

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

**FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA**



Engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, micro red La Victoria, Chiclayo 2024: un estudio cualitativo

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

AUTOR

Shirly Alely Vasquez Coronel

ASESOR

Adela Rosanna Nuñez Odar

<https://orcid.org/0000-0003-4334-6573>

Chiclayo, 2025

**Engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del
niño sano, micro red La Victoria, Chiclayo 2024: un estudio
cualitativo**

PRESENTADA POR
Shirly Alely Vasquez Coronel

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

APROBADA POR

Margot Olivos Pérez
PRESIDENTE

Flor de María Mogollón Torres
SECRETARIO

Adela Rossana Nuñez Odar
VOCAL

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a mis padres, Dilma y Leonides, porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y sobre todo su paciencia que han tenido conmigo a lo largo de toda mi vida, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.
A toda mi familia que es lo mejor y más valioso que me Dios me ha obsequiado.

Agradecimientos

Mi agradecimiento especial para la Universidad Santo Torivio de Mogrovejo, la cual me abrió sus puertas para formarme profesionalmente.

A mis profesores por sus diferentes metodologías de enseñanza, quienes me motivaron en muchos sentidos a seguir adelante.

Y a todas aquellas personas que estuvieron a mi lado, apoyándome de una u otra forma.

Engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, micro red La Victoria, Chiclayo 2024: Un estudio cualitativo

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %	11 %	1 %	2 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
2	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
5	www.analesdepediatria.org Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	10
Materiales y métodos	14
Resultados y discusión	19
Conclusiones	34
Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	44

Resumen

El engagement del personal de salud en su entorno laboral es un tema relevante en la actualidad. Esto ocurre cuando el personal se encuentra comprometido tanto físicamente y emocionalmente con su trabajo. El objetivo de esta investigación fue describir y comprender el engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, micro red La Victoria, Chiclayo 2024. El método fue cualitativo, de diseño descriptivo. La muestra estuvo conformada por 13 participantes. La selección de la muestra se determinó por los criterios de saturación y redundancia, así mismo se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia. La recolección de la información fue mediante una guía de entrevista, validada por juicio de tres expertos. La información recopilada atravesó un análisis de contenido. Se consideraron los criterios éticos de Sgreccia. En los resultados se obtuvieron 3 categorías, Categoría I: factores que intervienen en el engagement de enfermería: vocación, trabajo en equipo, clima organizacional. Categoría II: limitantes que influyen en el engagement de las enfermeras: aumento de niños en el consultorio de atención integral del niño sano, dotación de personal y de materiales. Categoría III: autoevaluación del engagement de las enfermeras de atención integral del niño sano: educación que brinda el personal de enfermería a la madre, tiempo de atención. Conclusión, el trabajo en equipo facilita el apoyo emocional, equilibra la carga laboral y fomenta la comunicación efectiva entre las enfermeras, fortaleciendo el compromiso.

Palabras clave: Engagement (D000074824), enfermeras (D009726), consultorio de atención integral de niño sano.

Abstract

The engagement of health personnel in their work environment is a relevant topic today. This occurs when staff are both physically and emotionally committed to their work. The objective of this research was to describe and understand engagement in nurses from the comprehensive care clinic for healthy children, La Victoria micro network, Chiclayo 2024. The method was qualitative, with a descriptive design. The sample was made up of 13 participants. The selection of the sample was determined by the criteria of saturation and redundancy, and non-probabilistic convenience sampling was also used. The information was collected through an interview guide, validated by the judgment of three experts. The information collected underwent content analysis. Sgreccia's ethical criteria were considered. In the results, 3 categories were obtained, Category I: factors that intervene in nursing engagement: vocation, teamwork, organizational climate. Category II: limitations that influence the engagement of nurses: increase in children in the comprehensive well-child care clinic, staffing and materials provision. Category III: self-assessment of the nurses' engagement in comprehensive care of the well child: education provided by the nursing staff to the mother, time of care. Conclusion, teamwork facilitates emotional support, balances the workload and encourages effective communication between nurses, strengthening commitment.

Keywords: Engagement (D000074824), nurses (D009726), comprehensive well-child care clinic.

Introducción

El compromiso es denominado también como “engagement”, este es un término relevante y sumamente importante en el ámbito de salud, ya que hace referencia al vínculo emocional y cognitivo que un trabajador establece en el desarrollo de sus actividades. Además, se considera que esta conexión puede ocasionar un impacto significativo en el desempeño del trabajador y la satisfacción de este mismo¹. El engagement laboral es considerado “un estado psicosocial verdadero dentro de las organizaciones, definiéndose como un estado mental positivo y que está asociado al trabajo, pero que se caracteriza fundamentalmente por vigor, dedicación y absorción”. Sin embargo, este estado se hace visible cuando el humano experimenta una conexión energética con su propia labor, en el que muchas veces involucra una serie de emociones positivas y un alto grado de valor a sus obligaciones. Por tal razón, este término es fundamental, debido a su relación dinámica para la obtención de diversos beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones².

Para poder obtener un alto nivel de engagement laboral es necesario que se establezca un entorno laboral óptimo, el trabajo en equipo, una participación activa, compromiso, pasión, entusiasmo, esfuerzo y energía³. No obstante, existe una serie de aspectos que influyen en el compromiso de los trabajadores, dentro de ellos se encuentra la insatisfacción con su entorno, las condiciones laborales, el bienestar físico y emocional de la persona y su propio desarrollo profesional⁴.

En el contexto de la profesión de enfermería, esta constituye el eje fundamental de cualquier servicio sanitario, ocupando un papel primordial para la correcta ejecución de las funciones del personal, dentro de cada institución de salud. Es por ello, que, durante estas acciones, se suele incrementar el desgaste del profesional de enfermería disminuyendo su compromiso con los objetivos trazados por la institución, siendo necesario para corregir ello una profunda conexión y dedicación hacia la calidad del cuidado al paciente⁵.

De igual forma, la naturaleza que exige el trabajo de enfermería puede conllevar a altos niveles de estrés y agotamiento, lo que puede llevar a disminuir el engagement¹ siendo también la falta de apoyo organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional una causa a la disminución del mismo⁶.

Investigaciones previas a nivel internacional han destacado la importancia del compromiso de las enfermeras. Por ejemplo, un estudio realizado en Chile exploró el "engagement" en profesionales de enfermería que trabajan en atención primaria, revelando un marcado sentido de ayuda y satisfacción en su labor, lo que resalta la importancia de la vocación y la conexión emocional en su desempeño⁷. Además, otro estudio realizado en Chíncha señaló que la satisfacción laboral de las enfermeras se sitúa en un nivel medio (56 %) en lo que respecta a los aspectos relacionados con beneficios laborales y remuneraciones, por otro lado, la satisfacción en cuanto al desarrollo personal de enfermería, se encuentra en un nivel medio (66%), y por último en el análisis global de la satisfacción, se obtuvo un nivel medio (60%). Esta situación podría repercutir en el compromiso de las enfermeras, por ejemplo, para la atención integral del niño sano, como se ilustra en el estudio previamente mencionado, dado que se evidencia insatisfacción en varios aspectos, como beneficios, remuneración, y la falta de satisfacción en el desempeño de su trabajo⁸.

Laborar en el consultorio de atención integral del niño sano, no siempre es una decisión de una enfermera de un centro de atención primaria, pero sin embargo hablamos de que la enfermera es el sujeto capaz para poder detectar cualquier posible enfermedad o alteraciones que pueda presentar el niño en la infancia⁹. Entonces considerando el estudio anterior, la satisfacción tiene un nivel medio⁸, que podría afectar directamente al cuidado que la enfermera le da al niño y a su madre, es decir se verá reflejada la falta de compromiso.

Otro estudio al nivel nacional, realizado por Méndez¹⁰ se centró en la conexión entre el compromiso y el grado satisfactorio del profesional de salud que labora en un hospital. Este estudio concluyó que las distintas facetas del compromiso (vigor, absorción y dedicación) guardan una evaluación positiva con la satisfacción laboral. Dado esto surge la siguiente interrogante de investigación. ¿Cómo es el engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, micro red La Victoria, Chiclayo 2024?

Considerando estos antecedentes, la presente investigación se propuso describir y comprender el engagement de las enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, de la micro red La Victoria en Chiclayo en el año 2024, esto para poder identificar cual es el compromiso que las enfermeras de este consultorio brindan en la atención. Esta investigación se justificó en base a la evidencia previa donde muestra que la satisfacción laboral de las enfermeras es media⁸, lo que sugiere que su compromiso laboral podría verse

afectado. Esto es relevante ya que el compromiso de las enfermeras es crucial para detectar y abordar de manera oportuna posibles riesgos o complicaciones en la salud de los niños asistidos en el consultorio de atención integral del niño sano⁹. Este estudio tiene el potencial de proporcionar información valiosa para la gestión sobre el engagement de las enfermeras en el consultorio de atención integral del niño sano de la micro red La Victoria de Chiclayo. Los resultados alcanzados podrían constituir un punto de partida para investigaciones cualitativas futuras, ya que no se evidencian muchas y además servir de orientación para la ejecución de programas y políticas dirigidas al bienestar de las enfermeras.

Investigaciones han demostrado que las enfermeras que se sienten comprometidas tienden a permanecer en sus puestos de trabajo por más tiempo y experimentan un mayor grado de satisfacción, lo que, a su vez, reduce la rotación de personal y garantiza una atención más continua y consistente para los pacientes^{11,12}.

Revisión de literatura

No se han encontrado registros previos directamente vinculados al contexto de la investigación, sin embargo, se han tomado en consideración estudios previos relacionados con el ámbito de atención de primer nivel.

En el 2014, Merino y Gallardo⁷, realizaron una investigación en Chile con el objetivo principal de describir la manifestación del "Engagement" en profesionales de enfermería en el entorno de atención primaria. Este estudio adoptó un enfoque descriptivo con orientación fenomenológica y se llevó a cabo de manera transversal. La elección de la muestra se efectuó por medio de un muestreo por intensidad y, finalmente, estuvo compuesta por tres enfermeras con una amplia experiencia laboral. Los resultados de esta investigación indican que las enfermeras poseen un profundo sentido de ayuda, el cual encuentran satisfacción en su ejercicio profesional. Esto se refleja en su conducta motivadora al interactuar con los usuarios de atención médica. Como conclusión, esta investigación aporta una valiosa evidencia acerca de la presencia del "Engagement" en la sociedad, ya que los profesionales de la salud entienden su labor como algo intrínsecamente valioso, el que forma parte fundamental de su identidad.

En el año 2020, el autor Vera¹³, llevó a cabo una investigación en Ecuador que consistió analizar la variable work engagement en profesionales de la salud que brindan sus servicios en el contexto de atención primaria, este estudio optó por un diseño transversal con enfoque descriptivo y a su vez contó con la colaboración de 177 enfermeras que laboran en distintas instituciones de salud. Los resultados obtenidos muestran que estos profesionales poseen niveles elevados de compromiso laboral en lo que respecta a las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Por lo tanto, se puede concluir que, a pesar de que enfrentan desafíos a nivel emocional, un aumento en la demanda de atención y la realización de numerosas actividades, estos profesionales continúan desempeñando sus obligaciones con energía y entusiasmo. Además, perciben su profesión como algo de gran relevancia, y encuentran satisfacción en su vocación gracias al lazo emocional que han desarrollado con sus pacientes.

En el año 2023, en Pimentel, Méndez¹⁰ llevó a cabo un estudio que se enfocó en la evaluación de la conexión que existe entre el "compromiso" y la satisfacción laboral de los sujetos que laboran en el Hospital Santa María de Cutervo. La investigación se caracterizó por su enfoque cuantitativo, y se utilizó un modelo no experimental de alcance transversal y correlacional. La muestra consistió en 88 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta. En el resultado de la investigación descubrieron que las féminas en el rango de edades de 30 a 60 años, que estaban casadas o en una relación de convivencia, las que tenían un estatus laboral permanente y entre 11 y 30 años de servicio, mostraron un nivel elevado de "compromiso". Como conclusión, se determina que las distintas dimensiones del "engagement" (vigor, absorción y dedicación) mantienen una relación positiva con la satisfacción laboral de estos profesionales de la salud.

En 2021, Valle.E¹⁴ llevó a cabo un estudio para investigar la relación entre el engagement y la percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud en Chiclayo. El diseño del estudio fue correlacional no experimental. Los resultados indicaron una correlación positiva muy leve entre el engagement y la percepción de calidad de vida profesional. En cuanto a las dimensiones específicas del engagement (vigor, dedicación y absorción), la mayoría del personal reportó niveles altos y promedio, lo que refleja una alta energía, identificación y concentración en sus tareas laborales.

El término "Engagement" es una palabra de origen inglés que se traduce como "compromiso" o "fidelidad". En el contexto empresarial y organizacional, se refiere a la

medida en la que un individuo o usuario se encuentra comprometido e involucrado con una empresa u organización con la que interactúa¹⁵. Así mismo, el término "engagement" fue introducido por primera vez por William Kahn en el año 1990, éste observó que algunos empleados mostraban un alto nivel de energía y motivación al momento de desempeñar sus tareas laborales. Cuando una persona experimenta "engagement", se encuentra comprometida de manera física, cognitiva y emocional con su trabajo^{16,17}.

La Teoría de los Recursos y Demandas Laborales (DRL) fundamenta el concepto de engagement a través de diversas variables relacionadas con el bienestar y el desempeño laboral. Esta teoría, identifica los recursos laborales como aspectos físicos, sociales y organizacionales dentro de una institución, encaminados a disminuir las demandas laborales, fomentar el rendimiento personal y facilitar el éxito de metas tanto individuales como organizacionales. Además, estos recursos promueven el crecimiento personal a través del aprendizaje de nuevas habilidades y capacidades. Sin embargo, se tornan estos negativos cuando existe la presencia de una presión laboral, interacciones emocionalmente intensas con los usuarios, conflictos, ambigüedad de roles, monotonía en las tareas y condiciones físicas adversas, siendo estas demandas las que influyen en el agotamiento de los recursos mentales y físicos del trabajador¹⁸.

Más adelante, se amplió el modelo DRL incorporando recursos personales como un complemento, con la finalidad de explicar cómo los recursos laborales se traducen en engagement y, a su vez, en rendimiento laboral. Estos recursos personales incluyen autoevaluaciones positivas relacionadas con la resiliencia y la percepción de habilidad propia para influir e intervenir de manera segura en el entorno laboral. De igual forma, actúan como motivadores para lograr las metas propuestas y como factores protectores frente a amenazas y sus potenciales efectos negativos tanto psicológicos como fisiológicos. Lo que facilita el desarrollo personal y mitiga el impacto adverso de los estresores laborales¹⁸.

A lo largo de los años, la enfermería ha evolucionado en paralelo con el desarrollo de los cuidados en la comunidad, enfrentando diversos obstáculos en su profesionalización. Fue la figura de Florence Nightingale quien realmente sentó las bases de la enfermería como una verdadera profesión. La profesión de enfermería ha atravesado un camino complicado, ya que en un principio se consideraba que el cuidado enfermero era una habilidad innata de cualquier mujer y no una ocupación formalmente establecida¹⁹.

Los profesionales de la salud, como los trabajadores sanitarios, se encuentran entre los grupos más susceptibles a la exposición de factores estresantes, que pueden derivar de la carga horaria, la rotación de servicios y turnos, así como la naturaleza exigente de la atención individualizada que deben proporcionar a los pacientes. Este tipo de estrés laboral puede dar lugar a dos tipos de respuestas: una negativa, que se traduce en estrés laboral, y una positiva, que se manifiesta como "engagement" o compromiso laboral¹⁹. El "engagement" se considera como la etapa de motivación que debe poseer el trabajador para llevar a cabo sus obligaciones laborales recomendadas, este aspecto es necesario en todo ámbito, debido a que en la actualidad se requiere que los trabajadores sean "comprometidos" para ser capaces de dar la iniciativa en sus labores, busquen desafíos nuevos y que al mismo tiempo se comprometan a alcanzar la excelencia¹⁹. Considerando ello, el "engagement" se manifiesta a través de resultados, que incluye el desempeño en el trabajo y el compromiso con la organización a la que pertenece. Este, permite que el rendimiento laboral sea satisfactorio y el trabajador logre obtener beneficios personales como una adecuada salud mental y una mejor comodidad en su trabajo.

Sin embargo, desde la mirada de la psicología, el "engagement" es el estado satisfactorio que experimentan los trabajadores en su entorno laboral, aquellos que se encuentran comprometidos observan a su trabajo como desafiante e interesante, lo que los inspira y motiva a cumplir sus actividades. Además, les aporta una serie de emociones como la felicidad ya que no consideran a su trabajo como una carga abrumadora que consume su energía, mostrando dedicación en la realización de sus actividades²⁰.

Dado esto, el enfoque se centra en las personas y en su entorno laboral, examinando sus valores, su percepción de sí mismos en el trabajo y su capacidad para encontrar soluciones a los desafíos que se presentan en la organización. La atención se pone en el individuo y en cómo se desenvuelve en su entorno laboral, con el objetivo de fomentar un mayor bienestar y desarrollo personal²¹.

Existen tres dimensiones primordiales del "engagement" que están estrechamente interconectadas. La primera de ellas es el "vigor", que expresa niveles superiores de energía, resistencia mental y, sobre todo, motivación en el cumplimiento de las tareas laborales. En esta dimensión, los trabajadores suelen no agotarse fácilmente debido a que poseen una fuerte

determinación y entusiasmo para continuar con el cumplimiento de su trabajo, relacionándose también con la disposición y motivación para dedicar tiempo y energía al mismo. La segunda dimensión, es la "absorción", que se define como la sensación de inmersión y satisfacción en relación con el trabajo realizado, esta implica estar totalmente concentrado en las tareas laborales, considerando que el tiempo pasa rápidamente debido a la satisfacción que se experimenta. En otras palabras, no se trata de estar concentrado, sino de experimentar alegría y agrado en lo que se está realizando. Por último, la tercera dimensión es la "dedicación", esta se evidencia a través de la profunda conexión entre la persona y su medio laboral, lo que ocasiona un sentido de orgullo, entusiasmo y motivación. Esta dimensión, conlleva a que el trabajador perciba su trabajo como un reto personal e impulsa a participar con ímpetu y valentía en sus obligaciones, reflejando un compromiso profundo y apasionado con el trabajo¹⁸.

En pocas palabras, el "engagement" es un estado que alcanza aspectos cognitivos, psicológicos y emocionales y se caracteriza por el esfuerzo, entusiasmo y compromiso de los profesionales en su trabajo. Este término, se utiliza a menudo como una metáfora para detallar cómo una institución logra capturar "las manos, cabeza y corazón de sus trabajadores", esto quiere decir que los empleados comprometidos están involucrados en su trabajo a nivel físico (manos), mental (cabeza) y emocional (corazón), lo que se convierte en un elevado nivel de motivación y dedicación en sus trabajos¹⁸.

Materiales y métodos

El estudio de investigación fue de un enfoque cualitativo²², dado que se centró en buscar, comprender y describir el engagement de las enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, de modo que se vio reflejada de una manera completa y profunda el objeto de estudio, en su acontecer natural.

La investigación fue de un abordaje descriptivo²³, ya que se estableció describir y dar a conocer la naturaleza del fenómeno, se detalló como es y cómo se manifiesta el engagement en las enfermeras. Además, se buscó puntualizar las características y los perfiles de ellas. Por ende, se analizó los relatos de los participantes, y se reveló los datos importantes que llevó a entender el objeto de estudio.

El escenario donde se realizó la investigación fue en los establecimientos de la micro red, La Victoria, y este se encuentra conformado por cinco centros de salud del primer nivel de atención, estos datos fueron brindados por el jefe de la micro red, La Victoria: En el establecimiento de salud Fernando Carbajal Segura – El Bosque – La Victoria, cuenta con una categoría I-3, en el cual atienden las 24 horas del día, y se encuentran laborando 4 enfermeras en el consultorio de atención integral del niño sano. Así mismo en el centro de salud Manuel Sánchez Villegas - La Victoria Sector I, La Victoria Sector II – María Jesús y Chosica del Norte, estos establecimientos cuentan con una categoría I-3, en los cuales atienden 12 horas al día en el horario de atención de 7:30 – 19:30 horas. En cada consultorio de atención integral del niño sano trabajan 3 enfermeras. Y, por último, el Puestos de Salud Antonio Raymondi, pertenecen al primer nivel de atención, y cuenta con una categoría de I-2, los cuales atienden 6 horas al día en el horario de atención de 7:30 – 13:30 horas, laboran tres enfermeras en el consultorio de atención integral del niño sano. Además, se caracterizó detalladamente a los sujetos que participaron en el estudio.

Se describió el escenario de una manera minuciosa, de modo que se vio reflejada la comparación con otro contexto diferente en el que se realizó la investigación y de esa manera se cumplió con el principio de transferibilidad²⁴. La muestra fue con 13 enfermeras, se consideró los siguientes criterios de inclusión: enfermeras que lleven trabajando mínimo 6 meses en los consultorios de atención integral del niño sano de la micro red La Victoria, Chiclayo, y además las enfermeras que no acepten participar de este estudio. Y los criterios de exclusión: aquellas enfermeras que estén cubriendo licencia durante el tiempo que se desarrolle la investigación y también las que participen en la prueba piloto. Los detalles específicos de los participantes (Ver tabla N° 01).

Tabla N° 01

N°	Código	Edad	Estado civil	Tiempo de servicio en el consultorio	Inasistencias al consultorio	Cargo laboral en otra institución
1	E1	39 años	Soltera	1 año y 2 meses	No	No
2	E2	29 años	Soltera	4 años	No	No

3	E3	39 años	Soltera	4 años	No	Docencia
4	E4	37 años	casada	1 año y 3 meses	No	No
5	E5	32 años	Viuda	4 años	No	Docencia
6	E6	35 años	Casada	8 años	No	Docencia
7	E7	34 años	Soltera	4 años	Si	Docencia
8	E8	33 años	Conviviente	1 año y medio	No	Docencia
9	E9	35 años	Soltera	8 años	No	Docencia
10	E10	36 años	Soltera	2 años	No	No
11	E11	40 años	Soltera	5 años	No	No
12	E12	29 años	Soltera	3 años	No	No
13	E13	38 años	Divorciada	3 años	No	No

Por consiguiente, el modelo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, se optó por este método, debido a que los sujetos fueron escogidos de acuerdo a los criterios de selección pre establecidos y además se consideró el fácil acceso a las enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano.

La técnica que se empleó para la recopilación de los datos fue la entrevista semiestructurada, puesto que se planteó un conjunto de preguntas abiertas, para la obtención de la información. Como instrumento se dispuso la guía de entrevista, ya que permitió formular y adicionar preguntas para así poder conseguir la información sobre el objeto de estudio, cabe resaltar que, para tener una adecuada comunicación, la entrevista se desarrolló de forma presencial (centro de salud donde labora cada participante) y de manera virtual (videollamada), según la disponibilidad y el tiempo de los sujetos, duró un tiempo de 20 minutos aproximadamente. Las respuestas emitidas por los participantes fueron registradas en una grabadora de voz, previo consentimiento (Anexo N° 01), con el propósito de tener exactitud al momento de transcribir las respuestas, y así cumplir con el criterio de credibilidad²³.

La guía de entrevista (Anexo N° 02), la cual guardó relación con el marco teórico, misma que fue elaborada por la investigadora en colaboración con la asesora, constó de datos

generales (código, edad, estado civil, tiempo de servicio en el consultorio, inasistencias al consultorio y cargo laboral en otra institución), comprendió todos estos aspectos ya que sirvió para caracterizar a los sujetos y además esto permitió poder contextualizar las respuestas de los entrevistados y por último, estuvo conformada por 11 preguntas abiertas que dieron respuesta al objeto de estudio. Así mismo la guía de entrevista fue validada mediante el juicio de tres expertos²⁵, cada uno de ellos con grados académicos de maestría, quienes evaluaron los criterios de claridad, objetividad, organización, consistencia y coherencia del instrumento.

Luego de la validación del instrumento (ANEXO N° 03), se consideraron las sugerencias por parte de los tres expertos, en función a ello se modificaron algunas preguntas, se eliminaron otras, y además se cambió el orden de las mismas. Por otro lado, la investigación se registró en el sistema de investigación de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, igualmente se presentó al jurado de tesis, quienes evaluaron de acuerdo a una lista de cotejo y así mismo dieron las sugerencias correspondientes.

Acto seguido se presentó al Comité de ética en investigación de la Facultad de Medicina (CEIFM) para su aprobación, la cual se obtuvo con la RESOLUCIÓN N°106-2024-USAT-FMED (ANEXO N° 04), se acudió a la Gerencia Regional de Salud (GERESA) a quién se le solicitó la autorización (ANEXO N° 05), para la ejecución de la investigación en los distintos centros de salud de la micro red, La Victoria. Se obtuvo la autorización con EXPEDIENTE N° 515301426-0 (ANEXO N° 06) para poder entrevistar a las enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, en la micro red La Victoria. De igual manera se realizó una prueba piloto²⁶ con dos participantes de otros establecimientos de salud que tienen las mismas características del lugar de la investigación, dado que la población en el lugar de estudio era limitada, así mismo estos cumplieron con los criterios de inclusión ya establecidos.

Posterior a ello, se estableció un primer contacto con las enfermeras para poder explicarles sobre la investigación, y además para coordinar el día y la hora de la ejecución de las entrevistas, evidenciándose ello a través del consentimiento informado, para asegurar el principio de libertad y responsabilidad de los participantes. Algunos participantes otorgaron su número de contacto para coordinar, e incluso fueron reprogramados en más de una ocasión debido a la falta de disponibilidad de tiempo de los entrevistados. Cada entrevista se realizó en el establecimiento de salud de cada una de las participantes, en días diferentes y todas de manera presencial, su voz fue grabada y la duración de cada una de ellas fue de un tiempo de

15 a 20 min, además se empleó un código para cada participante (E1, E2, E3...), esto sirvió para recopilar los datos proporcionados para su procesamiento y análisis del informe de investigación. Durante las entrevistas los participantes se mostraron sorprendidos, e incluso en algunos casos fue necesario repetir las preguntas para asegurar una comprensión más clara. Algunas de las respuestas de los profesionales fueron concisas, por lo que se emplearon estrategias como la repregunta, el parafraseo y el resumen con el fin de obtener más detalles y profundizar en la información. Las entrevistas fueron guardadas en una carpeta de archivo, por un período no mayor a 2 años, por cuestiones de posibles auditorias.

Además, se les hizo llegar las entrevistas por vía WhatsApp, para que puedan verificar y confirmar si sus respuestas reflejan lo expresado por ellas, y de esa manera poder aumentar la credibilidad²³ de la investigación. La recopilación de los datos se ejecutó durante los meses de abril y mayo del año 2024. Y, por último, se les reconoció a las enfermeras que trabajan en los consultorios de atención integral del niño sano por su colaboración en la investigación.

La información recopilada atravesó un análisis de contenido²⁷, la cual constó de 3 etapas: En la fase inicial de pre análisis, se llevó a cabo la audición de las grabaciones de las entrevistas, con el objetivo de inmersión en la información, posterior a ello, se transcribió todas las respuestas de los sujetos que participaron, y se realizaron las que guardaban una relación directa con el objeto de estudio mediante la aplicación de la técnica de resaltado. La segunda etapa, denominada codificación, implicó la agrupación y sistematización de los datos obtenidos, atribuyendo un código relacionado al tema de investigación, esto fue con el fin de extraer información relevante al objeto de estudio. Por último, en la fase de categorización (ANEXO N° 07), los códigos con afinidades fueron reunidos en categorías más amplias, lo que permitió la organización y síntesis de los datos, discerniendo patrones y relaciones de relevancia entre la información obtenida.

Este enfoque de análisis de contenido dio a conocer la exploración detallada de las respuestas de las enfermeras, y propició una comprensión minuciosa y la descripción del "engagement" en el entorno del consultorio de atención integral del niño sano de la micro red La Victoria en Chiclayo. En toda la investigación se tuvo en cuenta los principios básicos propuestos por Sgreccia²⁸, se respetó en todo momento el valor fundamental de la vida física, ya que se protegió la identidad de los entrevistados, en esta investigación se les garantizó la integridad a los participantes, protegiéndolos de cualquier daño físico, espiritual o

psicológico, a través del respeto a sus respuestas de la entrevista, se les informó que las grabaciones de las entrevistas solo fueron utilizadas con fines de investigación, y resguardadas en archivos durante el tiempo de 2 años, por posibles auditorías, después de ellos fueron eliminados. Además, se respetó el principio de la libertad y responsabilidad, se les hizo entrega de un consentimiento informado a las enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, donde se explicó detalladamente el propósito de esta investigación, las enfermeras fueron libres de elegir participar en la investigación, además se dispuso de un código a cada participante con el fin de salvaguardar su identidad. Y por último punto, se garantizó el principio de sociabilidad y subsidiaridad, los resultados obtenidos por parte de la investigación contribuirán como antecedentes para futuras investigaciones y además se darán a conocer los resultados a las instituciones implicadas. Para concluir, se demostró la originalidad del proyecto de investigación con un informe de anti plagio, llamado Turnitin donde se mantuvo un resultado menor al 15%.

Resultados y discusión

Luego de obtener la información necesaria para responder al objetivo de investigación, se dieron a conocer las siguientes categorías:

Categoría I: Factores que intervienen en el engagement de enfermería:

De esta primera categoría, surgieron 3 sub categorías: 1) Vocación 2) Trabajo en equipo y 3) Clima organizacional

Vocación:

En los discursos se valora el compromiso de la enfermera cuando trabaja en el consultorio de atención integral del niño sano, reflejándose claramente en la calidad de la atención que ofrece al niño y en el seguimiento constante que realiza para asegurar su bienestar.

Aquello mencionado se visualiza en los siguientes discursos:

(...)la vocación y la dedicación que tengo por el servicio, el seguimiento continuo, algunas madres no vienen, hay que estar llamándolas, o ir a visitarlas a su domicilio, además encontramos madres con condiciones que no son muy favorables, tratamos de apoyar aquí en el servicio con víveres, con

alguna ropa que donan, con vacunas, con atenciones, por eso me gusta este trabajo (...) E1

...La dedicación que tengo en mi trabajo al momento de realizar intervenciones, a pesar de tener un mal día, eso no influye, ya que me motiva ver que el niño después de tiempo llega al consultorio, por ejemplo, con su hemoglobina más alta, eso me hace dar más de mí cada día, porque mis niños lo son todo. E2

Seguir tratando de cumplir nuestras metas, seguir con la vocación, dedicación en las actividades que realizamos en el servicio de niño, yo como encargada hago un repaso de la norma técnica con todas las chicas, para poder brindar una mejor atención. E3

La vocación que tengo por esta profesión, dedicarme a mi trabajo, ser cumplida en mi trabajo, ser responsable, estar consciente de que yo recibo una remuneración por el área en el que estoy, sé que trabajo de acuerdo a indicadores. Además, siempre trabajando de la mano multidisciplinariamente. E7

Trabajo en equipo

En los discursos se puede observar como el trabajo en equipo influye significativamente en el compromiso de las enfermeras al proporcionar apoyo emocional, repartir la carga de trabajo, promueve la colaboración y la comunicación efectiva entre ellas.

Aquello se evidencia en los siguientes discursos:

Es un trabajo en equipo, todos llevamos una comunicación fluida, yo creo que a partir de comunicarnos y trabajar en equipo y cada una asignarnos las tareas equitativamente y el apoyo que surge entre nosotras, porque todo el tiempo cada una no va a estar gozando de buena salud, siempre va a ver inconvenientes, entonces apoyamos a la colega, se trabaja equipo. E1

(...) Trabajamos en equipo, y para alcanzar las metas anuales nos reunimos todos los meses, para mejorar, y si, alcanzamos las metas anuales (...) E3

En este servicio yo considero que más que compañeras de trabajo somos amigas, tratamos de que cada 15 días poder tener una reunión de cómo estamos, preguntar que dificultades tiene cada una, porque puede haber algunas cosas personales y tratamos de apoyarnos para poder sacar el servicio adelante. E5

Clima organizacional:

En los discursos presentados las enfermeras mencionan que existe un buen clima organizacional, buena comunicación y así logran el cumplimiento de las metas anuales sin embargo una de las participantes mencionó que no había una buena relación entre ellas, donde podría verse afectado su compromiso.

Aquello se evidencia en los siguientes discursos:

(...) Lo que pasa es que con las colegas en muchas veces no nos ponemos de acuerdo en diferentes aspectos, no se nos dan los requerimientos necesarios para lograr el cumplimiento de las metas (...) E10

El trabajo es ameno, es equitativo, si hay un buen clima organizacional, y trabajamos en conjunto para lograr las metas anuales, cada enfermera tiene a cargo sus estrategias, pero aquí como consultorio de CRED, si, hasta el momento nos hemos mantenido en verde. E11

Hay un buen clima laboral, tratamos de opinar cuando es necesario, siempre con respeto, entonces diría que es buena, obviamente que todos tenemos nuestras fortalezas y debilidades, además tratamos de alcanzar las metas anuales, porque todas trabajamos en conjunto. E13

Categoría II: Limitantes que influyen en el engagement de las enfermeras:

De esta segunda categoría, nacieron 2 sub categorías: 1) Aumento de niños en el consultorio de atención integral del niño sano 2) Dotación de personal y de materiales

Aumento de niños en el consultorio de atención integral del niño sano:

En los discursos mencionan que las enfermeras presentan 10 hasta 15 niños en un turno de 6 horas, evidenciando una carga laboral, y esto puede con llevar a una disminución del

compromiso por parte de la enfermera, afectando la atención que le está brindando al niño, porque ya no será adecuada, debido al aumento de la demanda.

Situación que es evidenciada en los siguientes discursos:

(...) Hay muchos niños por atender, quisiera dedicarle más tiempo y tenemos que atender a todos los niños citados del día, y el tiempo se pasa rápido, a veces citamos hasta 15 niños por día, nos quedamos hasta más de las horas laborales. E1

(...) Tenemos mucha población, falta tiempo para terminar las actividades, quizás no se le brinda 45 min en la atención, pero si 30 min por niño, porque una enfermera debe de atender a 6 o 7 niños, pero nosotras atendemos a 10 niños cada una, además el registro a la plataforma se hace inmediatamente, niño atendido, niño registrado. E3

(...) Existe una alta demanda de niño, el tiempo pasa demasiado rápido, no tenemos una noción del tiempo por la continuidad de controles que le hacemos niño a niño, en la atención que se le brinda al niño es de unos 20 a 30 min. E4

La demanda es muy fuerte, atenemos a varios niños que no solo pertenecen a este centro de salud, aprox. unos 12 niños, entonces no se les puede brindar los 45 min como está estipulado. E8

Dotación de personal y de materiales:

En estos discursos se puede evidenciar que las enfermeras mencionan la falta de recursos humanos y materiales, pero ellas tienen la capacidad de poder adaptarse y además de resolver esos obstáculos de una manera efectiva.

Aquello mencionado se visualiza en los siguientes discursos:

Existe falta de recursos humanos, equipos insuficientes, a veces llevamos a casa para poder terminar los registros, además la falta de papel boom para imprimir, ahora se realiza lo que es tamizaje neonatal, en la misma área de

Cred, pero en si deberíamos tener un espacio para poder realizar el tamizaje, manejamos este obstáculo (...) E1

(...) La falta de recursos humanos, falta de materiales, por decir no tenemos las historias clínicas completas, porque está faltando evaluar el tamizaje de violencia intrafamiliar, están incompletas, lo vamos escribiendo todos, y no hacemos la estimulación porque no tenemos los equipos necesarios, solo nos adecuamos a lo que hay actualmente y en base a eso brindarle una atención, además contamos con un solo ambiente (crecimiento y desarrollo, inmunizaciones y cadena de frío). E4

La falta de material, porque no nos dan todo el material adecuado, entonces nosotros tenemos que realizar de acuerdo a lo que tengamos. E9

La falta de materiales, infraestructura es inadecuada, no tenemos equipos de cómputo, no tenemos división de consultorio, nos adaptamos a la disponibilidad del ambiente de enfermería, para poder atender al niño y todo sea en beneficio de él. E11

Categoría III: Autoevaluación del engagement de las enfermeras en el consultorio de atención integral del niño sano:

De esta tercera categoría, emergieron 2 sub categorías: 1) Educación que brinda el personal de enfermería a la madre y 2) Tiempo de atención.

Educación que brinda el personal de enfermería a la madre:

En estos discursos se evidencia la falta de consejería por parte de la enfermera hacia las madres. Algunas enfermeras reconocen la importancia de ofrecer la consejería, ya que conocen los beneficios que esto tendría para el niño, pero otras, debido a la falta de tiempo, no pueden brindar una atención adecuada en este aspecto. Una consejería apropiada, por otro lado, refleja claramente el compromiso de la enfermera con su labor en el consultorio de atención integral del niño sano.

Situación que es evidenciada en los siguientes discursos:

(...) En ocasiones por la falta de tiempo no se le brinda una correcta consejería a la madre, ya que hay un mucho niño esperando. E4

(...) Me falta afianzar más cosas en el compromiso, por ejemplo, el de estar llamando a los niños para que acudan, hacerles seguimiento, en brindarle consejería a la madre cuando estoy atendiendo a su niño, ya que por el aumento de niños a veces es imposible (...) E10

(...) Tenemos el compromiso de día a día estar pendiente del niño, además de que se le da la consejería a la madre ya que esto es importante porque ayuda al bebé en la etapa de crecimiento y desarrollo, si, realizamos todo lo que debe ser referido a su atención. E12

Tiempo de atención:

En estos discursos se evidencia que la enfermera no está cumpliendo con los 45 minutos de atención establecidos en la Norma Técnica de Salud N°137. Esto podría indicar una falta de compromiso, ya que, ante esta situación, la enfermera podría tomar medidas como gestionar mejor su tiempo, organizarse de manera más eficiente o buscar otras soluciones.

Se concluye, que, en el consultorio de atención integral del niño sano, los profesionales de enfermería brindan un tiempo de atención inferior al recomendado, expresándose en una falta de compromiso por parte de este profesional y sobre todo cuando se trata de una consulta altamente importante. La enfermera, como profesional capacitada, tiene en sus manos una gran responsabilidad de reconocer posibles riesgos a su debido tiempo, porque al no cumplirse esto adecuadamente, afecta negativamente la eficacia de la atención que se le brinda al niño.

Aquello mencionado se visualiza en los siguientes discursos:

(...) Hay momentos que se escapan de nuestras manos, quisiera darles más tiempo a los niños en la atención y a veces no todos logramos lo que dice la norma técnica, llegan aprox 15 niños al servicio, y lo ideal sería que se atendiera a los niños en 45 min porque así dicta la norma (...) E1

(...) Según la norma técnica, nos dice que debemos de atender al niño en los 45 min, pero en realidad se le da menos de ese tiempo, además por las deficiencias que encontramos en el servicio (...) E3

(...) Si bien es cierto no todo es compromiso, a veces hay deficiencias, y debido a ello no se le puede dar un tiempo de atención de 45 min al niño, además que hay bastante población en este sector (...) E8

Con respecto a la primera categoría que es denominada Factores que intervienen en el engagement de enfermería surgieron de ella tres subcategorías. La primera es denominada Vocación, en donde las enfermeras participantes del estudio que laboran en el consultorio de atención integral del niño sano manifestaron una gran vocación hacia la carrera, lo que impacta significativamente en su nivel de compromiso con la mencionada entidad de salud. Cabe resaltar que las enfermeras con vocación perciben gran satisfacción al brindar cuidados más humanos, resilientes y son más dispuestas a enfrentar cualquier desafío y superar dificultades que se presenten a lo largo del camino en beneficio de sus pacientes. De igual forma, se comprometen con el aprendizaje continuo y el perfeccionamiento de sus habilidades, investigando activamente oportunidades para mantenerse actualizada en un campo de constante cambio y optimizar su práctica. Esta vocación, fortalece también su compromiso con los principios éticos de la enfermería, tales como la autonomía del paciente, la justicia y el respeto por la dignidad humana.

Las enfermeras que tienen una verdadera vocación sienten una conexión profunda con su labor, viendo el cuidado no solo como un trabajo, sino como una misión esencial. Para ellas, no se trata de un medio para obtener ganancias, sino de una forma de servir a los demás. Esta vocación se manifiesta en la energía (vigor) y el esfuerzo que ponen en cada tarea, así como en su disposición para involucrarse plenamente en su trabajo (absorción). Les apasiona lo que hacen, y esto tiene un impacto positivo en su nivel de compromiso, lo que les permite involucrarse más en la atención. Este compromiso directo es clave para mejorar la calidad del cuidado que ofrecen²⁹. La enfermería se ha expandido a diferentes áreas laborales, no solo en hospitales, sino también en centros de atención primaria. En estos entornos, enfrentan grandes retos al abordar los problemas de salud de la comunidad, lo que requiere una dedicación y vocación excepcional, fortaleciendo aún más la relación entre el personal de enfermería y los pacientes³⁰.

Fundichely y Rodriguez³¹ realizaron una investigación en el que resaltan que la vocación es pieza fundamental de la enfermería contemporánea, en su estudio el 86,25% de enfermeras que fueron encuestadas, escogieron la enfermería por vocación y relatan sentirse satisfechas con la decisión tomada. Se concluye de esta investigación, que la inclinación por esta profesión, está relacionada con un elevado nivel de compromiso profesional y que este es importante para que enfermería ponga en práctica sus conocimientos y habilidades para dar solución a los desafíos que enfrentan otros, siempre teniendo en cuenta de aplicar un alto estándar ético. Por otra parte, Rendon y Vargas³² en su estudio refleja que el personal de salud estima profundamente la vocación por el cuidado de los demás dentro de su profesión. Se puede decir entonces que aquellos profesionales que experimentan esta vocación suelen sentir plena satisfacción al brindar ayuda y cuidados al prójimo, esta satisfacción personal suele aumentar el compromiso con la enfermería y percibir una conexión auténtica y profunda entre sus acciones generando un impacto positivo en la vida de los pacientes.

El sentido de vocación se forma desde una edad temprana, siendo influenciado por la interacción familiar y la internalización de valores sociales, factores que moldean la personalidad de cada individuo^{33,34}. Este sentido vocacional establece la base para fijar metas y desarrollar actitudes y habilidades que impactan la elección de la carrera profesional³⁴. Es inspirador ver a las enfermeras que eligen esta profesión por vocación, experimentando un bienestar personal y una conexión significativa con los pacientes.

Se puede deducir entonces que la vocación es un factor clave que ayuda a los profesionales a comprometerse con su labor, brindando cuidados con ética y dedicación. A raíz de ello, en la actualidad es necesario continuar fomentando la vocación en enfermería y se siga creando entornos en el que se valore y se refuerce el propósito y la satisfacción personal de las enfermeras en su labor diaria, mejorando así también la calidad de atención proporcionada al paciente.

De acuerdo con la segunda sub categoría: trabajo en equipo, los resultados del estudio mencionan que las enfermeras trabajan en equipo para el logro de sus objetivos, esto juega un papel crucial en el compromiso de los profesionales de enfermería, al proporcionar apoyo emocional, repartir la carga de trabajo, promueve la colaboración y la comunicación efectiva entre ellas, permite que las enfermeras compartan conocimientos y experiencias, y colaboren

para resolver problemas complejos, esta interacción fortalece el sentido de comunidad y compromiso entre los miembros del equipo. Las enfermeras que trabajan en un entorno donde el trabajo en equipo es valorado experimentan una mayor satisfacción laboral, y esto aumenta su nivel de compromiso con el consultorio de atención integral del niño sano.

Según el autor Moreno³⁵, el trabajo en equipo es considerado como una visión coordinada de colaboración conjunta con las personas de su mismo entorno laboral, en el que comparten diversas experiencias, respetan los roles y las responsabilidades asignados a cada uno de ellos, logrando así los objetivos que comparten en común. Se estima que este es uno de los recursos más significativos para las enfermeras y posee un papel fundamental como factor predictor del compromiso. Diversos estudios han demostrado que el apoyo de los compañeros de trabajo está estrechamente relacionado con el nivel de compromiso, siendo percibido como una herramienta efectiva para fortalecer el involucramiento entre aquellos miembros del equipo que no se sienten completamente comprometidos^{36,37}. Esto resalta la naturaleza complementaria e interdependiente del trabajo en enfermería, un proceso que está profundamente influenciado por las interacciones y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo. Asimismo, otro estudio resalta que el apoyo social de los colegas influye en las dimensiones de vigor y absorción de la enfermera, fortaleciendo así la conexión con la organización y generando un sólido deseo de continuar trabajando en la institución³⁸. Según otros investigadores³⁹, el trabajo en equipo facilita el desarrollo individual de sus miembros al fomentar el liderazgo compartido y la satisfacción en las tareas realizadas, donde los resultados son el fruto del esfuerzo colectivo. Además, se ha observado que los integrantes del equipo incrementan su compromiso y experimentan un mayor placer al participar en las actividades, lo que conduce a una mejora en la calidad de los resultados obtenidos⁴⁰.

Según García, Gómez, Facundo, Romer, Ortega y Navarro, et al⁴¹, los niveles de work engagement mostraron una variabilidad considerable entre diferentes muestras y factores para cada estudio, como las demandas laborales, la carga de trabajo, recursos individuales, situacionales y organizacionales, como el capital psicológico del individuo, la percepción de apoyo social y ciertos valores personales, que pueden influir significativamente. Se piensa que un equipo adecuadamente estructurado y colaborativo impulsa a las enfermeras a participar en la toma de decisiones y compartir responsabilidades, promoviendo la autonomía y la responsabilidad profesional, siendo estos aspectos importantes y que están estrechamente relacionados con el compromiso y la satisfacción laboral.

Se puede inducir que el trabajo en equipo desempeña un papel fundamental en el ámbito de la enfermería para tener un compromiso laboral satisfactorio, y además es crucial no solo para el logro de objetivos, sino también para el bienestar emocional y la satisfacción profesional de las enfermeras. Asimismo, la contribución efectiva entre colegas no solo reparte la carga de trabajo, sino que facilita el intercambio de conocimientos y experiencias, permitiendo resolver problemas complejos de manera más eficiente.

De acuerdo a la tercera sub categoría, clima organizacional, los resultados obtenidos mediante las entrevistas reflejan que existe un clima positivo dentro de este ambiente laboral, siendo esencial este para el compromiso de las enfermeras debido a que influye en su bienestar emocional, en su autonomía, en la gestión del estrés, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral, lo que a su vez mejora el clima organizacional y el compromiso con la profesión.

El ambiente laboral en el ámbito de la enfermería tiene una influencia notable en el compromiso de las enfermeras, actuando como un factor externo que motiva especialmente la dimensión de dedicación. Es fundamental resaltar que el clima laboral en el lugar de trabajo se presenta como un predictor fundamental del compromiso, ya que está fuertemente vinculado con todas las dimensiones del mismo. Así, uno de los retos principales para las instituciones es crear y mantener entornos que fomenten el máximo potencial de las enfermeras, asegurando un equilibrio adecuado en las cargas laborales que permita suficiente autonomía y garantice una experiencia laboral satisfactoria²⁹.

Según Sanclemente, Saso y Berrozpe¹⁹, en su investigación se señala que el clima laboral tiene un impacto significativo como predictor del compromiso en la vida profesional. Sus hallazgos indican que diversas variables socio-personales y laborales están relacionadas con la manifestación del compromiso laboral, las cuales podrían ser utilizadas para fomentar un ambiente laboral saludable y mejorar la satisfacción en el trabajo. Estos descubrimientos sugieren la implementación de medidas preventivas destinadas a promover el bienestar de los profesionales de la salud. Además, al igual que en estudios anteriores^{42,43}, se observa que este fenómeno también opera en sentido inverso, donde el engagement influye en la percepción del clima laboral, así como en los resultados y la calidad del cuidado proporcionado.

Se puede deducir que el clima organizacional y su relación con el engagement en enfermería subraya la importancia de crear entornos de trabajo que apoyen el desarrollo profesional, el bienestar emocional y el compromiso de los profesionales. Al hacerlo, no solo se benefician las enfermeras individualmente, sino que también se mejora significativamente la calidad de la atención que reciben los pacientes.

En lo que respecta a la segunda categoría denominada limitantes que influyen en el engagement de las enfermeras, donde se obtuvieron 2 subcategorías: De acuerdo a la primera sub categoría: aumento de niños en el consultorio de atención integral del niño sano, los hallazgos nos indican que existe una alta demanda de pacientes en los consultorios, cada enfermera atiende a más niños de lo que debería atender por turno. Esto ha llevado a la posibilidad de que no se pueda cumplir con el tiempo estipulado de 45 minutos para cada consulta, establecido en la norma técnica. En su lugar, el tiempo de atención se reduce a 30 minutos. Esta reducción se debe a que, además de la atención directa al niño, es necesario dedicar tiempo adicional al registro de toda la información en la historia clínica. Se puede decir que cuando existe un número elevado de niños, las enfermeras enfrentan una mayor carga de trabajo. Esto puede llevar a una sensación de sobrecarga, estrés y agotamiento, lo que puede disminuir su nivel de compromiso y motivación hacia su labor.

En el consultorio de atención integral del niño sano, actualmente se brinda consejería, administración de suplementos de hierro e inmunizaciones, con un seguimiento de las reacciones postvacunación. Además, se realiza una evaluación física, que es crucial para detectar posibles trastornos de manera temprana y permitir un tratamiento oportuno. La enfermera encargada de este consultorio sigue un protocolo de evaluación utilizando diversas intervenciones previamente planificadas, las cuales deben ejecutarse con precisión y en un tiempo estimado de 45 minutos, conforme a las directrices del Ministerio de Salud. Esto implica atender a aproximadamente 8 niños durante un turno de 6 horas. Sin embargo, la demanda ha crecido considerablemente, con más niños acudiendo al centro de salud, lo que ha incrementado la carga de trabajo por enfermera, superando las recomendaciones establecidas por el MINSA⁴⁴. Este aumento en el número de pacientes puede afectar negativamente el compromiso de las enfermeras, ya que incrementa la carga laboral, reduce el tiempo disponible para una atención personalizada, eleva el riesgo de cometer errores y limita el tiempo destinado al autocuidado²⁹.

Según otros investigadores⁴⁵ en su estudio arrojan resultados similares, ya que la falta de realización personal y compromiso, surge al comprobar que las demandas que se le hacen al personal exceden su capacidad para atenderlas y se asocia con la ausencia de posibilidades de promoción, disminuyendo las expectativas personales y provocando una evaluación negativa de uno mismo, con sentimientos de fracaso y disminución de la autoestima.

Se puede deducir que las altas demandas de niños pueden generar algún tipo de estrés en el personal de enfermería, para mantener un alto nivel de engagement en un entorno de muchos pacientes, es importante que se implementen estrategias para gestionar la carga de trabajo, proporcionar apoyo adecuado, y fomentar el desarrollo profesional y el bienestar de las enfermeras.

De acuerdo a la segunda sub categoría: dotación de personal y de materiales los hallazgos nos indican que existe una gran escasez de recursos humanos y materiales, debido a que no cuentan con los equipos necesarios para brindar una buena atención, toda esta carencia de materiales puede ser un factor desmotivador, genera una carga emocional y física que puede llevar al agotamiento y al síndrome de burnout, afectando su compromiso y bienestar, asimismo con menos personal disponible, las enfermeras a menudo asumen más responsabilidades, lo que puede llevar a la fatiga y a una disminución en su capacidad para comprometerse plenamente con cada paciente, viéndose afectado la atención que le brinda a cada niño.

Las enfermeras enfrentan una carga laboral creciente debido a la escasez de personal contratado en las instituciones, los horarios irregulares que afectan su salud y su vida personal, así como la aceptación de contratos temporales o salarios reducidos. Estas condiciones laborales inadecuadas, que incluyen una alta carga de trabajo, materiales de baja calidad para procedimientos y la falta de recursos necesarios, contribuyen a un ambiente de insatisfacción, desmotivación y estrés entre el personal de enfermería. Este entorno laboral negativo puede tener repercusiones adversas en la atención de los pacientes, por ello es esencial realizar cambios en las prácticas profesionales para optimizar los recursos sin comprometer la calidad de la atención en salud. Las enfermeras han sido formadas para cubrir las diversas necesidades de los pacientes, brindando cuidados personalizados que se ajustan a las personas y sus contextos familiares, logrando una mayor independencia de la figura del médico. No obstante, es crucial que las enfermeras reciban el apoyo necesario para mantener

niveles adecuados de motivación y compromiso, y para mitigar los efectos del estrés sobre su bienestar físico y emocional^{46,47}. Reducir los niveles de desmotivación entre las enfermeras es crucial para garantizar una atención de salud de calidad. Esto puede lograrse mitigando o previniendo complicaciones laborales como la escasez de personal y recursos materiales⁴⁸.

Según diversos investigadores⁴⁹, en su estudio sobre el entorno hospitalario, se concluye que asignar al personal según la gravedad del paciente, utilizando un indicador enfermera-paciente, contribuyó a la disminución de infecciones asociadas a la atención en salud, la mortalidad, la aparición de sepsis y los errores en la medicación. Además, este enfoque mostró mejoras en la calidad de la atención proporcionada por el personal de enfermería, con una reducción del agotamiento y el estrés laboral, lo que repercutió positivamente en los pacientes⁵⁰. No obstante, la mayoría de las enfermeras con desempeño insuficiente y suficiente señalaron la falta de disponibilidad de equipo y la constante sobrecarga de trabajo, manifestando también sentimientos de desmotivación.

Se puede inferir que la falta de recursos, aunque puede actuar como un factor desalentador, también tiene el potencial de generar un sentido de responsabilidad y un impulso hacia el cambio, lo que refleja la resiliencia y dedicación de las enfermeras que buscan ofrecer la mejor atención posible, priorizando siempre las necesidades del paciente. Es fundamental proporcionar oportunidades de formación que permitan a las enfermeras adaptarse de manera más efectiva a situaciones difíciles y desarrollar habilidades para el manejo de recursos limitados, donde no solo ayudaría a mitigar las dificultades, sino que también contribuiría a preservar y fortalecer el compromiso de las enfermeras con su labor.

En lo que respecta a la tercera categoría denominada autoevaluación del engagement de las enfermeras del consultorio atención integral del niño sano: De acuerdo a la primera sub categoría: educación que brinda el personal de enfermería a la madre, los hallazgos mencionan que la educación que brindan es sumamente importante, pero no en todos son consistentes ni adecuadas. En algunos casos las madres no reciben la orientación necesaria para tomar decisiones informadas sobre el cuidado de sus hijos, lo que puede derivar en una falta de comprensión sobre las prácticas de salud recomendadas. Sin embargo, en otras ocasiones, la enfermera sí proporciona una consejería efectiva, demostrando compromiso y sensibilidad hacia las necesidades de las madres. Esta variabilidad en la calidad de la atención puede estar relacionada con el grado de implicancia del profesional en su rol. Por lo tanto,

garantizar un compromiso constante por parte de la enfermera es crucial para promover una atención uniforme y de calidad que beneficie a las familias atendidas.

De acuerdo con el MINSA, la consejería se entiende como un proceso educativo y comunicativo basado en un diálogo participativo. Su objetivo principal es asistir a madres, padres o cuidadores en la comprensión de los factores que inciden en la salud de los niños, los cuales se identifican durante la evaluación del crecimiento y desarrollo, su finalidad es fomentar la adopción de hábitos saludables, especialmente en lo relacionado con la alimentación, a través de la evaluación y orientación que se ofrece en cada consulta, así como durante los períodos en que el niño está enfermo⁵¹. Asimismo, el MINSA señala que la consejería no solo se trata de estar presente, sino que implica un compromiso activo, caracterizado por la confianza, la motivación y la creación de un espacio donde los padres o cuidadores puedan compartir sus pensamientos y sentimientos sobre la situación del niño. Juntos, buscan alternativas para mejorar su bienestar. Una consejería adecuada puede aumentar el compromiso de las enfermeras al brindarles una sensación de contribución significativa, establecer lazos emocionales con los pacientes, mejorar sus habilidades comunicativas y generar satisfacción al observar los avances positivos en la salud de los niños y el bienestar de sus familias^{52,53}.

Según Cirer, Litardo, Guerrero y Villegas⁵⁴ en su estudio, mencionan que la educación es una de las funciones más esenciales que debe llevar a cabo el personal de enfermería para alcanzar la prevención de enfermedades. En otro estudio, se destaca que las madres están satisfechas con la educación proporcionada por el personal de enfermería, lo que indica que existe una buena comunicación entre enfermero y paciente. En este contexto, se puede observar el sentido de vocación y compromiso de la enfermera, que se esfuerza por llegar al paciente y, sobre todo, por garantizar que el mensaje sea comprendido correctamente⁵⁵. Sin embargo, otros investigadores⁵⁶ señalan que el personal de enfermería no implementa estrategias de consejería sobre el control del crecimiento y desarrollo de los niños, una actividad que generalmente es asumida por los médicos en sus consultorios. Esto resulta en la pérdida de una oportunidad importante de comunicación con los usuarios, situación que se ve reflejada por la falta de personal y en las limitaciones de espacio físico.

La educación que brinda el profesional de enfermería a las madres de familia no siempre se realiza de manera consistente, lo que afecta directamente el compromiso del personal, lo cual

se evidencia que el trabajo de la enfermera es inadecuado, por el contrario, si realiza una adecuada consejería a las madres se garantiza un cuidado de calidad y por ende el bienestar del niño. Por otro lado, para fortalecer el compromiso de las enfermeras en la educación y consejería de las madres en el consultorio de atención integral del niño sano, es necesario implementar estrategias que fortalezca su motivación y responsabilidad profesional. Esto implica proporcionar capacitación continua en habilidades de comunicación y técnicas de orientación, de utilizar guías estandarizadas que beneficien una atención más uniforme, organizar mejor el tiempo dentro de las consultas para priorizar la consejería y disponer de espacios adecuados para mejorar la implicancia del personal.

De acuerdo a la segunda sub categoría: tiempo de atención: los resultados de la presente investigación reflejan que las enfermeras no cumplen con lo estipulado en la norma técnica del MINSA que establece que el profesional debe dedicar 45 minutos a la atención integral del niño sano, lo que se debe a diversos factores como la alta carga asistencial, el déficit de personal y la presión por atender un volumen elevado de pacientes. Esta situación limita la posibilidad de realizar evaluaciones completas, brindar consejería adecuada y establecer una comunicación efectiva con las madres. La enfermera puede experimentar frustración y desmotivación, sintiendo que no cumple con los estándares de calidad que exige su rol, generando una percepción de atención superficial tanto en la enfermera como en las madres, debilitando la relación de confianza y disminuyendo el sentido de logro profesional, lo que, a largo plazo, podría impactar el nivel de compromiso y responsabilidad hacia el cuidado integral del niño.

La Norma Técnica de Salud N°137 establece que el responsable del consultorio de atención integral del niño sano, tiene el compromiso de velar por el óptimo crecimiento y desarrollo del menor. El tiempo estipulado para la atención de cada niño es de 45 minutos, en este tiempo se deben ejecutar las diferentes actividades que demanda cada etapa (entrevista inicial, evaluación de crecimiento, evaluación de desarrollo, consejería y registro de datos)⁵⁷; es importante resaltar que para que este análisis se desarrolle de manera óptima, el personal debe estar completamente calificado en el área que se le evaluará. El compromiso de una enfermera en el consultorio de atención integral del niño sano puede influir significativamente en el tiempo de atención que puede dedicar a cada paciente. Una enfermera comprometida probablemente sea más eficiente en la gestión del tiempo y en la realización de tareas. Puede organizarse mejor, priorizar las necesidades de los pacientes y optimizar los procesos para

maximizar el tiempo disponible para cada consulta, además puede estar más dispuesta a dedicar tiempo adicional a cada paciente para garantizar que todas sus necesidades sean atendidas^{58,59}.

Según Tóbala⁶⁰, en su estudio se evidenció que más de la mitad del personal de enfermería del área de control de crecimiento y desarrollo emplean el tiempo de atención insuficiente, el menor tiempo empleado fue de 20 min y el mayor fue de 50 min.

Se puede deducir que el tiempo de atención destinado al niño debe ajustarse a lo estipulado por la norma técnica, ya que se trata de un paquete integral de servicios, para garantizar que la enfermera cumpla con los 45 minutos establecidos por la norma técnica y fortalecer su compromiso con la atención integral del niño, es importante implementar estrategias como la redistribución de cargas laborales. Esto ayudará a evitar la saturación de consultas y garantizará un tiempo adecuado por paciente. Además, establecer un sistema de monitoreo continuo del cumplimiento del tiempo, a través de supervisión y retroalimentación positiva, puede fomentar la responsabilidad profesional y capacitar al personal en gestión del tiempo durante las consultas, junto con incentivos que reconozcan su desempeño, contribuirá a su motivación. Estas acciones no solo mejorarán la calidad de la atención y el compromiso de la enfermera, sino que también evitarán consecuencias como evaluaciones incompletas o falta de consejería, lo cual podría poner en riesgo la salud y bienestar del niño.

Conclusiones

El engagement de las enfermeras de los establecimientos de salud está vinculado por la vocación, el trabajo en equipo y el clima organizacional. Manifiestan una alta vocación donde se ve reflejado el compromiso y la dedicación al bienestar de los pacientes, donde las enfermeras van más allá de sus responsabilidades, brindando seguimiento y apoyo continuo. El trabajo en equipo favorece una comunicación fluida entre ellas, lo que facilita la distribución equitativa de tareas y el apoyo emocional mutuo entre colegas. Asimismo, un buen clima organizacional, basado en el respeto y la cooperación, es fundamental para el cumplimiento de metas y la satisfacción laboral.

Los resultados destacan que la carga laboral de las enfermeras, al atender entre 10 y 15 niños en un turno de 6 horas, impacta negativamente en su nivel de compromiso, ya que el

aumento de la demanda reduce la capacidad de brindar una atención adecuada y de calidad a cada niño. A pesar de esto, las enfermeras han demostrado una notable capacidad de adaptación y resiliencia frente a las deficiencias, como es la falta de recursos humanos y materiales, logrando resolver los obstáculos de manera efectiva.

