1
Contratado CAS	2
TIEMPO DE SERVICIO	
Menos de 1 año	1
De 2 a 5 años	2
De 6 años a más	3
SUFRE DE ALGUNA ENFERMEDAD	
Si	1
No	2

CONDICIONES DE TRABAJO(1- 15 ITEMS)		
3	2	1

MEDICIÓN DE ENGAGEMENT(1- 17 ITEMS)		
3	2	1

ANEXO Nº 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE ALFA DE CRONBACH DE LA PRIMERA VARIABLE

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Crombach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_t^2 : La varianza del total

K : El número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

$$\frac{15}{15-1} \left(1 - \frac{4.6}{37} \right)$$

(1.07) (1- 0.12)

(1.07) (0.88)

Alfa de Crombach: 0.9

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1, por lo tanto, el instrumento es altamente confiable.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE ALFA DE CRONBACH DE LA SEGUNDA VARIABLE

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Crombach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_T^2 : La varianza del total

K: El número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

$$\frac{17}{17-1} \left(1 - \frac{5.5}{30} \right)$$

(1.06) (1- 0.18)

(1.06) (0.82)

Alfa de Crombach: 0.9

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1, por lo tanto, el instrumento es altamente confiable.

ANEXO Nº 6

TABLA MATRIZ DE LA PRIMERA VARIABLE

CONDICIONES DE TRABAJO																									
DATOS GENERALES						CONDICIÓN FÍSICA						CONDICIÓN PSICOLÓGICA						CONDICIÓN SOCIAL							
Nº	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	ST	T
1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	1	12	36
2	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
3	1	2	1	1	3	1	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39
4	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	39
5	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
6	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	33
7	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	39
8	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	15
9	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	21
10	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	1	13	1	1	1	1	1	5	23
11	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	21
12	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	8	24
13	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18
14	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	8	24
15	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18
16	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	1	12	36
17	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
18	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39
19	4	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	39
20	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
21	3	1	4	1	3	2	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	33

22	4	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	39
23	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	21
24	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	8	24
25	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18
26	3	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	8	24
27	3	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	21
28	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	1	12	36
29	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
30	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39
31	2	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	39
32	4	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
33	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	33
34	4	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	39
35	4	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	21
36	4	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	21
37	4	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	1	1	2	2	2	8	30
38	4	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	1	2	2	7	22
39	3	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1	5	19
40	4	1	2	1	3	2	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	1	12	2	3	3	3	1	12	36
41	4	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
42	4	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39
43	4	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	39
44	4	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	5	25
45	4	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	5	27
46	4	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	1	13	2	1	2	1	1	7	33
47	4	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	7	17
48	4	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	2	1	2	1	1	7	17

TABLA MATRIZ DE LA SEGUNDA VARIABLE

MEDICIÓN DE ENGAGEMENT																					
DIMENSIÓN VIGOR								DIMENSIÓN DEDICACIÓN						DIMENSIÓN ABSORCIÓN							
N°	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	ST	12	13	14	15	16	17	ST	T
1	2	2	2	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	21
2	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	3	14	43
3	1	1	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	1	1	3	3	3	3	14	42
4	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	1	13	2	2	2	3	3	3	15	43
5	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	2	2	14	42
6	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	3	2	17	47
7	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	2	10	30
8	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	3	2	13	40
9	1	2	2	3	3	2	13	3	3	3	3	1	13	1	2	3	2	3	3	14	40
10	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	1	10	30
11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11	32
12	2	1	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	2	10	30
13	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	3	14	43
14	1	1	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	1	1	3	3	3	3	14	42
15	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	1	13	2	2	2	3	3	3	15	43
16	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	2	2	14	42
17	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	3	2	17	47
18	1	1	1	1	1	2	7	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	1	6	23
19	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	2	10	34
20	2	1	1	1	1	8	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	11	35
21	1	1	1	1	1	3	8	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11	29
22	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	1	10	26

23	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	2	11	26
24	2	1	1	1	1	3	9	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	2	10	29
25	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	1	1	1	1	1	1	6	35
26	1	1	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	1	1	3	3	3	3	14	42
27	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	1	13	2	2	2	3	3	3	15	43
28	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	2	2	14	42
29	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	3	2	17	47
30	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	1	7	20
31	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	6	19
32	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	17
33	3	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	20
34	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	2	10	30
35	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	3	13	40
36	1	2	2	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	1	2	2	3	2	3	13	40
37	2	2	2	2	1	1	10	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	1	1	10	34
38	1	2	2	2	2	2	11	3	3	3	3	1	13	1	2	2	2	2	2	11	35
39	2	1	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	2	10	30
40	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
41	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1	1	6	19
42	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	2	10	30
43	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	11	32
44	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11	32
45	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	1	10	30
46	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11	32
47	2	1	1	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	2	1	1	2	2	2	10	29
48	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18

