

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS
DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA-2022**

TESIS

Presentada por:

Lic. Tania Carolina Capacute Chambilla

Lic. Carla Paola Pinto Cutipa

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL
HIPÓLITO UNANUE TACNA-2022**

TESIS

Presentada por:

Lic. TANIA CAROLINA CAPACUTE CHAMBILLA

Lic. CARLA PAOLA PINTO CUTIPA

Para optar el Título de Segunda Especialidad en:

CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Aprobado por Unanimidad, ante el siguiente Jurado:



Dra. Ingrid Maria Manrique Tejada
Presidenta



Dra. Elva Maldonado de Zegarra
Miembro



Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
Miembro



Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
Asesora

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 11556-2022-FACS/UNJBG de la tesis titulada: **ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA-2022**. Presentada por la Lic. Tania Carolina Capacute Chambilla y la Lic. Carla Paola Pinto Cutipa para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en: **CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 19%.

Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la escala de similitud de la tesis está de acuerdo a la **SIMILITUD BAJA: PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio Institucional**.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del título.



Firma del Asesor
Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
DNI: 40829357



Firma del Tesista
Tania Carolina Capacute Chambilla
DNI: 70601043



Firma del Tesista
Carla Paola Pinto Cutipa
DNI: 42823066



DEDICATORIA

A Dios por darnos la vida , por estar conmigo hoy y siempre, brindándome su amor incondicional. Gracias Padre por permitir compartir muchos momentos a lado de los seres que más amo ,MIS PADRES Y MI FAMILIA , Gracias por todos los procesos que hoy me permiten dar la mejor Versión de mí ,seguir mejorando y aprendiendo según tu palabra .

Lic. Carla Pinto C.

A Dios ya que gracias a él he logrado culminar esta meta ,a mis padres, a mi papá Marcelino que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien , a mi familia por su apoyo incondicional, en especial a mi hija ,por ser el motor en mi vida ,te amo.

Lic. Tania Capacute

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradecer a Dios, por permitirnos estudiar la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, por guiarnos a lo largo de nuestra especialidad, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

A la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann., forjadora de profesionales.

Al Hospital Hipólito Unanue, por brindarnos las facilidades para poder ejecutar nuestro trabajo de investigación.

A nuestra asesora Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar por su paciencia y por sus valiosos aportes en la realización de nuestra investigación.

Lic. Carla Pinto C. - Lic. Tania Capacute C.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Fundamentos y formulación del problema.....	03
1.2. Objetivos.....	08
1.3. Justificación.....	09
1.4. Formulación de hipótesis.....	12
1.5. Operacionalización de variables.....	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	14
2.2. Bases teóricas.....	20
2.3. Definición Conceptual de términos.....	38

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	Pàg
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	40
3.2. Población y Muestra.....	41
3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	42
3.4. Procedimiento de recolección de datos.....	45
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	46
3.6. Consideraciones éticas.....	47
CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS	
4.1. Resultados.....	49
4.2. Discusión.....	66
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1 Características generales de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	50
TABLA 2 Engagement de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	53
TABLA 3 Dimensiones engagement de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	55
TABLA 4 Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	58
TABLA 5 Dimensiones del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	60
TABLA 6 Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO 1 Características generales de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	51
GRÁFICO 2 Engagement de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	54
GRÁFICO 3 Dimensiones engagement de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	56
GRÁFICO 4 Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	59
GRÁFICO 5 Dimensiones del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	62
GRÁFICO 6 Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022	65

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como **objetivo:** Determinar si existe relación entre engagement y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna 2022. **Metodología:** El estudio es de tipo cuantitativo, de diseño descriptivo, Correlacional, de corte transversal. La población y muestra objeto de estudio, estuvo constituida por 38 profesionales de enfermería del servicio de emergencias. Se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los **resultados:** Las características del profesional de enfermería del Servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, la edad que prevalece es de 36 a 46 años (39,5%), de sexo femenino (92,1%) y con 14 turnos (39,5%), el Engagement es de nivel alto (68,4%), el Desempeño laboral es eficiente (71,1%) **Conclusión:** Existe relación entre las variables engagement y desempeño laboral ($p=0,001$)

Palabras clave: Engagement, desempeño laboral y profesional de enfermería

ABSTRACT

The objective of the research work was: To determine if there is a relationship between engagement and the work performance of the Nursing professionals of the Emergency Service of the Hipólito Unanue Hospital in Tacna 2022. **Methodology:** The study is quantitative, with a descriptive, correlational design. cross section. The population and sample under study consisted of 38 nursing professionals from the emergency service. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. **The results:** The characteristics of the nursing professional of the Emergency Service of the Hipólito Unanue Hospital, the prevailing age is 36 to 46 years (39,5%), female (92,1%) and with 14 shifts (39,5%), Engagement is at a high level (68,4%), Work Performance is efficient (71,1%) **Conclusion:** There is a relationship between the engagement variables and work performance ($p=0,001$)

Keywords: Engagement, job performance and nursing professional

INTRODUCCIÓN

Las vivencias laborales transforman la percepción que el trabajador tiene de su ambiente laboral, organización y de sí mismo, generando mayores exigencias de tipo profesional, mental, psicológico, físico y emocional, con las que debe lidiar con frecuencia.

El Engagement, es la capacidad de desarrollar estados que protegen su salud mental, teniendo sentimientos positivos hacia su labor, que permite dar respuestas efectivas y hacer frente de forma contundente a cada problemática suscitada en razón al desempeño de su labor. (22)

La insatisfacción laboral tiene importantes repercusiones en las instituciones, ya que contribuye a incrementar el ausentismo, la tasa de rotación, el burnout o el riesgo de accidentes laborales.

En el Perú, en la administración hospitalaria y servicios de salud, encontraron que el 71,8% de profesionales presentaban insatisfacción específica, el 97,7% estaba insatisfecho con las actividades que realizaba, 98,3% estaba insatisfecho con el reconocimiento de sus superiores y con su remuneración económica, de la misma forma el 57,5% consideraba sentirse

insatisfecho con las relaciones laborales y las condiciones de los centros de salud (3)

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre engagement y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna 2022

Esta investigación consta de cuatro capítulos, el primer capítulo Planteamiento del estudio hace referencia a los fundamentos y formulación del problema, objetivos, justificación, formulación de hipótesis y operacionalización de variables. El segundo capítulo contiene los antecedentes de investigación, bases teóricas y definición conceptual de términos. El capítulo tercero contiene el diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de recolección de datos y procesamiento de datos. En el capítulo cuatro se detalla los resultados y la discusión, para culminar con las conclusiones, recomendaciones, referencias, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. FUNDAMENTOS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, sin concernir el zona de influencia en el cual se interactúa, se vive en un globo competitivo, en el cual se desarrolla un quehacer que “produzca dinero”, muchas veces para cubrir necesidades básicas o simplemente llegar a satisfacer otras necesidades, que a su vez son planteadas y modeladas por una sociedad de consumo, en la cual existe la incertidumbre de si el ciudadano “trabaja para vivir o vive para trabajar”, esta cultura competitiva genera que muchas personas expongan su salud física y mental y se vean obligados a exigirse cada día más en su ámbito laboral (1).

Además, en países en desarrollo como el nuestro, los trabajadores se enfrentan constantemente a situaciones tensas, con un desempleo creciente, inseguridad económica, bajos salarios, problemas y estrés laboral. Esta realidad no es infrecuente para médicos, obstetras, enfermeras y otros profesionales de la salud que deben lidiar diariamente con situaciones altamente complejas derivadas de las responsabilidades laborales, las condiciones físicas y las relaciones con colegas, pacientes y sus familias. (2).

Dentro del sistema de atención de salud, los profesionales de la salud son vistos simplemente como herramientas para brindar servicios dentro de sus funciones asignadas, a menudo sin considerar el impacto que las condiciones de trabajo tienen en su bienestar biopsicosocial. Cabe señalar que este tema es relevante a la hora de evaluar la satisfacción de los usuarios internos, al expresar su percepción sobre el tiempo dedicado por los profesionales de la salud a su trabajo y compararlo con la dificultad de lo que están haciendo y actualmente se asocia con discapacidad, horarios de rotación, turnos nocturnos (que provocan cambios fisiológicos como alteración de los ritmos biológicos circadianos y cambios psicológicos) y la inducción de procesos debilitantes que afectan la salud y la calidad de vida. (3).

Por otra parte, la insatisfacción laboral tiene importantes repercusiones en las instituciones, ya que contribuye a incrementar el ausentismo, la tasa de rotación, el burnout o el riesgo de accidentes laborales (4).

Cuando se piensa en un trabajador, es imposible hacerlo sin ubicarlo en el ambiente en que se desenvuelve, y como podemos apreciar, estas vivencias laborales de los profesionales influyen en su salud y equilibrio mental espiritual, e inciden de manera positiva o negativa en sus comportamientos (5). Las vivencias asistenciales son las experiencias de los trabajadores de salud que se adquieren en la labor cotidiana, durante la

ejecución de sus funciones, en la atención de pacientes, y que de alguna manera puede influir en su carácter, que va a depender de la convivencia diaria con sus compañeros, superiores y usuarios de la atención (6).

Las experiencias en el lugar de trabajo cambian las percepciones que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral, su organización y sobre ellos mismos, crean exigencias profesionales, mentales, psicológicas, físicas y emocionales más elevadas, con las que debe lidiar con frecuencia, teniendo dos opciones, desarrollar herramientas para afrontarlo o desmayar ante dichas condiciones. Una de las herramientas para afrontar estas vivencias es el Engagement, el cual es la capacidad de desarrollar estados que protegen su salud mental, teniendo sentimientos positivos hacia su labor, que permite dar respuestas efectivas y hacer frente de forma contundente a cada problemática suscitada en razón al desempeño de su labor, mientras que, cuando no se cuenta con esta herramienta, se sucumbe ante dichas condiciones perjudiciales permitiendo la aparición de síndromes como el Burnout, cuyos efectos afectan no solo la salud del trabajador sino que disminuye su desempeño y productividad laboral, sintiéndose ineficaz y agotado frente a su trabajo (7).

Al respecto, Portero S y Vaquero M., describieron que el estrés laboral y la satisfacción de los trabajadores enfermeros de un hospital de tercer nivel se encontraba entre el 44,2% y el 65,4% respectivamente. (8)

Asimismo, González L., determinaron que sólo el 58.3% catalogaron que los enfermeros estaban satisfechos laboralmente, y en su mayoría, el nivel bajo de satisfacción predominaba en el área de emergencia. (9)

En relación al engagement, Arenas F y Andrade V., en Colombia, describieron que al evaluar el engagement encontraron puntajes altos y medios en sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), mostrando asociación con factores como el control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Lo que permitió evidenciar que vivenciar el trabajo con un adecuado engagement mejora la forma de afrontar las condiciones de trabajo, teniendo un impacto positivo en los trabajadores. (10)

Asimismo, Viejo S y Gonzalez M., en México, describieron que al analizar en conjunto las tres escalas del engagement se observó que el personal de salud tenía un grado de engagement leve de 5,3%, seguido por un 31,6% engagement moderado, y un 63,2% engagement alto y muy alto. (11)

Por otro lado, en el Perú, un estudio realizado en el 2013, en la administración hospitalaria y servicios de salud, encontraron que el 71,8% de profesionales presentaban insatisfacción específica, el 97,7% estaba insatisfecho con las actividades que realizaba, 98,3% estaba insatisfecho con el reconocimiento de sus superiores y con su remuneración económica,

de la misma forma el 57,5% consideraba sentirse insatisfecho con las relaciones laborales y las condiciones de los centros de salud (12).