Las enfermeras de la Microred La Victoria no logran ofrecer una buena consejería hacia las madres a pesar de conocer los beneficios de esta, viéndose limitado principalmente por la falta de tiempo y presiones laborales. En las enfermeras de la Microred La victoria del servicio de Cred, se evidencia el incumplimiento de los 45 minutos de atención establecidos por la Norma Técnica de Salud N°137 resaltando una deficiencia en la gestión del tiempo, deficiencia de recursos humanos y materiales y debido a la gran demanda laboral.

Recomendaciones

A los establecimientos de salud del primer nivel de atención, se sugiere implementar estrategias para mejorar la gestión del tiempo y la distribución de la carga laboral en el consultorio de atención integral del niño sano, para que las enfermeras puedan cumplir con los 45 minutos de atención establecidos por la Norma Técnica de Salud N°137, mejorando no solo la calidad de la atención, sino también ofrecer una consejería adecuada a las madres.

A los futuros investigadores, debido a que no se encontraron antecedentes previos sobre el engagement de las enfermeras en el consultorio de atención integral del niño sano, que aborden sobre cómo los factores que influyen en el compromiso de las enfermeras, como la vocación, el trabajo en equipo, la carga laboral y la falta de recursos, impactan directamente en la calidad de atención brindada a los niños.

Además, se sugiere investigar las posibles estrategias para mejorar la satisfacción y el bienestar de las enfermeras, lo que podría tener un impacto positivo en la eficiencia del servicio de salud y de tal manera mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería.

Referencias

1. Macías D, García E, Díaz A, Cheverría S. Engagement laboral en el personal de enfermería: el caso de un hospital público de segundo nivel. Nure Investig [Internet]. 2019 [citado 2025 enero 20]; 16(101): 2-4. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1687>
2. Amaya D. Rosas E. Oviendo A. Rivera S. Engagement laboral en el personal de enfermería: e l caso de un hospital público de segundo nivel. Nure Inv. [Internet]. 2019. [citado 2025 enero 20];(16):101. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1687>
3. Towler A. Compromiso de los empleados: definición, beneficios y prácticas basadas en evidencia sobre cómo mejorar el compromiso de sus empleados. [Internet]. 2020[citado el 23 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.ckju.net/en/dossier/employee-engagement-definition-benefits-and-evidence-based-practices-how-improve-your-employees-engagement>
4. Andrés Á. Engagement Laboral. Bizneo RRHH[Internet]. 2019 [citado el 23 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/engagement-laboral/>
5. Contreras R, Cuba M. Compromiso en el cuidado de enfermería. Rev. Cubana Enferm [Internet]. 2022 [citado 2025 enero 23];38(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200012
6. Dempsey C, Reilly B.A. "Nurse Engagement:What are the Contributing Factors for Success?". OJIN [Internet]. 2022 [citado 2025 enero 23]; 21(1). Disponible en: <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol21No01Man02>
7. Merino C, Gallardo R. Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. Rev. Scielo [Internet].2019 [citado 2025 enero 24]; 20(3): 131-140. Disponible en: https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v20n3/art_12.pdf
8. Fanarraga Y. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en establecimientos de salud de primer nivel de atención. Chíncha, 2016. [Para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Chíncha: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017. [citado 2025 enero 24]. 51p. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/5d09465e-5815-4a95-80c2-757487a09d6d/content>
9. Ministerio de Salud. Promueve los controles de crecimiento y desarrollo en niños y niñas [internet]. Lima; 2017[citado 2025 enero 24]. Disponible en:

<https://bit.ly/3MpLGiw>

10. Méndez J. Engagement y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Santa María de Cutervo. [Para optar el grado académico de maestra en gerencia de servicios de salud]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2023. [citado 2025 enero 24]. Disponible en: <https://bit.ly/3u7dj9u>
11. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista cuidarte [Internet]. 2019 [citado 2025 enero 24]; 10(2): 1-3 Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
12. Moya S. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica [Para optar el grado de enfermería]. Cantabria: Universidad de Cantabria; 2011. [citado 2025 enero 25]. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya%20Mier%20S.pdf>
13. Vera E. Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. Revista San Gregorio [Internet]. 2020 [citado 2025 enero 25];(40):77–89. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000300077
14. Valle E. Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de la ciudad de Chiclayo 2017 [tesis para optar el grado de maestra en psicología clínica]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. [citado 2025 enero 25]. 58-62. Disponible en: <https://bit.ly/4gTToOI>
15. Sutta N. Engagement y satisfacción laboral del usuario interno del centro de salud de Urcos, Cusco 2017 [Para optar el grado académico de Maestro en Salud Pública mención Gerencia en Servicios de Salud.]. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2019. [citado 2025 enero 25] Disponible en: <https://bit.ly/3shlGyX>
16. Ventura J, Sosa A. Autoeficacia, autoestima y compromiso en profesionales de enfermería durante la pandemia covid-19 en el Perú. Enferm Glob [Internet]. 2023 [citado 2025 enero 25];22(2):1–22. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412023000200001
17. López F, Chiclana C. Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona.

- Rev. Redalyc. [Internet]. 2017 [citado 2025 enero 25]; (14): 53-62. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
18. Vargas L. Estrada C. El engagement: teoría y nociones. Rev. Valor agregado [Internet]. 2020 [citado 25 enero 2025]; 3(1): 35-46. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346362837_El_engagement_teor%C3%ADa_y_nociones
 19. Sanclemente I, Elboj C, Íñiguez T. Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. Rev. Scielo [Internet]. 2017 [citado 2025 enero 25].16(3):400. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300400
 20. Bobadilla M. Callata C. Caro A. Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global. [Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas.]. Lima: Universidad del Pacifico; 2015. 1-6p. Disponible en: <https://repositorio.up.edu.pe/item/eeefdf4-d795-4a7d-a515-44b84e482fdd>
 21. Franco González J. Anales de Psicología. Redalyc. [Internet]. 2009 [citado 2025 enero 25]; 25(2): 397-398 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16712958022.pdf>
 22. Sampieri R. Metodología de la Investigación. 5ª ed. México: Mc Grawhill; 2010
 23. Berenguera Ossò A. Escuchar, observar y comprender. Recuperando la narrativa en las Ciencias de la Salud. Aportaciones de la investigación cualitativa. Barcelona: Institut Universitari d'Investigació en Atenció Primària Jordi Gol; 2014 [citado 31 Ene 2025]; 224p. Disponible en: https://www.academia.edu/33852350/Berenguera_A_2014_Escuchar_observar_y_comprender
 24. Monje C. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo; 2011. 217p. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
 25. Rodríguez Medina MA, Poblano-Ojinaga ER, Alvarado Tarango L, González Torres A, Rodríguez Borbón MI. Validación por juicio de expertos de un instrumento de

- evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. RIDE Rev Iberoam Para Investig Desarro Educ [Internet]. 2021 [citado 2025 enero 25];11(22). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000100180
26. Díaz Muñoz G. Metodología del estudio piloto. Rev Chil Radiol [Internet]. 2020 [citado 2023 nov.1];26(3):100–4. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-93082020000300100
27. Lenise do Prado M, Souza M, Monticelli M, Cometto M, Gómez P. Investigación cualitativa en enfermería. Metodología didáctica. [Internet]. Washington. Serie Paltex Salud y Sociedad 2000; 2013. [citado 2025 enero 28]. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51587/9789275318171_spa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
28. Sgreccia E. Manual de bioética. [Internet]. 3a ed. México: Ed Diana; 1996. [citado 2025 enero 28]; 879p. Disponible en: <https://bit.ly/3MpXwc7>
29. Contreras M, Cuba M. Compromiso en el cuidado de enfermería. Rev. Scielo [Internet]. 2022 [citado 2025 enero 28];38(2):195. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200012
30. Salinas V. Blancarte L. Escoto F. Ramírez A. Luxana O. La vocación en el profesional de enfermería. México: Instituto de la Universidad de Guanajuato; 2019 [citado 2025 enero 28]; 6(2):100. Disponible en: <http://repositorio.ugto.mx/bitstream/20.500.12059/3770/1/La%20Vocaci%C3%B3n%20en%20el%20Profesional%20de%20Enfermer%C3%ADa.pdf>
31. Fundichely M. Zaldívar I. Autoestima en el personal de enfermería. Rev. Cubana [Internet]. 1999 [citado 28 enero 2025];15(3):178. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03191999000300009
32. Rendon C. Vargas L. El precio de la vocación en el personal de enfermería y su familia. Rev. Cubana de enfermería [Internet]. 2019 [citado 28 enero 2025]; 35(2):24. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v35n2/1561-2961-enf-35-02-e1998.pdf>
33. Agramonte A. Contribución de Enfermería a la excelencia en los servicios de Salud. Rev Cubana Enferm. [Internet]. 2015 [citado 30 enero 2025];30(1). Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/440>

34. Nava G. Profesionalización, vocación y ética de enfermería. Rev Enferm Neurológica [Internet]. 2012 [citado 30 enero 2025];11(2). Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene122a.pdf>
35. Moreno M. Análisis del trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería, según los distintos modelos de organización de enfermería. [Grado de enfermería]. España: Universidad Pública de Navarra; 2015 [citado 31 Ene 2025]; 10-22p. Disponible en: <https://academica-e.unavarra.es/server/api/core/bitstreams/1c01e77c-85bc-4dd3-ab97-850f683911ea/content>
36. Poulsen M, Khan A, Poulsen E, Khan S, Poulsen A. Compromiso laboral en la atención del cancer: el poder del apoyo de compañeros de trabajo y supervisores. Eur J Oncol Nurs [Internet]. 2016 [citado 31 Ene 2025]; 21:134-8. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2015.09.003>
37. Dasgupta P. Work Engagement of Nurses in Private Hospitals: A Study of Its Antecedents and Mediators. J Health Manag [Internet]. 2016 [citado 2025 enero 30];18(4):555-68. DOI: <https://doi.org/10.1177/0972063416666160>
38. Orgambidez A, Almeida H. Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. Investig Educ en Enferm. [Internet]. 2018; [citado 2025 enero 30]; 36(1):1-9. DOI: <http://dx.doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>
39. Herkes J, Churruca K, Ellis L, Pomare C, Braithwaite J. Cómo se integran las personas en el trabajo: revisión sistemática de la asociación entre la adecuación persona-organización y persona-grupo con los resultados del personal sanitario. Revista BMJ [Internet]. 2018 [citado 30 enero 2025]; 9(5). Disponible en: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026266>
40. Báez M, Cadoche L. Habilidades sociales en grupos de estudio en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional del Litoral (Esperanza Santa Fe, Argentina). Revista de Investigaciones Veterinarias del Perú [Internet]. 2019 [citado 30 enero 2025]; 30(4): 1790-1795. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rivep/v30n4/a42v30n4.pdf>
41. García J, Gómez J, Rivera J, Romero M, Ortega M, Navarro Y. Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. Revista Española de Salud Pública [Internet]. 2022 [citado 30 enero

- 2025]; 95(5):24 Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v95/1135-5727-resp-95-e202104046.pdf>
42. Van P, Van D, Timmermans O, Franck E. El compromiso laboral de enfermería afecta el resultado laboral y la calidad de la atención evaluada por la enfermera: prueba de modelos con el entorno de práctica de enfermería y las características del trabajo de enfermería como predictores. *Fronteras en Psicología* [Internet]. 2014 [citado 30 enero 2025]; 5. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.01261>
43. Lee H, Yen M, Fetzer S, Chien T. Predictores del agotamiento en enfermeras de Taiwán. *Salud mental Comunitaria* [Internet]. 2015 [citado 30 enero 2025]; 51(6):733-7. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25536942/>
44. Ministerio de Salud. Calendario de Vacunación. [Internet]. Lima: MINSA; 2018. [citado 28 enero 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/22037-vacunas-del-esquema-nacional-de-vacunacion-en-el-peru>
45. López M, Rodríguez A, Fernández M, Marcos S, Martínón F, Martínón J. Síndrome de desgaste profesional en el personal asistencial pediátrico. *Asociación española de pediatría* [Internet]. 2005 [citado 30 enero 2025]; 62(3):248–51. Disponible en: <https://www.analesdepediatria.org/es-pdf-13071839>
46. Avgustin Avcin B, Uzmah Kucina A, Novak Sarotar B, Radovanovic M, Kores Plesnicar B. The present global financial and economic crisis poses an additional risk factor for mental health problems on the employees. *Psychiatria Danubina*. 2011; 23(Suppl 1):142-148.
47. Kavanagh KT, Cimiotti JP, Abusalem S, Coty MB. Moving Healthcare Quality Forward with Nursing-Sensitive Value-Based Purchasing. *Journal of Nursing Scholarship*. 2012; 44(4); 385-395.
48. Marí R. ¿La desmotivación de las enfermeras, a consecuencia de la Crisis Económica, influye sobre la calidad de los cuidados? [Grado de enfermería]. España: Universidad Illes Balears; 2013 [citado 31 Ene 2025]; 2-22p. Disponible en: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/4071/Mari_Palau_Rosalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
49. Cabrera I, Domínguez C, Sansores M, Padrón L, Pacheco G. Dotación del personal de enfermería para disminuir infecciones asociadas a atención en salud: revisión sistemática. *Revista SANUS* [Internet]. 2024 [citado 2025 enero 30];20(9):1-15.

Disponible en: <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.397>

50. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina Universidad de Manizales [Internet].2020; 1(20):123-132. [citado el 31 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
51. Farfán J. Satisfacción de las madres sobre la consejería nutricional de enfermería en el consultorio de crecimiento y desarrollo en un puesto de salud. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2019 [citado 31 Ene 2025]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/2973c446-3783-40d3-b069-f9c99502115a>
52. Saénz R, Vargas A, Calderón R. La consejería de enfermería un sistema de apoyo invaluable en los pacientes. Rev. Scielo [Internet]. 2018 [citado 2025 enero 30];10(1):233. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100232
53. Ochoa N. Intercomunicación en enfermería como variable de seguridad del paciente. [tesis de posgrado]. Argentina: Universidad Nacional de Córdoba; Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Enfermería; 2016. [citado 31 Ene 2025]; 3-16p. Disponible en: <https://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/ochoa-n.pdf>
54. Cirer A, Litardo K, Hinojosa M, Cruz J. Educación y promoción de la salud desde la enfermería. Zenodo [Internet]. 2022 [citado 31 Ene 2025]. Disponible en: <https://zenodo.org/records/7725617>
55. Farfán J. Satisfacción de las madres sobre la consejería nutricional de enfermería en el consultorio de crecimiento y desarrollo en un puesto de salud [tesis de pregrado]. Lima: Universidad Ricardo Palma, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Enfermería; 2019 [citado 31 Ene 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14138/2852>
56. Lucas M. Sabando J. Quiroz M. Santana J. Intervenciones de los profesionales de enfermería de atención primaria de salud en el control de crecimiento y desarrollo en lactantes. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional [Internet]. 2021 [citado 31 Ene 2025];6(3):3-13. Disponible en: <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2343>
57. Ministerio de Salud. Norma Técnica de Salud para el Control del Crecimiento y

- Desarrollo de la Niña y el Niño Menor de Cinco Años [Internet]. Lima: MINSA;2017 [citado 31 Ene 2025]. Disponible en: <https://www.redsaludcce.gob.pe/Modernidad/archivos/dais/ppan/normast/CREd.pdf>
58. Fabián K. Tiempos y movimientos en el control de crecimiento y desarrollo del menor de un año, por enfermeras de un hospital nacional de Lima provincias 2017. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019 [citado 31 Ene 2025]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/bd7b819d-74cc-4960-be79-aa43b5534a38/content>
59. Martínez V. Actividades de enfermería y tiempo promedio de atención que reciben los niños menores de 1 año durante su control de crecimiento y desarrollo - Centro de Salud Lince,2010. [tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos; 2011 [citado 31 Ene 2025]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/9497775e-3426-4f29-9d2a-1f21b7cb2042/content>
60. Tóbala M. Evaluación de enfermería en el control de crecimiento y desarrollo del niño(a) menor de 2 años en los establecimientos de salud de la Micro Red Moquegua. Revista de Investigación e innovación [Internet]. 2022 [citado 31 Ene 2025]; 2(3):41-47. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2022.3.1611>

Anexos

ANEXO N°01

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN - ADULTOS -

Datos informativos:

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigadores: Vasquez Coronel Alely Shirley
Título : Engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, micro red La Victoria, Chiclayo 2024: Un estudio cualitativo

Propósito del Estudio:

Lo estamos invitando a participar de este estudio que tiene por título “Engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, micro red La Victoria, Chiclayo 2024: Un estudio cualitativo “. Este estudio tiene como finalidad describir y comprender el engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, micro red La Victoria, Chiclayo 2024.

Procedimientos:

Si acepta participar en este estudio, se hará lo siguiente:

1. Luego de que usted firme este consentimiento, se le realizarán 11 preguntas relacionadas con el tema de investigación, se le asignará un código para salvaguardar su identidad. Se ejecutará en un tiempo de 20 minutos y la entrevista será grabada en una grabadora de voz, y se llevará a cabo de manera presencial (de preferencia) o virtual, según la disponibilidad de la enfermera.
2. Posteriormente, la información será tratada de forma confidencial y se dará a conocer un informe completo de las respuestas de la entrevista a cada participante, para verificar si está conforme con lo que dijo. Estas respuestas se harán llegar por vía WhatsApp.
3. Finalmente, los resultados serán probablemente publicados en una revista científica.

Riesgos:

No se esperan riesgos al participar en este estudio.

Beneficios:

No hay un beneficio directo, pero si poder comprender el engagement en las enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, y así el personal de salud pueda brindar una mejor atención al niño.

Costos e incentivos:

Los participantes de esta investigación no deberán pagar nada, así mismo no recibirán ningún tipo de incentivo económico.

Confidencialidad:

Guardaré toda su información con códigos y no con sus nombres. Si en todo caso los resultados de este estudio son publicados, no se dará a conocer ningún tipo de información que permita la identificación de los participantes.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus entrevistas guardadas en archivos por un período de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos:

SI NO

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, y si por algún motivo desiste, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Alely Vasquez Coronel al tel. 981875885, investigador principal.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al correo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en qué consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin perjuicio alguno hacia mi persona.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha

Investigador

Nombre:

DNI:

Fecha

ANEXO N°02**GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, micro red La Victoria, Chiclayo 2024: Un estudio cualitativo

INFORMACIÓN: Soy estudiante de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo y estoy realizando un estudio de investigación con el objetivo de, describir y comprender el engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, micro red La Victoria, Chiclayo. Por lo que se pide su autorización y se agradece su colaboración para la siguiente entrevista, la cual será grabada solo con fines de investigación. Toda la información que brinde será de carácter reservado.

DATOS GENERALES:

Código: _____ Edad: _____

Estado civil: _____

Tiempo de servicio en el consultorio: _____

Inasistencias al consultorio: _____

Cargo laboral en otra institución: _____

1. ¿Qué lo motivó a trabajar en atención primaria? ¿Cómo llegó a trabajar en el consultorio de atención integral del niño sano?
2. ¿Podría compartir conmigo de acuerdo con su experiencia en el trabajo de atención integral del niño sano qué aspectos y actividades lo motivan y lo hacen sentir satisfecho en su trabajo actual?
3. ¿Puede compartir alguna experiencia específica en la que se haya sentido particularmente comprometida en el consultorio de atención integral del niño sano?
4. ¿Siente que cuando está trabajando su tiempo pasa muy rápido? Si, no ¿Por qué?
5. ¿Cómo es la relación con sus colegas para alcanzar los objetivos y las metas anuales?
6. ¿Cuáles son sus aportes y compromiso para el desarrollo integral del niño sano?
7. ¿Cómo maneja los desafíos y obstáculos que encuentra en su trabajo diario?
8. ¿Desde su experiencia que sugerencias puede dar a las futuras colegas que llegan a los consultorios de atención integral del niño sano para fortalecer el compromiso con el cuidado del niño y su familia?

9. En una escala del 1 al 10, donde 1 es "muy bajo" y 10 es "muy alto", ¿cómo calificaría su nivel de compromiso con su trabajo en el consultorio? ¿Por qué le asigna esa calificación?
10. Si tuviera la oportunidad de rotar a otro servicio, ¿Qué lo motivaría?
11. ¿Desea agregar algo más?

ANEXO N° 03
Validación por Juicio de Expertos

Experto N°01

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez: Mogollón Torres Flor de María

Cargo de la Institución donde labora: Enfermera asistencial C.S. Toribia Castro Chirinos y Docente USAT

Años de servicio: 19 y 17 años respectivamente Estudios de postgrado: Maestría en ciencias de enfermería

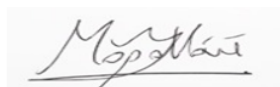
2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Valoración: 0 = Debe mejorarse, 1 = Poco adecuado, 2 = Adecuado

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje claro y coherente para los sujetos. El vocabulario es apropiado al nivel educativo del sujeto de estudio	2
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores o preguntas precisos y claros.	1.5
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems/preguntas una organización lógica y clara.	1.5
CONSISTENCIA	Responde a los objetivos, a las variables/objeto de estudio, marco teórico	1.5
COHERENCIA	Coherencia entre la (variable /objeto) de estudio e indicadores/marco teórico. Los ítems corresponden a las dimensiones u objeto de estudio que se evaluarán.	1.5
RESULTADO DE VALIDACIÓN		8

Calificación: **Aceptado** (7-10 puntos), **Debe mejorarse** (4-6 puntos), **Rechazado** (< 3 puntos)

LUGAR Y FECHA: Chiclayo, 30 de octubre del 2023.



Mtro. Flor de María Mogollón Torres

Nota: Los resultados del juicio de expertos deberán ser trabajados con su asesora temática.

Experto N°02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez: Campos Bravo Yrma Lily

Cargo de la Institución donde labora: Docente en USAT

Años de servicio: 19 años

Estudios de postgrado: Maestría concluidos

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Valoración: 0 = Debe mejorarse, 1 = Poco adecuado, 2 = Adecuado

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje claro y coherente para los sujetos. El vocabulario es apropiado al nivel educativo del sujeto de estudio	2
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores o preguntas precisos y claros.	1
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems/preguntas una organización lógica y clara.	1
CONSISTENCIA	Responde a los objetivos, a las variables/objeto de estudio, marco teórico	2
COHERENCIA	Coherencia entre la (variable /objeto) de estudio e indicadores/marco teórico. Los ítems corresponden a las dimensiones u objeto de estudio que se evaluarán.	2
RESULTADO DE VALIDACIÓN		8

Calificación: **Aceptado** (7-10 puntos), **Debe mejorarse** (4-6 puntos), **Rechazado** (< 3 puntos)

En Datos Personales

En datos personales sería bueno considerar su estado civil carga familiar u otro cargo laboral en otra institución

LUGAR Y FECHA: Chiclayo, 30 de OCTUBRE del 2023.



Firma del revisor

Nota: Los resultados del juicio de expertos deberán ser trabajados con su asesora temática.

ANEXO N° 04



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 106-2024-USAT-FMED
Chiclayo, 04 de marzo de 2024

Vista la solicitud virtual N° TRL-2023-21200 en virtud de la aprobación con fecha 28 de febrero de 2024 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante VASQUEZ CORDONEL SHIRLY ALELY, de la Escuela de Enfermería. Asesor: Mgtr. Aurora Violeta Zapata Rueda.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Enfermería.

Que el proyecto de investigación denominado: **ENGAGEMENT EN ENFERMERAS DEL CONSULTORIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DEL NIÑO SANO, MICRO RED LA VICTORIA, CHICLAYO 2024: UN ESTUDIO CUALITATIVO**, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;


SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Dar a conocer la presente resolución a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Mtro. Jorge Luis Limo Liza
 Secretario Académico (e)
 Facultad de Medicina




Mtro. Sorey Gariel Gayoso Dianderas
 Decano (e)
 Facultad de Medicina

ANEXO N° 05**SOLICITO: AUTORIZACION PARA EJECUCION DE
PROYECTO DE TESIS**

DR. PERCY DIAZ MORON
GERENTE REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
PRESENTE. –

Yo, SHIRLY ALELY VASQUEZ CORONEL, identificada con DNI N°76546638, domiciliada en calle Ucayali P.J. Indoamérica MZ. B. LT.10, celular 981875885, en mi condición de estudiante del noveno ciclo de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – USAT, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que siendo un requisito para la culminación de mis estudios superiores ejecutar mi proyecto de Tesis titulado: Engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano, micro red La Victoria, Chiclayo 2024: Un estudio cualitativo; solicito a UD. la autorización correspondiente para la aplicación de los instrumentos de recojo de información del proyecto antes mencionado, en la micro red La Victoria (En el centro de salud Fernando Carbajal Segura - El Bosque, Centro de Salud Manuel Sánchez Villegas - La Victoria Sector I, Centro de Salud La Victoria Sector II – María Jesús, Puesto de salud Chosica del Norte y por último Puesto de Salud Antonio Raymondi) y así poder culminar con éxito mi carrera.

Conocedora de su apoyo al sector salud y a sus futuros profesionales, agradezco de antemano y expreso mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente

Chiclayo, 21 de Marzo del 2024

SHIRLY ALELY VASQUEZ CORONEL

DNI: 76546638

ANEXO N° 06



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CHICLAYO
OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO
UNIDAD DE CAPACITACION

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

Expediente N°515301426-0

CARTA DE AUTORIZACIÓN N°0051

REALIZAR PROYECTO DE TESIS

Srta. Shirly Alely Vásquez Coronel
Estudiante de la Escuela de Enfermería
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Es grato dirigirme a usted y expresarle mi cordial saludo y atendiendo a lo requerido mediante expediente de la referencia, comunicarle que la Oficina de Capacitación de esta Gerencia Regional de Salud Lambayeque **AUTORIZA** realizar su proyecto de investigación titulado **"ENGAGEMENT EN ENFERMERAS DEL CONSULTORIO DE ATENCION INTEGRAL DEL NIÑO SANO, MIRORED LA VISTORIA , CHICLAYO 2024 UN ESTUDIO CUALITATIVO"**, expedida según Resolución N°106-2024-USAT-FMED de fecha 04 de Marzo del 2024, en mérito al Convenio Marco Interinstitucional firmado entre su Universidad y nuestra Gerencia Regional de Salud.

A realizarse en los Establecimientos de Salud de la Microred La Victoria: **Centro de Salud Fernando Carbajal Segura - El Bosque, Centro de Salud Manuel Sánchez Villegas - La Victoria S-I Centro de la Victoria S-II María Jesús Puesto de Salud Chosica del Norte y Puesto de Salud Antonio Raymondi** a partir de:

Del: 25 de Marzo del 2024
Al: 25 de Abril del 2024

Solicitando al jefe del establecimiento de salud brindar las facilidades para la realización del proyecto de investigación, respetando la privacidad espacios y tiempos. El resultado de dicha investigación deberá ser alcanzado en un ejemplar a la Oficina de Capacitación al email: capacitacion.gereso@gmail.com

LVV/mypn
cc: Archivo

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Dr. Rosa Luz Villanueva Velásquez
Jefa del Área de Capacitación Recursos Humanos

Chiclayo 25 de Marzo del 2024



ANEXO N° 07

Título de tesis: Engagement en enfermeras del consultorio de atención integral del niño sano micro red La Victoria, Chiclayo 2024: un estudio cualitativo			
Objetivo: Engagement			
Sujetos de estudio: Enfermeras			
Escenario: Consultorio de atención integral del niño sano			
Resultados			
Categorías previas	Sub categorías	Citas textuales de las entrevistas, identificando el sujeto de estudio (confidencialidad).	Interpretación de los datos: Síntesis de los datos más significativos (lo común o más redundante y lo novedoso), que dan lugar a la denominación de la categoría/código. Destacar aspectos positivos o negativos, es decir los datos que posteriormente se analizarán con la literatura).
FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ENGAGEMENT DE ENFERMERÍA	Vocación	<i>El: la vocación y la dedicación que tengo por el servicio, el seguimiento continuo, algunas madres no vienen, hay que estar llamándolas, o ir a visitarlas a su domicilio, además encontramos madres con condiciones que no son muy favorables, tratamos de apoyar aquí en el servicio con víveres, con alguna ropa que donan, con vacunas, con atenciones, por eso me gusta este trabajo (...)</i>	En los discursos se reconoce, la vocación de la enfermera al momento de laborar en el consultorio de atención integral del niño sano, y eso se puede evidenciar al momento de la atención que se le brinda al niño, del seguimiento continuo que le da.

E2: La dedicación que tengo en mi trabajo al momento de realizar intervenciones, a pesar de tener un mal día, eso no influye, ya que me motiva ver que el niño después de tiempo llega al consultorio, por ejemplo, con su hemoglobina más alta, eso me hace dar más de mi cada día, porque mis niños lo son todo.

E3: seguir tratando de cumplir nuestras metas, seguir con la vocación, dedicación en las actividades a realizar en el consultorio de atención integral del niño sano, yo como encargada de este servicio, hago un repaso de la norma técnica con todas las chicas, para poder brindar una mejor atención

E7: la vocación que tengo por esta profesión, dedicarme a mi trabajo, ser cumplida en mi trabajo, ser responsable, estar consciente de que yo recibo una remuneración por el área en el que estoy, sé que trabajo de acuerdo a indicadores. Además, siempre trabajando de la mano multidisciplinariamente.

	Trabajo en equipo	<p><i>E1: es un trabajo en equipo, todos llevamos una comunicación fluida, yo creo que a partir de comunicarnos y trabajar en equipo y cada una asignarnos las tareas equitativamente y el apoyo que surge entre nosotras, porque todo el tiempo cada una no va a estar gozando de buena salud, siempre va a ver inconvenientes, entonces apoyamos a la colega, se trabaja equipo.</i></p> <p><i>E3: (...) trabajamos en equipo, y para alcanzar las metas anuales, nos reunimos todos los meses, para mejorar, y si alcanzamos las metas anuales (...)</i></p> <p><i>E5: En este servicio yo considero que más que compañeras de trabajo somos amigas, tratamos de que cada 15 días poder tener una reunión de cómo estamos, qué dificultades también tiene cada una, porque puede haber algunas cosas personales y tratamos de apoyarnos para poder sacar el servicio adelante.</i></p>	En los discursos se puede observar como el trabajo en equipo influye significativamente en el compromiso de las enfermeras al proporcionar apoyo emocional, repartir la carga de trabajo, promueve la colaboración y la comunicación efectiva entre ellas.
	Clima organizacional	<i>E10: (...) lo que pasa es que con las colegas en muchas veces no nos ponemos de acuerdo en</i>	En los discursos presentados las enfermeras mencionan que existe un buen clima

		<p><i>diferentes aspectos, no se nos dan los requerimientos necesarios para lograr el cumplimiento de las metas (...)</i></p> <p><i>E11: El trabajo es ameno, es equitativo, si hay un buen clima organizacional, y trabajamos en conjunto para lograr las metas anuales, cada enfermera tiene a cargo sus estrategias, pero aquí como consultorio de CRED, si hasta el momento nos hemos mantenido en verde.</i></p> <p><i>E13: Hay un buen clima laboral, tratamos de opinar cuando es necesario siempre con respecto, entonces diría que es buena, obviamente que todos tenemos nuestras fortalezas y debilidades, además tratamos de alcanzar las metas anuales, porque todas trabajamos en conjunto.</i></p>	<p>organizacional, buena comunicación y así logran el cumplimiento de las metas anuales y sin embargo una de las enfermeras, dijo que no había una buena relación entre ellas, donde podría verse afectado su compromiso.</p>
<p>LIMITANTES QUE INFLUYEN EN EL ENGAGEMENT DE LAS ENFERMERAS</p>	<p>Aumento de la demanda en el consultorio de atención integral del niño sano.</p>	<p><i>E1: (...) hay muchos niños por atender, quisiera dedicarle más tiempo y tenemos que atender a todos los niños citados del día, y el tiempo se pasa rápido, a veces citamos hasta 15 niños por día, nos quedamos hasta más de las horas laborales.</i></p>	<p>En los discursos mencionan que las enfermeras presentan 10 hasta 15 niños en un turno de 6 horas, evidenciando una carga laboral, y esto puede con llevar a una disminución del compromiso por parte de la enfermera, afectando la atención que le está</p>

		<p><i>E3: (...) tenemos mucha población, falta tiempo para terminar las actividades, quizás no se le brinda 45 min en la atención, pero si 30 min por niño, porque una enfermera debe de atender a 6 o 7 niños, pero nosotras atendemos a 10 niños cada una, además el registro a la plataforma se hace inmediatamente, niño atendido, niño registrado.</i></p> <p><i>E4: (...) existe una alta demanda de niño, el tiempo pasa demasiado rápido, no tenemos una noción del tiempo por la continuidad de controles que le hacemos niño a niño, en la atención que se le brinda al niño es de unos 20 a 30 min.</i></p> <p><i>E8: la demanda es muy fuerte, atenemos a varios niños que no solo pertenecen a este centro de salud, aprox. unos 12 niños, entonces no se les puede brindar los 45 min como está estipulado.</i></p>	brindando al niño, porque ya no será adecuada, debido al aumento de la demanda.
	Dotación de personal y de materiales	<i>E1: existe falta de recursos humanos, equipos insuficientes, a veces llevamos a casa para poder terminar los registros, además la falta de papel boom para imprimir, ahora se realiza lo que es tamizaje neonatal, en la misma área de Cred, pero</i>	En estos discursos se puede evidenciar que las enfermeras mencionan la falta de recursos humanos y materiales, pero ellas tienen la capacidad de poder adaptarse y además de resolver esos obstáculos de una manera

		<p><i>en si deberíamos tener un espacio para poder realizar el tamizaje, manejamos este obstáculo (...)</i></p> <p><i>E4: (...) la falta de recursos humanos, falta de materiales, por decir no tenemos las historias clínicas completas, porque está faltando evaluar el tamizaje de violencia intrafamiliar, están incompletas, lo vamos escribiendo todos, y no hacemos la estimulación porque no tenemos los equipos necesarios, solo nos adecuamos a lo que hay actualmente y en base a eso brindarle una atención, además contamos con un solo ambiente (crecimiento y desarrollo, inmunizaciones y cadena de frío).</i></p> <p><i>E9: la falta de material, porque no nos dan todo el material adecuado, entonces nosotros tenemos que realizar de acuerdo a lo que tengamos.</i></p> <p><i>E11: la falta de materiales, infraestructura es inadecuada, no tenemos equipos de cómputo, no tenemos división de consultorio, nos adaptamos a la disponibilidad del ambiente de enfermería, para</i></p>	<p>efectiva.</p>
--	--	--	------------------

		<i>poder atender al niño y todo sea en beneficio de él.</i>	
AUTOEVALUACIÓN DEL ENGAGEMENT DE LAS ENFERMERAS DE ATENCIÓN INTEGRAL DEL NIÑO SANO	Educación que brinda el personal de enfermería a la madre	<p><i>E4: (...) en ocasiones por la falta de tiempo no se le brinda una correcta consejería a la madre, ya que hay un mucho niño esperando.</i></p> <p><i>E10: (...) me falta afianzar más cosas en el compromiso, por ejemplo, el de estar llamando a los niños para que acudan, hacerles seguimiento, en brindarle consejería a la madre cuando estoy atendiendo a su niño, ya que por el aumento de niños a veces es imposible (...)</i></p> <p><i>E12: (...) tenemos el compromiso de día a día estar pendiente del niño, además de que se le da la consejería a la madre ya que esto es importante porque ayuda al bebe en la etapa de crecimiento y desarrollo, si realizamos todo lo que debe ser referido a su atención</i></p>	En estos discursos se puede evidenciar la falta de consejería por parte de la enfermera a la madre, algunas enfermeras mencionaron que, si les daban la consejería a las madres, ya que sabía los beneficios que traería con el niño, pero las demás por falta de tiempo no realizan una adecuada consejería. En una consejería adecuada se evidencia el compromiso de la enfermera por el consultorio de atención integral del niño sano.
	Tiempo de atención	<p><i>E1: (...) hay momentos que se escapan de nuestras manos, quisiera darles más tiempo a los niños en la atención y a veces no todos logramos lo que dice la norma técnica, llegan aprox 15 niños al servicio, y</i></p>	En estos discursos se puede evidenciar que la enfermera no brinda los 45 min de atención como está estipulado en la Norma Técnica de Salud N°137, probablemente la enfermera no este comprometida, porque al ver esto, puede

		<p><i>lo ideal sería que se atendiera a los niños en 45 min porque así dicta la norma (...)</i></p> <p><i>E3: (...) según la norma técnica, nos dice que debemos de atender al niño en los 45 min, pero en realidad se le da menos de ese tiempo, además por las deficiencias que encontramos en el servicio (...)</i></p> <p><i>E8: (...) si bien es cierto no todo es compromiso, a veces hay deficiencias, y debido a ello no se le puede dar un tiempo de atención de 45 min al niño, además que hay bastante población en este sector (...)</i></p>	<p>tomar diferentes medidas, como la gestión del tiempo, poder organizarse un poco mejor, y buscar otras soluciones, en cambio se evidencia en el consultorio de atención integral del niño sano, que se les da un poco menos de tiempo de atención al niño. Se evidencia falta de compromiso por parte de la enfermera, ya que hablamos de una consulta realmente importante, la enfermera es el sujeto capaz para poder detectar a tiempo posibles riesgos que pueda presentar el niño, lo que disminuye la calidad de atención brindada por la enfermera.</p>
--	--	--	--