ANEXO Nº 7

TABLA 2

**CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIÓN FÍSICA EN
EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA
MARÍA DEL SOCORRO ICA
ENERO 2021**

CONDICION FÍSICA	Fr	%
Favorables (10-15 pts.)	29	60
Desfavorables (5-9 pts.)	19	40
TOTAL	48	100

TABLA 3

**CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIÓN
PSICOLÓGICA EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA DEL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL
SOCORRO ICA
ENERO 2021**

CONDICION PSICOLÓGICA	Fr	%
Favorables (10-15 pts.)	28	58
Desfavorables (5-9 pts.)	20	42
TOTAL	48	100

TABLA 4

**CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN CONDICIÓN SOCIAL EN
EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA
MARÍA DEL SOCORRO ICA
ENERO 2021**

CONDICION SOCIAL	Fr	%
Favorables (10-15 pts.)	25	52
Desfavorables (5-9 pts.)	23	48
TOTAL	48	100

TABLA 5

**CONDICIONES DE TRABAJO GLOBAL EN EL PROFESIONAL
DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA
MARÍA DEL SOCORRO ICA
ENERO 2021**

GLOBAL	Fr	%
Favorables (30-45 pts.)	27	56
Desfavorables (15-29 pts.)	21	44
TOTAL	48	100

TABLA 6

**NIVEL DE ENGAGEMENT SEGÚN DIMENSIÓN VIGOR EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA
ENERO 2021.**

DIMENSIÓN VIGOR	Fr	%
Alto (14-18 pts.)	16	33
Medio (10-13 pts.)	18	38
Bajo (6-9 pts.)	14	29
TOTAL	48	100

TABLA 7

**NIVEL DE ENGAGEMENT SEGÚN DIMENSIÓN DEDICACIÓN EN
EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA
ENERO 2021.**

DIMENSIÓN DEDICACIÓN	Fr	%
Alto (13-15 pts.)	21	43
Medio (9-12 pts.)	19	40
Bajo (5-8 pts.)	8	17
TOTAL	48	100

TABLA 8

**NIVEL DE ENGAGEMENT SEGÚN DIMENSIÓN ABSORCIÓN EN
EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA
ENERO 2021.**

DIMENSIÓN ABSORCIÓN	Fr	%
Alto (14-18 pts.)	14	29
Medio (10-13 pts.)	24	50
Bajo (6-9 pts.)	10	21
TOTAL	48	100

TABLA 9

**NIVEL DE ENGAGEMENT GLOBAL EN EL PROFESIONAL
DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA
MARÍA DEL SOCORRO ICA
ENERO 2021.**

GLOBAL	Fr	%
Alto (40-51 pts.)	17	35
Medio (28-39 pts.)	20	42
Bajo (17-27 pts.)	11	23
TOTAL	48	100

ANEXO N° 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada (o), Lic. me encuentro realizando una investigación titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO Y NIVEL DE ENGAGEMENT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO ICA ENERO 2020.**

Antes que participe en el estudio debo explicarle el propósito del estudio, los riesgos, beneficios, confidencialidad para finalmente pasar a la aceptación del mismo.

El propósito del estudio que los resultados se pondrán al alcance de los responsables del hospital, con propuesta de estrategias, a fin de ayudar al profesional de enfermería que labora en establecimientos de salud a desarrollar su labor de manera positiva logrando así las expectativas del paciente y el propio profesional con las condiciones de trabajo que actualmente lo realizan.

Riesgos: La presente investigación no ocasionará ningún riesgo de salud, ya que se evitará en todo momento afectarlos física y psicológicamente, porque el cuestionario no requiere de ningún esfuerzo, es entendible, claro y sencillo.

Beneficios: Es un estudio que busca identificar el compromiso e identificación que tiene el profesional de enfermería consigo mismo y con el paciente que acude a la institución hospitalaria logrando así las expectativas del usuario. Cabe informar que no se considerará ningún tipo de compensación por participar en el estudio.

Confidencialidad: En todo momento se considerará la reserva de sus datos, el instrumento que le permite participar es anónimo; los datos que usted nos proporcione se utilizarán con códigos conocidos solo por el autor.

Teniendo pleno conocimiento en lo que consiste la investigación, yo _____, manifiesto que he sido informado sobre el estudio y doy mi conformidad para participar.

Nombre

Firma

Investigador

Firma

Fecha:

Para cualquier información adicional, usted puede contactar con el investigador en el siguiente correo electrónico:

Yoel.huaroto@upsjb.edu.pe

Teléfono: **951363576**

Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación.

Mg. Antonio Flores, teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe

Presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista.