

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Enfermería
Escuela Profesional de Enfermería
Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Paciente Crítico



**ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL Y
TÉCNICO DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL
REGIONAL HONORIO DELGADO. AREQUIPA, 2019.**

Tesis presentada por la Licenciada:

Quispe Choquehuanca, Ligia Vanessa

Para optar el Título de Segunda Especialidad
en: Cuidado Enfermero en Paciente Crítico.

Mención: Adulto

Asesora: Lic. Zegarra Lima, Silvia

Arequipa – Perú

2019

DICTAMEN DE TESIS

A: **Dra. Sonia Núñez Chávez**
Decana de la Facultad de Enfermería

De: **Mgter. Carla Cuya Zevallos**
Lic. Eddy Rivas Ceballos
Lic. Silvia Zegarra Lima
Miembros de Jurado Dictaminador

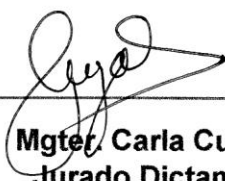
Tesis: **ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO. AREQUIPA, 2019**

Autor: **Lic. Ligia Vanessa Quispe Choquehuanca**

Fecha: **2 de Diciembre del 2019**

Reunidos los miembros del Jurado Dictaminador, se decide dar pase a la fase de sustentación

Atentamente,



Mgter. Carla Cuya Zevallos
Jurado Dictaminador



Lic. Eddy Rivas Ceballos
Jurado Dictaminador



Lic. Silvia Zegarra Lima
Jurado Dictaminador

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

FACULTAD DE ENFERMERÍA

INFORME DE ASESORÍA DE TRABAJO ACADÉMICO

A : DRA. SONIA NUÑEZ CHAVEZ

DECANA DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA U.C.S.M.

DE : LIC. SILVIA ZEGARRA LIMA

ASESORA DE TRABAJO ACADÉMICO

Expediente Nro.2019-37041

ASUNTO : INFORMAR SOBRE PROCESO DE ASESORIA DEL TRABAJO

ACADÉMICO TITULADO: **“ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADO INTENSIVO DEL HOSPITAL REGIONAL III HONORIO DELGADO ESPINOZA. AREQUIPA 2019”**

AUTORA LIC. Ligia Vanessa Quispe Choquehuanca.

Mediante la presente me es grato dirigirme a usted para saludarla e informar a usted lo siguiente:

ANTECEDENTES

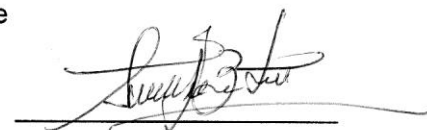
Que la Srta. Quispe coordinó con mi persona una vez su que su despacho hizo la disposición correspondiente llevando a cabo las asesorías concertadas, luego y hasta la fecha se da sugerencias con respecto a su proyecto de trabajo académico.

Las sugerencias en mención estuvieron orientadas en general a ajustar el contenido de su Proyecto de Trabajo Académico a las establecidas por la facultad; actualizar Marco Teórico con Bibliografía actual; actualizar antecedentes y asesoría durante la ejecución de la misma hasta la realización de informe final.

APRECIACIÓN PERSONAL

- La presente investigación contiene según mi apreciación información nueva y original, la misma que brindará aporte a la profesión y especialidad en cuidado enfermero en paciente crítico
- La licenciada en mención demostró interés y responsabilidad en la realización del presente proyecto.

Atentamente



Lic. Silvia Zegarra Lima

DICTAMEN DE PROYECTO DE TESIS

A: **Dra. Sonia Núñez Chávez**
Decana de la Facultad de Enfermería

De: **Mgter. Carla Cuya Zevallos**
Lic. Eddy Rivas Ceballos
Miembros de Jurado Dictaminador

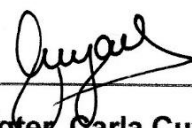
Tesis: **ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL PROFESIONAL Y TÉCNICO DE
ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO.
AREQUIPA, 2019**

Autor: **Lic. Ligia Vanessa Quispe Choquehuanca**


Fecha: **10 de Mayo del 2019**

Reunido los miembros del Jurado Dictaminador y subsanadas las observaciones se decide dar pase a la fase de ejecución.

Atentamente,



Mgter. Carla Cuya Zevallos
Jurado Dictaminador



Lic. Eddy Rivas Ceballos
Jurado Dictaminador

Agradecimiento

Agradezco a Dios que siempre me da la fuerza que necesito para seguir esforzándome a lograr mis metas, a mi madre y hermanas por estar siempre a mi lado alentándome y brindándome su apoyo incondicional.





Dedicatoria

Dedico el siguiente estudio a mi madre por motivarme siempre, alentarme a lo largo de mi carrera profesional y ser un ejemplo de responsabilidad, esfuerzo y dedicación.

RESUMEN

ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL Y TÉCNICO DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO. AREQUIPA, 2019

El **objetivo** de la presente investigación fue: Establecer la relación entre el engagement y desempeño laboral del personal de enfermería profesional y técnico en el servicio de UCI del HRHD, Arequipa 2019. Como **metodología** se usó la técnica de la encuesta, los instrumentos fueron la escala de UWES y el cuestionario de desempeño laboral, fueron aplicados a 22 personas. Los datos fueron procesados aplicando estadística inferencial y se llegó a las siguientes **Resultados**: 1) 50% tienen edades comprendidas entre 29 y 35 años, el 95.5% son de sexo femenino, 50% son casados, 72.7 son enfermeros y 27.3% son técnicos de enfermería, 81.8% son nombrados y el 63.6% tiene de 1 a 10 años laborando. 2) En cuanto a engagement: 81.8% tiene un nivel alto, 13.6% medio y 4.5% bajo, el personal profesional enfermero 54.5% tiene nivel alto, el personal técnico el total tiene nivel alto. 3) Desempeño laboral: 95.5% tiene un nivel alto y 4.5% medio. El personal profesional enfermero 68.2% tiene nivel alto, en el personal técnico el 27.3% obtuvo un nivel alto. 4) 95.5% que presentó desempeño laboral alto 81.8% tienen un alto engagement y del 4.5% que presentaron desempeño laboral medio el 4.5% tiene engagement bajo. A la prueba de χ^2 existe una relación directa y fuerte entre las variables engagement y desempeño laboral. ($P < 0.05$), de acuerdo al análisis de varianza T de Student para muestras independientes, se evidencia que no hay relación entre las muestras y el engagement ($P > 0.05$) ni con el desempeño ($P > 0.05$). **Conclusiones**: 1) La mayoría tiene un nivel alto de engagement y en cuanto a ocupación: el total del personal técnico tiene un alto nivel de engagement y más de la mitad de los profesionales enfermeros presentan un nivel alto de engagement. 2) La gran mayoría tiene un nivel alto en cuanto al desempeño laboral. 3) Existe una relación directa y fuerte entre las variables engagement y desempeño laboral. No hay relación entre la ocupación y el engagement ni con el desempeño.

Palabras claves: Engagement, Desempeño laboral.

ABSTRACT

ENGAGEMENT AND LABOR PERFORMANCE IN THE NURSING PROFESSIONAL AND TECHNICAL STAFF. INTENSIVE CARE UNIT OF THE HONORIO DELGADO REGIONAL HOSPITAL. AREQUIPA, 2019

The objective of the present investigation was: To establish the relationship between the engagement and work performance of the professional and technical nursing staff in the ICU service of the HRHD, Arequipa 2019. As a methodology the interview technique was used, the instruments were the scale from UWES and the work performance questionnaire, were applied to 22 people. The data were processed using inferential statistics and the following results were reached: 1) 50% are between 29 and 35 years old, 95.5% are female, 50% are married, 72.7 are nurses and 27.3% are technical Nursing. 81.8% are appointed and 63.6% are working 1-10 years old. 2) In terms of engagement: 81.8% have a high level, 13.6% average and 4.5% low, the professional nursing staff 54.5% have a high level, the staff Total technician has high level. 3) Work performance: 95.5% have a high level and 4.5% average. The professional nursing staff 68.2% has a high level, in the technical staff 27.3% obtained a high level. 4) 95.5% who presented high work performance 81.8% have high engagement and 4.5% who presented average work performance 4.5% have low engagement. On the χ^2 test there is a direct and strong relationship between the engagement and work performance variables. ($P < 0.05$), according to Student's analysis of variance T for independent samples, it is evident that there is no relationship between samples and engagement ($P > 0.05$) or performance ($P > 0.05$). **Conclusions**: 1) The majority have a high level of engagement and in terms of occupation: the total technical staff has a high level of engagement and more than half of the nursing professionals have a high level of engagement. 2) The vast majority have a high level of work performance. 3) There is a direct and strong relationship between the variables engagement and job performance. There is no relationship between occupation and engagement or performance.

Keywords: Engagement, Work performance.

INTRODUCCIÓN

El enfermero posee competencias profesionales, las cuales están conformadas por una esfera cognitiva – procedimental y emocional; en la actualidad se reconoce que un personal es más aceptado en la parte laboral cuando este logra adaptarse a las políticas de la empresa, pero también cuando contribuye al buen clima laboral. En la formación del enfermero se busca lograr un perfil profesional; en cuanto al perfil del profesional especializado en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), se busca a demás que éste presente actitudes positivas en área emocional puesto que esto se relacionará con el afrontamiento hacia el estrés propio de un área crítica.

Según Salanova y Shaufeli en el 2009 “El Engagement se puede definir como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción, más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo (grado de relación entre las actitudes emocionales y el comportamiento mental) más persistente que no está focalizado a un objeto, evento o situación particular” (1).

El desempeño laboral según Chiavenato “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (2). Otros autores como Milkovich y Boudrem consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones (3).

Diversas investigaciones muestran resultados donde los colaboradores que poseen un alto grado de engagement laboral tienen predisposición a realizar labores orientadas a resultados. “Donde los trabajadores mejoran su desempeño, aportan proactivamente y contagian emociones positivas que

influye en su trabajo, aprenden en forma activa, defienden a la empresa y satisfacen a sus clientes” (4).

En la práctica profesional diaria, se ha observado diferentes actitudes en el proceder ante situaciones críticas propias de una unidad de alta complejidad, es por este motivo que se decidió realizar el presente trabajo de investigación el cual lleva por nombre: “Engagement y Desempeño Laboral en el personal profesional y técnico de Enfermería. Unidad De Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019”, el cual se planteó para determinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral que presentan los profesionales y técnicos de enfermería.

El presente estudio está organizado en tres capítulos: El primero comprende el planteamiento teórico dónde se analiza el problema y las variables de estudio, además se justifica el proyecto así como se plantean los objetivos e hipótesis. En el segundo capítulo comprende el planteamiento operacional que incluye la técnica e instrumento, campo de verificación y estrategias de recolección de datos, en el tercer capítulo se muestran y analizan los resultados.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO TEÓRICO	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Enunciado del problema.....	1
1.2 Descripción del problema	1
1.3 Interrogantes de investigación.....	3
1.4 Justificación del problema	3
2. MARCO TEÓRICO	5
3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	12
4. OBJETIVOS.....	15
5. HIPÓTESIS.....	15
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	16
1. Técnica e instrumento.....	16
2. Campo de verificación.....	18
3. Estrategia de recolección de datos	19
CAPITULO III: RESULTADOS	22
CONCLUSIONES.....	34
RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	40
ANEXO N°1: CONSENTIMIENTO INFORMADO	41
ANEXO N°2: FICHA DE DATOS GENERALES	42
ANEXO N°3: CUESTIONARIO UWES	31
ANEXO N°4: DESEMPEÑO LABORAL.....	33
ANEXO N°5: BAREMOS	35
ANEXO N°6: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA N°1: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	22
TABLA N°2: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN POR ENGAGEMENT: DIMENSION VIGOR.....	24
TABLA N°3: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN POR ENGAGEMENT: DIMENSION DEDICACIÓN	25
TABLA N°4: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN POR ENGAGEMENT: DIMENSION ABSORCIÓN	26
TABLA N°5: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN POR ENGAGEMENT	27
TABLA N°6: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN POR DESEMPEÑO LABORAL: DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES	28
TABLA N°7: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN POR DESEMPEÑO LABORAL: DIMENSIÓN EXPERIENCIA O HABILIDAD PRÁCTICA	29
TABLA N°8: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN POR DESEMPEÑO LABORAL: DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL.....	30
TABLA N°9: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN POR DESEMPEÑO LABORAL	31
TABLA N°10: ANÁLISIS DE VARIANZA ENTRE OCUPACIÓN, ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL	32
TABLA N°11: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL POR ENGAGEMENT	33

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

“Engagement y Desempeño Laboral en el personal profesional y técnico de Enfermería. Unidad De Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019”

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Campo, área y línea de investigación

- a) **CAMPO:** Ciencias de la salud
- b) **ÁREA:** Administración en Enfermería
- c) **LÍNEA:** Gestión de Recursos Humanos en UCI

1.2.2 Nivel y tipo de investigación

- **Tipo:** De campo
- **Nivel:** Relacional de corte transversal

1.2.3 Análisis u operacionalización de variables

El presente estudio tiene dos variables

Variable independiente: Engagement

Variable dependiente: Desempeño laboral

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
<p>Variable Independiente:</p> <p>Engagement Estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.</p>	<p>1. Vigor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Altos niveles de energía • Resistencia mental • Esfuerzo • Persistencia
	<p>2. Dedicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Significado • Entusiasmo • Orgullo • Reto • Inspiración que le provoca su empleo
	<p>3. Absorción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Felicidad • Situación placentera en el trabajo
<p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño laboral Es el rendimiento laboral y actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo.</p>	<p>1. Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción entre las personas
	<p>2. Experiencia o habilidad práctica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades para poder obtener resultados superiores en su entorno
	<p>3. Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes hacia el trabajo

1.3 INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuál es el nivel de engagement laboral del personal profesional y técnico de enfermería de la UCI del Hospital General Honorio Delgado?
- ¿Cómo es el desempeño laboral del personal profesional y técnico de enfermería de la UCI del Hospital General Honorio Delgado?
- ¿Existe relación entre el engagement y desempeño laboral del personal profesional y técnico de enfermería de la UCI del Hospital General Honorio Delgado?

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El tema de calidad es una preocupación constante en el ámbito empresarial y social, la población arequipeña exige que sus requerimientos de salud sean atendidos de una manera eficiente; las encuestas realizadas a nivel nacional develan que casi el 60% de los atendidos (INEI. 2016) no se encuentran satisfechos con la atención recibida; diversos estudios realizados en diferentes centros de atención en salud indican que los factores que conllevan a esta insatisfacción son el trato deshumanizado, largos tiempo de espera, instrumental precario o inexistente, entre otros (5). En nuestra sociedad una de las creencias más extendidas es que la gente que se siente bien en su trabajo es más productiva y rinde mejor, sin embargo, son escasas las herramientas que puedan explicar la relación del compromiso de los colaboradores y objetivos organizacionales (6). En una investigación realizada a la empresa Aon Corporation (NYSE: AON), evidencia que las organizaciones con mayores niveles de Engagement entre sus empleados son hasta un 78% más productiva y un 40% más rentable que el resto, y las organizaciones que toman medidas significativas a raíz de las encuestas a sus empleados muestran mejoras del 19% al 31% en sus niveles de Engagement (7).

Las unidades de cuidados intensivos (UCI) son servicios dentro del marco institucional hospitalario que poseen una estructura diseñada para mantener las funciones vitales de pacientes en riesgo de perder la vida (8), en esta unidad los profesionales de enfermería son el personal más vulnerable al síndrome de Burnout, debido al esfuerzo físico y mental que realizan al cuidar a pacientes de alta complejidad, al mismo tiempo que deben dominar la tecnología de punta de los equipos del servicio, adicionándose a esta situación el dolor y las necesidades de los familiares (9). Todos ellos constituyen factores estresores a los que está expuesta la enfermera de UCI.

El Hospital Regional Honorio Delgado, es uno de los más grandes y de gran complejidad del Sur del Perú, tiene asignada toda la región sur y cuenta con el servicio de UCI, allí trabajan enfermeras altamente especializadas que no son ajenas a la problemática descrita, por lo cual el presente estudio adquiere **transcendencia** puesto que es importante conocer otros indicadores que permitan observar si los trabajadores se sienten conectados y comprometidos laboralmente (engagement) y luego establecer la relación con su desempeño laboral.

El estudio tiene **relevancia científica**, ya que la investigación nos permitirá conocer mediante datos reales si el personal enfermero de UCI están comprometidos laboralmente y si esto influye en su desempeño, con estos datos se podrá estructurar un plan que ayude a reforzar la motivación e identificación profesional, por lo que se lograría una importante **contribución académica** en el campo del cuidado enfermero del paciente crítico y su familia.

El **impacto social**, se evidenciará en la atención del profesional enfermero al paciente y sus familiares, si se tiene un personal comprometido y con alto desempeño laboral, se obtendrá un usuario satisfecho.

El trabajo de investigación es **factible y viable** ya que se cuenta con las facilidades institucionales y la colaboración del equipo de trabajo enfermero del servicio de UCI para poder llevarlo a cabo.

La presente investigación se desarrolla con la finalidad de obtener el Título de Segunda Especialidad de Cuidado Enfermero en el paciente crítico, mención adulto.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Engagement

Se puede traducir la palabra engagement como compromiso laboral, enganchamiento laboral, vinculación laboral, implicación laboral; más estos conceptos no reflejan el real significado del engagement. Sahufeli y Sanalova lo definen de la siguiente manera: “Es un constructo que hace referencia al funcionamiento óptimo de los empleados reconociendo la importancia de desarrollar en ellos motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización”(10). Así mismo Vásquez en su estudio explica que el engagement es el grado en la cual la organización logra capturar las manos, cabeza y corazón de sus empleados; es un proceso de compromiso creativo donde la participación de los trabajadores se ve implícita en los métodos y procesos relevantes para la identificación de los problemas, búsqueda de información, codificación y generación de nuevas alternativas (11).

Se puede entonces considerar al engagement como un estado permanente en la vida laboral, donde se relacionan las necesidades de seguridad, pertenencia, reconocimiento y autorrealización; así mismo se analiza al trabajador en cuanto sus necesidades económicas, necesidades de pertenencia como aceptación e identificación con sus compañeros además de la autorrealización que están vinculadas a la productividad, trascendencia y creatividad en el desempeño de las funciones laborales (12).

2.1.1 Dimensiones del Engagement

Schaufeli, Salanova, Gonzales y Bakker indican que el engagement tiene tres dimensiones:

a. Vigor

Se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se realiza la actividad laboral, el deseo de invertir esfuerzos en el trabajo que se está llevando a cabo inclusive cuando hay dificultades en el día a día.

b. Dedicación

Se refiere al esfuerzo o empeño en un objetivo, demuestra la implicación laboral junto con un sentimiento de significación o entusiasmo, inspiración, orgullo y asumir retos laboralmente.

c. Absorción

Se da cuando el personal está totalmente concentrado en el trabajo, se tiene dificultad en desconectar en lo que se está trabajando debido a que el individuo experimenta disfrute en sus labores.

2.1.2 Modelos teóricos del Engagement

a. Modelo de los recursos y demandas laborales

Este modelo fue desarrollado por Demerouti, Bakker y Nachreiner en el año del 2001, exponen que las demandas y recursos laborales están intervenidos por 2 vías psicológicas: motivación (engagement) y el estrés (burnout). Cada trabajador emplea una energía y/o dedicación en el quehacer de sus funciones y esto se traduce en el nivel de compromiso laboral (13).

b. Recursos personales

En las teorías motivacionales se muestra que el individuo ejerce su actuar debido a factores que condicionan su conducta, entre ellos podemos encontrar los factores psicológicos (vigor, dedicación,

absorción), personalidad (rasgos o características inherentes a la persona como emociones y sensaciones), autoeficacia, capital psicológico y la resiliencia.

c. Demandas laborales

Son características de la organización del trabajo que van a precisar de un esfuerzo por parte del trabajador y este puede ser físico y/o psicológico.

- Demandas mentales: tareas que exigen concentración, precisión, atención, procesamiento en paralelo, toma de decisiones complejas
- Demandas cualitativas: fechas topes, sobrecarga, presión temporal, elevado ritmo de trabajo
- Demandas organizacionales como: inseguridad en el empleo, fusiones entre empresas, conflicto y ambigüedad de rol
- Demandas trabajo-familia o familia-trabajo: trabajo nocturno, trabajo rotatorio, cuidados a terceros
- Demandas socio-emocionales como mobbing; tener que mostrar empatía y emociones positivas cuando se siente lo contrario
- Demandas físicas como: trabajos de plan carga y descarga, trabajar en situaciones de alto frío, calor o humedad

d. Recursos organizacionales

Son todos los recursos que ejercen una influencia motivadora de tipo intrínseca, fomentan el crecimiento personal y profesional en el trabajador, así como aprendizaje y desarrollo. Además también tienen una influencia motivadora extrínseca donde el apoyo social, autonomía en el trabajo y el feedback están presentes.

El apoyo social se muestra como preocupación emocional donde la persona muestra empatía y confianza, así mismo inicia conductas de toma de decisiones con el objetivo de resolver problemas. En cuanto

a la autonomía en el trabajo la persona toma el control de los eventos que se susciten; el feedback es el reconocimiento hacia los trabajadores dónde se busca la competencia laboral y el logro de metas.

2.1.3 Factores que Influyen Sobre el Engagement Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que las enfermedades laborales y los accidentes laborales producen una pérdida de 2.8 billones de dólares anuales a nivel mundial, donde describe que los síntomas más observables son cansancio físico y mental, falta de liderazgo y falta de interacción social (14).

Los factores que influyen en la falta de engagement pueden ser personales, el personal no logra sus expectativas a nivel profesional, la presión y exigencia originan estrés; el factor organizativo y de relaciones humanas no son bien toleradas debido a una falta de identificación con las normas de la institución.

2.1.4 Efecto del Engagement en el Trabajo

Diversos estudios evidencian que los trabajadores con alto engagement son más activos, toman iniciativas personales, se autoretroalimentan respecto de su desempeño, buscan nuevos retos, se comprometen con la excelencia, se ajustan a los valores de la organización, participan en diversas actividades fuera del trabajo, se ven capaces de afrontar las nuevas demandas del día a día laboral, tienen alta energía y, además, manifiestan una conexión energética y efectiva con su trabajo (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Schaufeli et al., 2001; Schaufeli et al., 2002) (15).

2.1.5 Engagement en UCI

El engagement fomenta el crecimiento personal y profesional contribuye en las funciones de relaciones sociales en cuanto al bienestar (salud, calidad de vida) de los sujetos.

Para poder conducir acciones que contribuyan en el engagement en el personal enfermero de la UCI se deberá:

- Cuidar la mente y el cuerpo: actividad física, descanso apropiado, meditación, simulación de estados de felicidad
- Practicar virtudes: Identificar fortalezas, expresar sentimientos de gratitud, perdón y espiritualidad
- Fortalecimiento de redes sociales: Compartir experiencias laborales exitosas
- Generar y ensayar pensamientos positivos: Contar cosas positivas, desarrollar el optimismo
- Tomar decisiones: Estas deberán ser acertadas
- Establecer metas personales: Motiva a desarrollar fortalezas y talentos
- Búsqueda del equilibrio entre retos y competencias del trabajador
- Desarrollo de estrategias de afrontamiento, esto contribuirá en la resiliencia del trabajador

2.2 Desempeño laboral

2.2.1 Definición

El desempeño laboral según Chiavenato "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" (2). Otros autores como Milkovich y Boudrem consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones (3). Es la actuación de los trabajadores en una organización, esto involucra una relación profesional como también relaciones interpersonales que se crean en la atención integral del personal de una institución. La calidad del desempeño depende a la

calidad de los servicios brindados, ya que estos deben ser actuados en beneficio de los que requieran el servicio. Para determinar la calidad del desempeño laboral, es necesario analizar primero el nivel de competencia profesional del trabajador, así como las condiciones de trabajo y personales en que labora, sobre las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar el nivel alcanzado, los problemas existentes, y el tipo de intervenciones requeridas.

Herrera y Cassals indican que los factores de estrés que influyen en el desempeño laboral del personal enfermero son agonía y muerte del paciente, carencia de sostén económico del personal, relación con los médicos, preparación inadecuada, sobrecarga de trabajo, incertidumbre con el tratamiento y el conflicto con enfermeros.

2.2.2 Dimensiones del desempeño laboral.

a. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son todas las maneras en las que existe interacción entre las personas, así mismo depende de la habilidad de cada individuo para poder convivir con su entorno social más próximo.

b. Experiencias o habilidad práctica

Se da a base de conocimiento y actitudes los cuales son adquiridos y se expresan en forma de talento, las personas que se encuentran comprometidas con su entorno laboral demuestra capacidades para poder obtener resultados superiores en su entorno. El talento radica en la capacidad de aprender y de transferir nuevas competencias buscando el impacto positivo en el entorno organizacional.

c. Satisfacción laboral

Se entiende a la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes ante el trabajo donde la disposición psicológica de este genera sentimientos positivos en el trabajador. Los aspectos que

afectan la percepción del trabajador son las necesidades, valores y rasgos personales.

2.2.3 Factores influyentes en el desempeño laboral

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al Desempeño Laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo (16), conceptualizan las siguientes capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño.

Chiavenato, expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (2).

Benavides, al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas (16).

Robbins, afirma que otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas. Este mismo autor cita a Katz, quien identifica tres habilidades administrativas esenciales: técnicas, humanas y conceptuales (17).

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

3.1 INTERNACIONAL

ORGAMBIDEZ RAMOS ALEJANDRO. España 2017, “**Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería**”. Concluyó que las Intervenciones basadas en la creación de redes informales y formales de apoyo, la formación de los supervisores en competencias de gestión y coaching y una mayor presencia de recursos laborales y personales permitirían aumentar los niveles de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería (18).

CUESTA SANTOS ARMANDO. Cuba 2016, “**Engagement and Human Management in the Enterprise**”. Determinó que el accionar del engagement en la empresa, derivado de su planificación estratégica, es imprescindible la consideración del indicador de sentido de compromiso (en uno o más de esos indicadores con validez concurrente), así como con la concepción del control de gestión estratégica, de manera que se mantenga la dirección y control de tan relevante indicador del crecimiento económico y del desarrollo humano (19).

3.2 NACIONAL

ROJAS ALIAGA MYSOLINE 2017. “**Clima organizacional y desempeño del enfermero(a) en centro quirúrgico de dos instituciones de salud de Lima**” Demostró que el desempeño laboral es considerado por el 46% como muy bueno, el 41% considera que debe

mejorar y por el 13% como débil. El 71% considera que la dimensión técnica tiene muy buen desempeño laboral, se considera que se debe mejorar en la dimensión profesional y en la dimensión personal. La mayoría considera el desempeño laboral como muy bueno, seguido de desempeño laboral a mejorar y un porcentaje muy pequeño como débil desempeño laboral. En el desempeño laboral, la dimensión técnica es considerada por la mayoría como muy buen desempeño laboral, mientras que las dimensiones profesional y personal se consideran como desempeños laborales a mejorar (20).

MONGE DI NATALE JESSICA DEL CARMEN. 2015. **“Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia”**. Señaló que respecto al desempeño laboral del 100% (45), 40%(18) tiene un buen desempeño laboral, 35.6% (16) regular y 24.4% (11) mal desempeño laboral es decir, que el servicio de emergencia adulto cuenta con profesional de enfermería con conocimientos, habilidades y actitudes que ponen en práctica en su puesto laboral de manera eficiente y eficaz (21).

MENDOZA ROBLES BERTHA LUZ Y GUTIÉRREZ FIGUEROA MIKE JULIO. 2017 **“Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado”**. Concluyeron que el engagement se relaciona de manera significativa en un 89.6% con el desempeño laboral de la organización objeto de estudio. Que los lleva a trabajar con pasión armoniosa y mejora la satisfacción en el trabajo, generando un mejor rendimiento en sus labores que, no solo repercute en el personal sino en la organización. La dimensión “vigor” presenta correlación directa de 91.3%, la dimensión “dedicación” se relaciona en un 90% y la “absorción” 88.5% (22).

3.3 LOCAL

ZEGARRA DELGADO CAROLA GIANNINA. 2017. **“Relación entre la Satisfacción y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Departamento de Emergencia del Hospital Goyeneche – Arequipa”**

Determinó que el desempeño laboral del personal de enfermería va de muy bueno (30.6%) a bueno (33.3%), representando a más de la mitad de la muestra obtenida. En cuanto a sus indicadores solo en calidad (47.5%) de trabajo e iniciativa (42.5%) es bueno, los demás indicadores fueron calificados como muy bueno (23).

CHURAPA MARUJA Y VILCA COILA ZENAIDA JESSICA. 2017. **“Conocimientos del Manejo Inicial del Paciente Politraumatizado y Engagement, Enfermeras Servicio De Emergencia Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa”**

Infirió que con relación a la variable Engagement en el factor vigor (42,3%), factor dedicación (61.5%), factor absorción (46,2%) y a nivel global (46,2%) la mayoría de la población mostro mediano nivel seguido del alto nivel con el 42,3% y solo el 11,5% tienen bajo nivel. (24).

4. OBJETIVOS

- 4.1 Identificar el nivel de engagement del personal de enfermería profesional y técnico en servicio de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2019
- 4.2 Precisar el desempeño laboral del personal de enfermería profesional y técnico en el servicio de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2019
- 4.3 Establecer la relación entre el engagement y desempeño laboral del personal de enfermería profesional y técnico en el servicio de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2019

5. HIPÓTESIS

Dado que el engagement es un estado permanente en la vida laboral, donde se relacionan las necesidades de seguridad, pertenencia, reconocimiento y autorrealización; así mismo se analiza al trabajador en cuanto sus necesidades económicas, necesidades de pertenencia como aceptación e identificación con sus compañeros además de la autorrealización que están vinculadas a la productividad, trascendencia y creatividad en el desempeño de las funciones laborales.

Es probable que exista una relación significativa entre el Engagement y el desempeño laboral en el personal de enfermería profesional y técnico del servicio de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. Técnica e instrumento

1.1 Técnica(s)

Para la variable independiente y dependiente se usó la encuesta.

1.2 Instrumento (s)

a) Para la Variable independiente: Engagement, se utilizó la escala de UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES), la cual fue creada por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, de procedencia Holandesa (25).

Este instrumento ha sido aplicado a diversas realidades Latinoamericanas, en Chile fue validado por Muller, Perez y Ramirez en el año 2013, en México se aplicó a personal de salud y fue validado por Rodriguez Montalbán, Martínez Lugo y Sanchez Cardona en el año del 2014, en Perú fue validado por Flores Jiménez, Fernández Arta, Juárez García, Merino Soto y Guimet Castro en el año del 2015, se aplicó esta escala en estudio: “Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima”. En este estudio se determinó que la UWES tiene adecuadas propiedades psicométricas, además se menciona la alta confiabilidad del instrumento que es Alfa de Cronbach= 0.869, siendo una escala buena y fiable, para evaluar la variable Engagement (15).

La escala ha sido aplicada en el campo de las ciencias de la salud en el contexto peruano y en diversos trabajos de investigación, por mencionar a uno de ellos que es actual y se acopla a nuestra realidad, se menciona al estudio de Amanqui Mamani Rossmery y Sarmiento

Quispe quienes realizaron el estudio: “Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa julio-2017” (26).

La escala UWES evalúa el nivel de Engagement a partir de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Se considera un total de 17 ítems distribuidas en las siguientes dimensiones:

- Vigor: ítems 01 al 06.
- Dedicación: 07 al 11.
- Absorción: 12 al 17.

Cada una de las preguntas recibió un puntaje de 0 – 6 puntos según la escala de Likert, con una puntuación:

- 0: nunca.
- 1: casi nunca.
- 2: algunas veces.
- 3: regularmente.
- 4: bastantes veces.
- 5: casi siempre.
- 6: siempre.

Como valores finales tiene: NIVELES

- Alto Nivel: 69 - 102 puntos.
- Mediano Nivel: 35 – 68 puntos.
- Bajo Nivel: 00 – 34 puntos

b) Variable dependiente: Desempeño laboral, se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, es auto aplicable, elaborado por Anabel Castillo Atau en el año 2012 y aplicado en el estudio. “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera. Diciembre, 2012” (27).

El proceso de validación se realizó por medio del juicio de 10 expertos, así mismo demostró ser confiable al obtener un alfa de cronbach de 0.8.

El instrumento consta de 20 ítems de medición ordinal, el cual mide las dimensiones de:

- Relaciones interpersonales: 01 al 05
- Experiencia o habilidad práctica : 06 al 16
- Satisfacción laboral: 17 al 20

Las escalas fueron evaluadas de 1 a 5, donde:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

El valor mínimo es de 11 puntos y el máximo es de 100, la puntuación final se dará de la siguiente manera:

- Alto: 67 - 100 pts
- Medio: 34 - 66 pts
- Bajo: 11 - 33 pts

2. Campo de verificación

2.1 Ubicación espacial

La ubicación corresponde al ámbito específico Hospital Regional Honorio Delgado (HRHD) ubicado en Av. Daniel Alcides Carrión 505, La Pampilla - Cercado, departamento de Arequipa – Perú, específicamente en el Servicio UCI.

2.2 Ubicación temporal

El estudio se realizó en los meses de Mayo a Setiembre del año 2019.

2.3 Unidades de estudio

Las unidades de estudios estuvieron conformadas por el personal de enfermería profesional y técnico del Hospital Regional Honorio Delgado del Servicio de UCI.

a) Universo

Está formado por un total de:

- 16 enfermeras profesionales
- 6 técnicos de enfermería

Criterios de Inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Personal enfermero que desee participar en la investigación y firme el consentimiento informado
- Personal enfermero que labore en la UCI, bajo cualquier tipo de contrato
- Personal enfermero con funciones asistenciales

Criterios de Exclusión

- Personal enfermero que no desee participar en la investigación
- Personal enfermero que realice prácticas o pasantías

3. Estrategia de recolección de datos

3.1. Procedimiento

- Se envió una solicitud a la Decana de la Facultad de Enfermería de la Universidad Católica Santa María con la finalidad de la

aprobación del proyecto de investigación; así mismo se gestionó la carta de presentación para el campo que es el Servicio de UCI del Hospital Regional III Honorio Delgado.

- Se coordinó con la oficina de Investigación y Capacitación del Hospital Regional III Honorio Delgado para obtener el permiso correspondiente y así poder ejecutar la investigación.
- Se dialogó con la Jefa de Enfermeras del Servicio de UCI para que pueda comunicar al personal del servicio la ejecución del trabajo de investigación.
- Se aplicó el consentimiento informado al personal enfermero del servicio de UCI del Hospital Regional III Honorio Delgado, previa información de la temática de la investigación.
- Los datos obtenidos fueron procesados estadísticamente, y presentados en tablas y gráficos mediante el paquete estadístico SPSS V 22.0

3.2. Recursos

- **Humanos**
 - La investigadora
 - Personal de enfermería de UCI
- **Materiales**
 - De escritorio
 - Laptop
 - Cuestionarios
- **Institucionales**
 - Servicio de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado
 - Facultad de enfermería de la Universidad Católica de Santa María
- **Financieros**
 - Autofinanciado

3.3. Criterios para el manejo de resultados

Los datos obtenidos fueron procesados estadísticamente y presentados en tablas mediante el paquete estadístico SPSS V 22.0. Para la comprobación de la hipótesis se aplicó la prueba estadística de Chi cuadrado.



CAPITULO III RESULTADOS

TABLA N°1

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN CARACTERÍSTICAS GENERALES

		f	%
EDAD	22-28 años	1	4.5
	29-35 años	11	50
	36-42 años	2	9.1
	43 –49 años	4	18.2
	50 a más años	4	18.2
SEXO	Masculino	1	4.5
	Femenino	21	95.5
ESTADO CIVIL	Soltero	6	27.3
	Casado	1	50
	Conviviente	1	4.5
	Separado	3	13.6
	Viudo	1	4.5
OCUPACIÓN	Profesional enfermero	16	72.7
	Técnico de enfermería	6	27.3
CONDICIÓN LABORAL	Nombrado	18	81.8
	CAS	3	13.6
	Reemplazo	1	4.5
TIEMPO DE LABOR	Menor de 1 año	2	9.1
	1 a 10 años	14	63.6
	11 a 21 años	1	4.5
	22 a 32 años	4	18.2
	33 a más años	1	4.5

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla N°1 se observa que el 50% de la población de estudio tienen edades comprendidas entre 29 y 35 años, el 95.5% son de sexo femenino, 50% son casados, 72.7 son enfermeros y 27.3% son técnicos de enfermería. En cuanto las condiciones laborales el 81.8% de la población de estudio son nombrados y el 63.6% tienen de 1 a 10 años de tiempo de labor.

Se deduce que la mitad de la población de estudio se encuentra dentro del ciclo de vida adulto y son casados, la gran mayoría son mujeres y tienen la condición laboral de nombrados. El servicio de UCI en cuanto al personal de enfermería más de mitad son profesionales enfermeros y menos de cuarta parte son técnicos. Así también se evidencia que más de la mitad de la población de estudio tiene de 1 a 10 años de labor en el servicio.

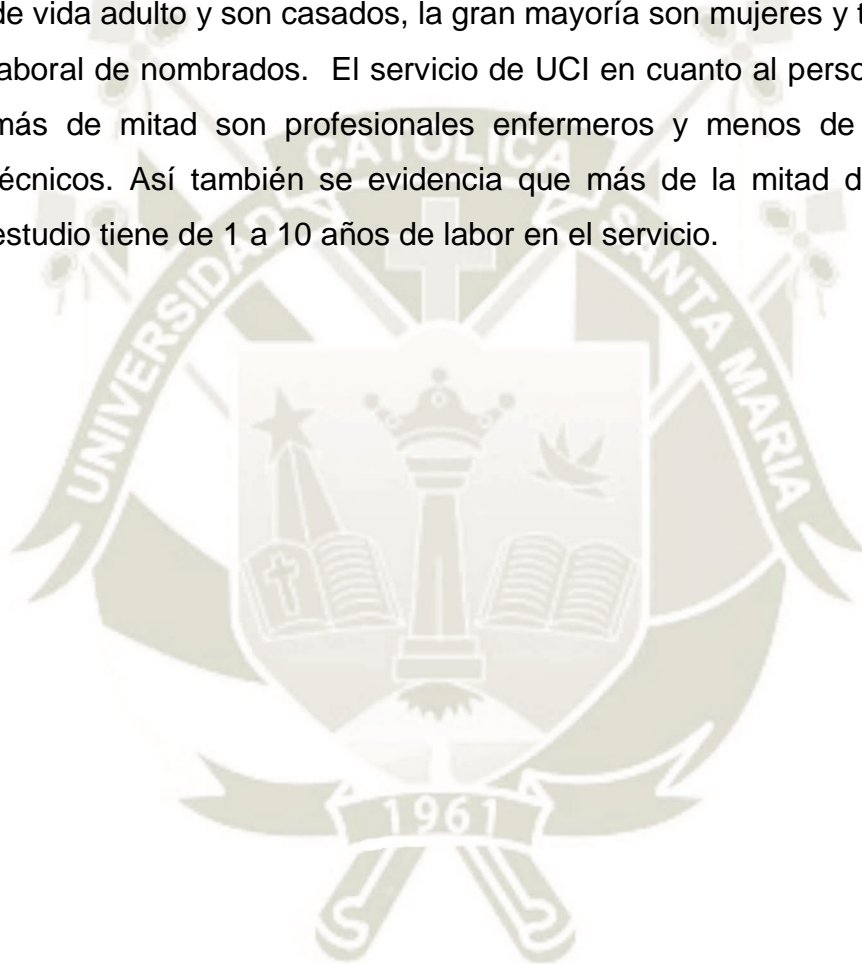


TABLA N°2
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN
POR ENGAGEMENT: DIMENSIÓN VIGOR

OCUPACIÓN	VIGOR						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Profesional Enfermero	1	4.5	3	13.6	12	54.5	16	72.7
Técnico de Enfermería	0	0	0	0	6	27.3	6	27.3
Total	1	4.5	3	13.6	18	81.8	22	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$\chi^2=1.83 \text{ gl}= 1 \text{ Sig}= 0.23 \text{ P}>0.05$$

En la tabla N°2 se observa que el 81.8% de la población de estudio presenta un nivel alto de vigor, 13.6% medio y 4.5% bajo.

En cuanto a la ocupación: El personal profesional enfermero 54.5% presentaron un nivel alto de vigor, 13.6% medio y sólo 4.5% fue bajo. En el personal técnico el total obtuvo un nivel alto de vigor.

Se deduce que del total de la población de estudio la mayoría tienen un nivel alto de vigor y en cuanto a la ocupación: el total del personal técnico tiene un alto nivel de vigor y más de la mitad de los profesionales enfermeros presentan un nivel alto de vigor. A la prueba de chi cuadrado se evidencia que no hay relación entre la ocupación y el nivel de vigor presentado. ($P>0.05$).

TABLA N°3

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN
POR ENGAGEMENT: DIMENSIÓN DEDICACIÓN**

OCUPACIÓN	DEDICACIÓN						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Profesional Enfermero	0	0	4	18.2	12	54.5	16	72.7
Técnico de Enfermería	0	0	0	0	6	27.3	6	27.3
Total	0	0	4	18.2	18	81.8	22	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$\chi^2=1.83 \text{ gl}= 1 \text{ Sig}= 0.19 \text{ P}>0.05$$

En la tabla N°3 se observa que el 81.8% de la población de estudio presenta un nivel alto de dedicación y 18.2% medio.

En cuanto a la ocupación: El personal profesional enfermero 54.5% presentaron un nivel alto de dedicación y 18.2% medio. En el personal técnico el total obtuvo un nivel alto de dedicación.

Se deduce que del total de la población de estudio la mayoría tienen un nivel alto de dedicación y en cuanto a la ocupación: el total del personal técnico tiene un alto nivel de dedicación y más de la mitad de los profesionales enfermeros presentan un nivel alto de dedicación. A la prueba de chi cuadrado se evidencia que no hay relación entre la ocupación y el nivel de dedicación presentado. ($P>0.05$).

TABLA N°4

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN
POR ENGAGEMENT: DIMENSIÓN ABSORCIÓN**

OCUPACIÓN	ABSORCIÓN						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Profesional Enfermero	2	9.1	5	22.7	9	40.9	16	72.7
Técnico de Enfermería	0	0	0	0	6	27.3	6	27.3
Total	2	9.1	5	22.7	15	68.2	22	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$\chi^2=3.85 \text{ gl}= 2 \text{ Sig}= 0.06 \text{ P}>0.05$$

En la tabla N°4 se observa que el 68.2% de la población de estudio presenta un nivel alto de absorción, 22.7% medio y sólo 9.1% es bajo.

En cuanto a la ocupación: El personal profesional enfermero 40.9% presentaron un nivel alto de absorción, 22.7% medio y 9.1% bajo. En el personal técnico el total obtuvo un nivel alto de absorción.

Se deduce que del total de la población de estudio más de la mitad tienen un nivel alto de absorción y en cuanto a la ocupación: el total del personal técnico tiene un alto nivel de absorción y más de la mitad de los profesionales enfermeros presentan un nivel alto de absorción. A la prueba de chi cuadrado se evidencia que no hay relación entre la ocupación y el nivel de absorción presentado. ($P>0.05$).

TABLA N°5
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN
POR ENGAGEMENT

OCUPACIÓN	ENGAGEMENT						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Profesional Enfermero	1	4.5	3	13.6	12	54.5	16	72.7
Técnico de Enfermería	0	0	0	0	6	27.3	6	27.3
Total	1	4.5	3	13.6	18	81.8	22	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$\chi^2=1.83 \text{ Sig}= 0.23 \text{ P}>0.05$$

En la tabla N°5 se observa que el 81.8% de la población de estudio presenta un nivel alto de engagement, 13.6% medio y 4.5% bajo.

En cuanto a la ocupación: El personal profesional enfermero 54.5% presentaron un nivel alto de engagement, 13.6% medio y sólo 4.5% fue bajo. En el personal técnico el total obtuvo un nivel alto de engagement.

Se deduce que del total de la población de estudio la mayoría tienen un nivel alto de engagement y en cuanto a ocupación: el total del personal técnico tiene un alto nivel de engagement y más de la mitad de los profesionales enfermeros presentan un nivel alto de engagement. A la prueba de chi cuadrado se evidencia que no hay relación entre la ocupación y el nivel de engagement presentado. ($P>0.05$).

TABLA N°6

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN
POR DESEMPEÑO LABORAL: DIMENSIÓN RELACIONES
INTERPERSONALES

OCUPACIÓN	RELACIONES INTERPERSONALES						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Profesional Enfermero	0	0	4	18.2	12	54.5	16	72.7
Técnico de Enfermería	0	0	1	4.5	5	22.7	6	27.3
Total	0	0	5	22.7	17	77.3	22	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$\chi^2=0.173 \text{ gl}= 1 \text{ Sig}= 0.7 \text{ P}>0.05$$

En la tabla N°6 se observa que el 77.3% de la población de estudio presenta un nivel alto en la dimensión de relaciones interpersonales y 22.7% medio.

En cuanto a la ocupación: El personal profesional enfermero 54.5% presentaron un nivel alto y 18.2% medio. En el personal técnico el 22.7% obtuvo un nivel alto y 4.5% medio.

Se deduce que del total de la población de estudio más de la mitad tienen un nivel alto de relaciones interpersonales. A la prueba de chi cuadrado se evidencia que no hay relación entre la ocupación y el nivel de relaciones interpersonales presentado. ($P>0.05$).

TABLA N°7

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN
POR DESEMPEÑO LABORAL: DIMENSIÓN EXPERIENCIA O HABILIDAD
PRÁCTICA**

OCUPACIÓN	EXPERIENCIA O HABILIDAD PRÁCTICA						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Profesional Enfermero	0	0	4	18.2	12	54.5	16	72.7
Técnico de Enfermería	0	0	2	9.1	4	18.2	6	27.3
Total	0	0	6	27.3	16	72.7	22	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$\chi^2=0.153 \text{ gl}= 1 \text{ Sig}= 0.71 \text{ P}>0.05$$

En la tabla N°7 se observa que el 72.7% de la población de estudio presenta un nivel alto en la dimensión de experiencia o habilidad práctica y 27.3% medio.

En cuanto a la ocupación: El personal profesional enfermero 54.5% presentaron un nivel alto y 18.2% medio. En el personal técnico el 18.2% obtuvo un nivel alto y 9.1% medio.

Se deduce que del total de la población de estudio más de la mitad tienen un nivel alto en cuanto a experiencia o habilidad práctica. A la prueba de chi cuadrado se evidencia que no hay relación entre la ocupación y la experiencia o habilidad práctica presentada. ($P>0.05$).

TABLA N°8

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN
POR DESEMPEÑO LABORAL: DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL**

OCUPACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Profesional Enfermero	0	0	5	22.7	11	50	16	72.7
Técnico de Enfermería	0	0	0	0	6	27.3	6	27.3
Total	0	0	5	22.7	17	77.3	22	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$X^2=2.43 \text{ gl}= 1 \text{ Sig}= 0.13 \text{ P}>0.05$$

En la tabla N°8 se observa que el 77.3% de la población de estudio presenta un nivel alto en la dimensión de satisfacción laboral y 22.7% medio.

En cuanto a la ocupación: El personal profesional enfermero 50% presentaron un nivel alto y 22.7% medio. En el personal técnico el 27.3% obtuvo un nivel alto.

Se deduce que del total de la población de estudio más de la mitad tienen un nivel alto en cuanto a satisfacción laboral. A la prueba de chi cuadrado se evidencia que no hay relación entre la ocupación y la satisfacción laboral. (P>0.05).

TABLA N°9
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN OCUPACIÓN
POR DESEMPEÑO LABORAL

OCUPACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Profesional Enfermero	0	0	1	4.5	15	68.2	16	72.7
Técnico de Enfermería	0	0	0	0	6	27.3	6	27.3
Total	0	0	1	4.5	21	95.5	22	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

$$\chi^2=0.39 \text{ gl}= 1 \text{ Sig}= 0.55 \text{ P}>0.05$$

En la tabla N°9 se observa que el 95.5% de la población de estudio presenta un nivel alto en la dimensión de desempeño laboral y 4.5% medio.

En cuanto a la ocupación: El personal profesional enfermero 68.2% presentaron un nivel alto y 4.5% medio. En el personal técnico el 27.3% obtuvo un nivel alto.

Se deduce que del total de la población de estudio la gran mayoría tienen un nivel alto en cuanto al desempeño laboral. A la prueba de chi cuadrado se evidencia que no hay relación entre la ocupación y el desempeño laboral. (P>0.05).

TABLA N°10
ANÁLISIS DE VARIANZA ENTRE OCUPACIÓN, ENGAGEMENT Y
DESEMPEÑO LABORAL

OCUPACIÓN	ENGAGEMENT			T Student para muestras independientes	
	Media	σ	Media de la σ	t	Sig
Profesional enfermero	2.7	0.602	0.151	-1.252	0.23
Técnico de enfermería	3	0.000	0.000	-2.076	0.06

OCUPACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL			T Student para muestras independientes	
	Media	σ	Media de la σ	t	Sig
Profesional enfermero	2.94	0.250	0.062	-0.603	0.55
Técnico de enfermería	3	0.000	0.000	-1.000	0.33

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N°10 se observa que de acuerdo al análisis de varianza por medio de la aplicación de la medida estadística T de Student para muestras independientes (profesionales enfermeros y técnicos), se evidencia que no hay relación entre las muestras y el engagement ($P > 0.05$) ni con el desempeño ($P > 0.05$).

TABLA N°11

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN DESEMPEÑO
LABORAL POR ENGAGEMENT

DESEMPEÑO LABORAL	ENGAGEMENT						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	1	4.5	0	0	0	0	1	4.5
Alto	0	0	3	13.6	18	81.8	21	95.5
Total	1	4.5	3	13.6	18	81.8	22	100

$\chi^2=22.0$ gl= 2 Sig= 0.000 P<0.05

En la tabla N°11 se observa que el 95.5% de la población de estudio que presentó desempeño laboral alto 81.8% tienen un alto engagement y del 4.5% que presentaron desempeño laboral medio el 4.5% tiene engagement bajo.

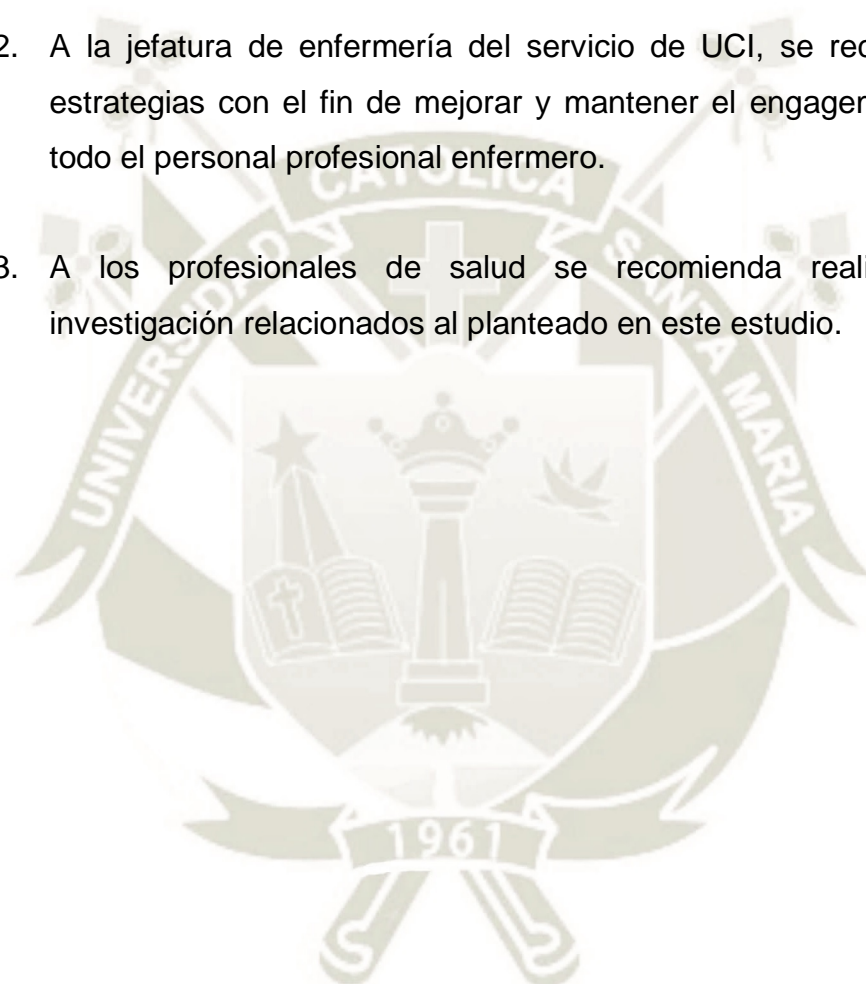
Se deduce que en la población de estudio, a nivel alto de engagement habrá un nivel alto de desempeño laboral, puesto que la mayoría que presentó engagement alto tuvo un nivel alto de desempeño laboral. A la prueba de chi cuadrado se evidencia que existe una relación directa y fuerte entre las variables engagement y desempeño laboral. (P<0.05).

CONCLUSIONES

- PRIMERA** : En cuanto al engagement la mayoría de la población de estudio en general tiene un nivel alto: El total del personal técnico y más de la mitad de los profesionales enfermeros. A la prueba de chi cuadrado se evidencia que no hay relación entre la ocupación y el nivel de engagement presentado. ($P>0.05$)
- SEGUNDA** : En cuanto al desempeño laboral la gran mayoría de la población de estudio tiene un nivel alto. A la prueba de chi cuadrado se evidencia que no hay relación entre la ocupación y el desempeño laboral. ($P>0.05$)
- TERCERA** : Se evidenció que en la población de estudio a nivel alto de engagement habrá un nivel alto de desempeño laboral. A la prueba de chi cuadrado se comprobó que existe una relación directa y fuerte entre las variables engagement y desempeño laboral. ($P<0.05$)

RECOMENDACIONES

1. A nivel de jefatura del servicio de UCI, se recomienda sociabilizar los resultados de la investigación para conocimiento de la población de estudio.
2. A la jefatura de enfermería del servicio de UCI, se recomienda plantear estrategias con el fin de mejorar y mantener el engagement por parte del todo el personal profesional enfermero.
3. A los profesionales de salud se recomienda realizar estudios de investigación relacionados al planteado en este estudio.



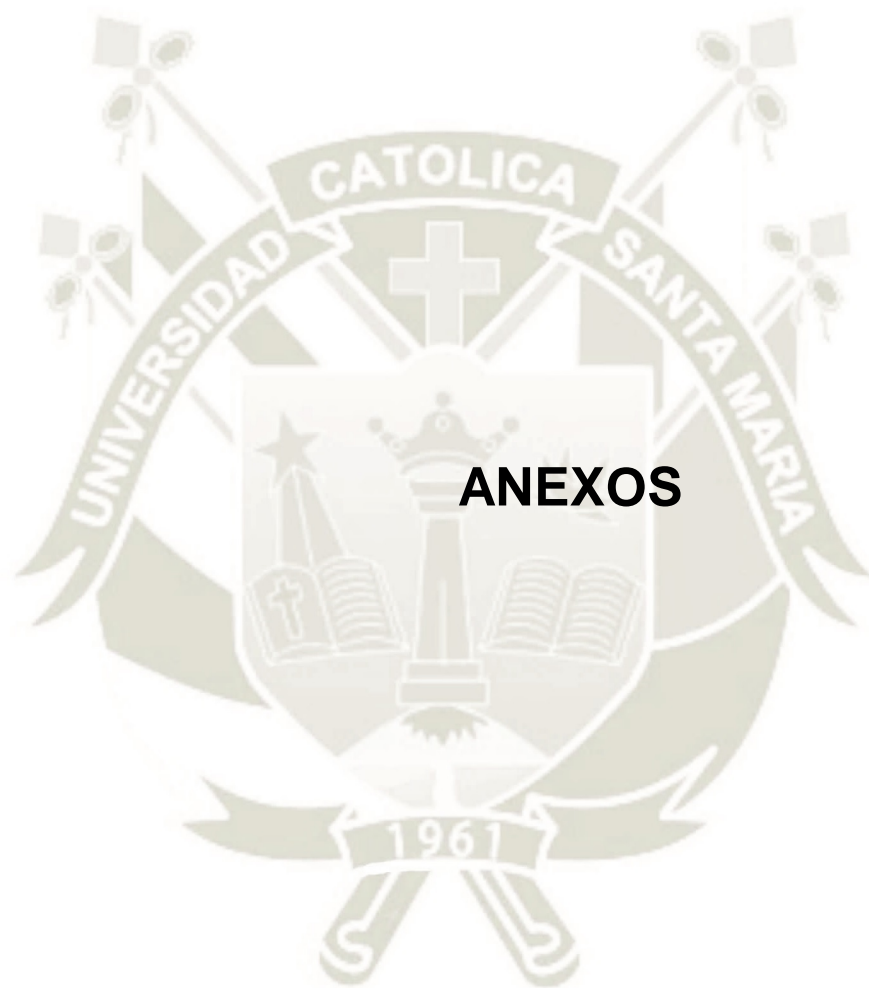
REFERENCIAS

1. Schaufeli W., Bakker A., Van Rhenen, W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. [Internet] Journal of Organizational Behavior. USA. 2009. 30, 893-917. [consultado el 20 Setiembre del 2018] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/job.595>
2. Chiavenato Idalberto. Administración de recursos humanos. 10° Ed. Colombia: McGraw-Hill, 2015.
3. Milkovich y Boudrem. El Desarrollo de Carrera. México: Trillas, 2014.
4. Innovum de Fundación Chile. Engagement [Internet] [consultado el 20 Setiembre del 2018] Disponible en: https://www.engagementfch.cl/wp-content/uploads/2018/03/Estudio_Engagement_2018.pdf
5. INEI. Síntesis Estadística Perú. 2016 [Internet] [consultado el 20 Setiembre del 2018] Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1391/libro.pdf
6. Rodríguez A. y Bakker A. Positive organizational behaviour: Engaged employees in flourishing organizations. [Internet] Journal of Organizational Behaviour, 2013, 147-154. [consultado el 20 Setiembre del 2018] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/job.515>
7. Prieto A. Las empresas con empleados implicados son hasta un 78% más productivas. Pyme seguros. Perú, 2011 [Internet] Revista online para corredores y corredurías. Pág.82. 2011 [consultado el 20 Setiembre del 2018] Disponible en: <https://gestion.pe/tu-dinero/pymes-peruanas-afiliar-trabajadores-eps-132582>
8. Aguilar C. y Martínez C. La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. México, 2017 [Internet] Revista de distintas especialidades biomédicas. Med Crit 2017;31(3):171-173 [consultado el 26 noviembre 2018]. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/medcri/ti-2017/ti173k.pdf>
9. Menor M., Díaz R. y Fernández L. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de

- EsSalud nivel III-2 Lima 2015 Metropolitana. [Internet] 2015 [consultado el 28 noviembre 2018]. Disponible en:
<http://eeplt.edu.pe/revista/index.php/Salud/article/view/35>
10. Arango A. Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Engagement de los empleados en una Institución de Educación Superior en la ciudad de Bogotá. [Tesis] Colombia: Universidad Rosario, 2015 [consultado el 26 de Abril del 2019] Disponible en :
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11501>
 11. Vásquez, G. Psicología positiva aplicada. Madrid, España: Descleé de Brouwer, 2015.
 12. Borrego Y. El engagement en el trabajo, antecedentes y resultados organizacionales. [Tesis Doctoral] España: Universidad de Huelva, 2016 [consultado el 26 de Abril del 2019]. Disponible en :
https://www.researchgate.net/publication/326415100_EL_ENGAGEMENT_T_EN_EL_TRABAJO_ANTECEDENTES_Y_RESULTADOS_ORGANIZACIONALES
 13. Albrecht S. Job resources and employee engagement in a Chinese context: the mediating role of job meaningfulness, felt obligation and positive mood. Australia 2012. [Internet]. [consultado el 28 noviembre 2018]. Disponible en:
https://www.researchgate.net/profile/Simon_Albrecht/publication/264813747_Job_resources_and_employee_engagement_in_a_Chinese_context_the_mediating_role_of_job_meaningfulness_felt_obligation_and_positive_mood/links/550b56690cf265693cef74f6.pdf
 14. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral. [Internet]. [consultado el 28 noviembre 2018]. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
 15. Flores C., Fernández M., Juárez A., Merino C. y Guimet M. Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. Liberabit. Revista Peruana de Psicología

- [Internet]. 2015; 21(2):195-206. [consultado el 28 noviembre 2018].
Disponible en:
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/68643124003>
16. Benavides O. Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Colombia: Mc. Graw Hill. Cali. 2014
 17. Robbins S. Comportamiento Organizacional. 10° edición. México: Prentice Hall, 2014.
 18. Orgambidez A. y Borrego Y. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enferm. glob.* 2017 [Internet] vol.16, n.48, pp.208-225. Â EpubÂ 01-Oct-2017. ISSN 1695-6141. [Consultado el 26 de Abril del 2019]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>.
 19. Cuesta A. Compromiso y gestión humana en la empresa. *Univ. Psychol.* [Internet]. 2016, vol.15, n.2 pp.287-299. [Consultado 26 de Abril del 2019]. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672016000200023&lng=en&nrm=iso>. ISSN 1657-9267.
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.cghe>.
 20. Rojas M. Clima organizacional y desempeño del enfermero(a) en centro quirúrgico de dos instituciones de salud. Lima. 2017. [Tesis Segunda Especialidad] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017. [Consultado el 26 de Abril del 2019]. Disponible en:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7394>
 21. Monge J. Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia. 2015. [Tesis Segunda Especialidad] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017. [Consultado el 26 de Abril del 2019]. Disponible en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5895/Monge_nj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 22. Mendoza B. y Gutiérrez M. Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa. [Tesis Licenciatura] Puerto Maldonado: Escuela Profesional de Administración y Negocios

- Internacionales, 2017. [Consultado el 26 de Abril del 2019]. Disponible en:
<http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Zegarra C. Relación entre la Satisfacción y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Departamento de Emergencia del Hospital Goyeneche. 2017. [Tesis Maestría] Arequipa: Universidad Católica de Santa María, 2018 [Consultado el 26 de Abril del 2019]. Disponible en:
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7984/B3.1701.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Churapa M. y Vilca Z. Conocimientos del Manejo Inicial del Paciente Politraumatizado y Engagement, Enfermeras Servicio de Emergencia Hospital Regional Honorio Delgado. 2017. [Tesis Segunda especialidad] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, 2018 [Consultado el 26 de Abril del 2019]. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6589>
25. Schaufeli, W. y Bakker, A. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. Journal of Organizational Behavior, Polonia, 2003. [Internet] 25(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248 [consultado el 20 Setiembre del 2018] Disponible en:
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
26. Amanqui R. y Sarmiento M. Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. 2017. [Tesis Segunda especialidad] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, 2018 [consultado el 14 de Noviembre del 2019]. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6548>
27. Castillo A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del enfermo en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre-2012. [Tesis Licenciatura] Lima: Universidad Ricardo Palma, 2013 [consultado el 20 Setiembre del 2018]. Disponible en:
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/332>



ANEXO N°1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO.....

, he sido informado (a) sobre los aspectos que conciernen al trabajo de investigación: “Engagement y Desempeño Laboral en el personal profesional y técnico de Enfermería. Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019”

Se me ha explicado el objetivo de la investigación y entiendo que la información que se proveerá en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima, además estoy consciente que los resultados de la investigación aportarán beneficios para la atención del paciente en el servicio de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza.

Por lo tanto autorizo de forma voluntaria y doy mi consentimiento a que se me apliquen los instrumentos propios de la investigación.

FIRMA

Arequipa ____ , _____ del 2019

ANEXO N°2: FICHA DE DATOS GENERALES

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Engagement y Desempeño Laboral en el personal profesional y técnico de Enfermería. Unidad De Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019”

DATOS GENERALES

1. ¿Cuál es su edad?

_____ Años

2. Sexo

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

3. ¿Cuál es su estado civil?

- a) Soltero (a) ()
- b) Casado (a) ()
- c) Conviviente ()
- d) Separado (a) ()
- e) Viudo (a) ()

4. Indique si es profesional o técnico de enfermería

5. ¿Cuál es su condición laboral?

- a) Nombrada (o) ()
- b) Contratada plazo indeterminado ()
- c) CAS ()
- d) Suplencia ()

6. ¿Cuánto tiempo labora Ud. en el servicio de UCI?

7. Enfermera profesional: ¿Cuenta Ud. con título de especialidad en UCI?

- a) Si ()
- b) No ()

ANEXO N°3: CUESTIONARIO UWES

(UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE)

TITULO DE LA INVESTIGACION: “Engagement y Desempeño Laboral en el personal profesional y técnico de Enfermería. Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019”

INSTRUCCIONES:

Las siguientes afirmaciones del cuestionario tratan acerca de cómo se siente en su trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada afirmación y decida si es que se siente de esta manera en tu trabajo. Si nunca se ha sentido en su trabajo como especifica cada afirmación, por favor, marca con una «X» el número 0 (cero) en el espacio que está al costado de la afirmación, si por el contrario alguna vez se ha sentido en tu trabajo como especifica la afirmación, indica la frecuencia, marcando con una «X» el número del 1 al 6, que mejor describa la frecuencia con la que siente lo descrito.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULAR MENTE	BASTANTES VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Dos veces al año)	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez en la semana	Dos veces en la semana	Todos los días

N°	FACTORES	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULAR MENTE	BASTANTES VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
5	Soy muy persistente en mi trabajo							

6	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando								
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito								
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo								
9	Mi trabajo me inspira								
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago								
11	Mi trabajo es retador								
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando								
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí								
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo								
15	Estoy inmerso en mi trabajo								
16	Me “dejo llevar” por mi trabajo								
17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.								

Autor: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (25).



ANEXO N°4: DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Engagement y Desempeño Laboral en el personal profesional y técnico de Enfermería. Unidad De Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019”

Instrucciones: Las preguntas tienen varias opciones de respuesta y le pedimos que señale con una «X» la respuesta que considere que describe mejor su situación (por ejemplo, escogiendo **una sola opción** entre las posibles respuestas:

5= SIEMPRE 4= CASI SIEMPRE 3= A VECES 2= CASI NUNCA 1= NUNCA

Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas

N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?	5	4	3	2	1
2	¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?	5	4	3	2	1
3	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	5	4	3	2	1
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	5	4	3	2	1
5	¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	5	4	3	2	1
6	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?	5	4	3	2	1
7	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?	5	4	3	2	1
8	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?	5	4	3	2	1
9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	5	4	3	2	1
10	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	5	4	3	2	1

11	¿Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente?	5	4	3	2	1
12	¿Esta Ud. calificado para asumir roles de líder?	5	4	3	2	1
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	5	4	3	2	1
14	¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?	5	4	3	2	1
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	5	4	3	2	1
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	5	4	3	2	1
17	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	5	4	3	2	1
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	5	4	3	2	1
19	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	5	4	3	2	1
20	¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	5	4	3	2	1

Autor: Anabel Castillo Atau (26).

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO N°5: BAREMOS

I. VARIABLE= ENGAGEMENT

BAJO	00 – 34 puntos
MEDIO	35 – 68 puntos
ALTO	69 - 102 puntos

INDICADOR 1= VIGOR

BAJO	0-12 puntos
MEDIO	13-25 puntos
ALTO	26- 36 puntos

INDICADOR 2= DEDICACIÓN

BAJO	0-10 puntos
MEDIO	11-21 puntos
ALTO	22-30 puntos

INDICADOR 3= ABSORCIÓN

BAJO	0-12 puntos
MEDIO	13-25 puntos
ALTO	26- 36 puntos

II. VARIABLE= DESEMPEÑO LABORAL

BAJO	11-33 puntos
MEDIO	34-66 puntos
ALTO	67-100 puntos

INDICADOR 1= RELACIONES INTERPERSONALES

BAJO	5-11 puntos
MEDIO	12-17 puntos
ALTO	18-25 puntos

INDICADOR 2= EXPERIENCIA O HABILIDAD PRÁCTICA

BAJO	11-25 puntos
MEDIO	26-40 puntos
ALTO	41-55 puntos

INDICADOR 3= SATISFACCION LABORAL

BAJO	4-8 puntos
MEDIO	9-14 puntos
ALTO	15-20 puntos

ANEXO N°6: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

1	32	2	2	1	1	1.8	1	23	20	20	63	3	2	2	2	14	47	20	81	2	3	3	3	2	3
2	62	2	1	1	1	28	1	35	30	34	99	3	3	3	3	19	53	17	89	3	3	3	3	5	4
3	64	2	2	1	1	20	1	28	30	34	92	3	3	3	3	21	53	16	90	3	3	3	3	5	3
4	36	2	2	1	3	7	1	31	21	10	62	3	2	1	2	16	41	14	71	2	3	2	3	2	2
5	60	2	4	1	1	33	1	29	25	35	89	3	3	3	3	23	45	16	84	3	3	3	3	5	4
6	36	1	2	1	1	8	1	33	27	27	87	3	3	3	3	23	45	17	85	3	3	3	3	2	2
7	35	2	2	1	1	5	1	29	25	29	83	3	3	3	3	24	51	16	91	3	3	3	3	2	2
8	29	2	1	1	3	4	1	29	26	21	76	3	3	2	3	20	45	15	80	3	3	3	3	2	2
9	35	2	2	1	1	10	1	18	19	18	55	2	2	2	2	20	40	15	75	3	2	3	3	2	2
10	36	2	1	1	1	10	1	24	25	29	78	2	3	3	3	22	47	12	81	3	3	2	3	2	2
11	36	2	2	1	3	5	1	12	11	11	34	1	2	1	1	15	34	12	61	2	2	2	2	2	2
12	42	2	3	1	1	3	1	22	25	25	72	2	3	2	3	22	41	12	75	3	3	2	3	3	2
13	65	2	2	1	1	24	1	32	24	26	82	3	3	3	3	16	36	17	69	2	2	3	3	5	4
14	34	2	4	1	1	7	1	30	30	22	82	3	3	2	3	20	52	15	87	3	3	3	3	2	2
15	35	2	1	1	1	6	1	28	28	27	83	3	3	3	3	22	34	16	72	3	2	3	3	2	2
16	51	2	2	1	1	10		35	23	29	87	3	3	3	3	26	49	14	89	3	3	2	3	4	2
17	50	2	2	2	1	30		30	29	30	89	3	3	3	3	22	39	15	76	3	2	3	3	4	4
18	48	2	5	2	1	12		33	29	30	92	3	3	3	3	20	46	16	82	3	3	3	3	4	3
19	50	2	1	2	1	15		32	29	36	97	3	3	3	3	22	43	19	84	3	3	3	3	4	3
20	41	2	4	2	1	9		28	25	35	88	3	3	3	3	20	44	15	79	3	3	3	3	3	2
21	28	2	1	2	4	0.6		29	25	34	88	3	3	3	3	19	41	19	79	3	3	3	3	1	2
22	32	2	2	2	1	0.6	2	28	30	36	94	3	3	3	3	14	38	20	72	2	2	3	3	2	2