El profesional de Enfermería en su quehacer diario en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, acoge cientos de usuarios en el servicio de emergencia, ya por la cantidad de pacientes que acuden, falta de espacios adecuados, saturación de atenciones, poco personal, la calidad de atención puede verse afectada generando insatisfacción y rechazo del paciente, siendo perjudicial para el usuario e institución y esto puede afectar el nivel de engagement del profesional de enfermería, el cual se ve observado en su desempeño laboral.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En concordancia con lo anteriormente señalado, surge la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre engagement y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna-2022?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

- Determinar si existe relación entre engagement y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna 2022

1.2.2. Objetivos específicos

- Describir características generales de los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna
- Identificar el nivel de engagement y sus dimensiones en los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna
- Identificar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna
- Establecer la relación entre el nivel de engagement y el nivel de desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna

1.3. JUSTIFICACIÓN:

La presente investigación se realizó para determinar si nivel de engagement se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia, como personal de salud, podemos observar el desempeño laboral de nuestros compañeros de trabajo.

1.3.1. Justificación Teórica

Se realizará con el fin de aportar información sobre el engagement y el desempeño laboral que presentan los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia, para ello será necesario analizar dicha problemática mediante una revisión bibliográfica, el cual demuestre que dentro del hospital existen profesionales quienes apliquen nuevas técnicas para controlar respuestas emocionales del personal de salud frente a situaciones estresantes de servicios críticos en los hospitales facilita el acceso al conocimiento sobre la eficacia de estas técnicas lo cual permitiría una evolución y mejoramientos en las técnicas utilizadas.

La discusión de los hallazgos dará un aporte para incrementar las teorías del desempeño laboral y el engagement en el contexto de salud,

constituyendo además un insumo para el desarrollo de una línea de Investigación

1.3.2. Justificación práctica

Los resultados de la presente investigación servirán para mejorar los problemas laborales que se encuentran dentro de los servicios de los hospitales de salud, así como también permitirán resolver problemas de desempeño laboral y el engagement.

1.3.3. Justificación metodológica

Los instrumentos empleados en la investigación fueron elaborados según la revisión de diversos autores. La encuesta para medir la variable engagement estuvo compuesta de 17 ítems y consta de dimensiones como son: Vigor, Dedicación y Absorción. Según el UWES (Utrecht Work Engagement Scale), confirma su validez llegándose a utilizar esta encuesta a nivel internacional, traducido a diferentes idiomas.

El cuestionario de Desempeño laboral, fue creado y validado por Hernández, es un instrumento estructurado de 39 ítems, y consta de cuatro dimensiones: Calidad de servicio, Productividad, Toma de decisiones y Conocimiento.

La importancia del tema de investigación ha permitido buscar y mejorar instrumentos utilizados en estudios previos, que luego de haber sido validados por expertos proporcionan resultados actuales sobre la percepción del impulso que motiva a los profesionales de enfermería sus acciones o comportamientos en el trabajo.

1.3.4. Justificación social

Dado que el engagement es un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción, puesto que los servicios de salud son administrados por personas para personas esta capacidad debe ser valorada y fortalecida para mejorar el desempeño laboral así en consecuencia lograr una productividad más exitosa.

1.3.5. Justificación legal

La presente investigación colaborará en el cumplimiento a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del

diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

H₁: Existe relación significativa entre engagement y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna- 2022.

H₀: No existe relación significativa entre engagement y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna- 2022.

1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las variables a utilizarse en el presente estudio son:

- ✓ Variable Independiente: Engagement
- ✓ Variable dependiente: Desempeño laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa	Escala de medición
Variable Independiente: Engagement	Es un estado mental positivo del profesional de salud frente al trabajo, en el que demuestra vigor, dedicación y absorción en el cumplimiento de sus labores asistenciales (23)	Vigor	Niveles de energía y aceleración mental cuando se trabaja	Ítems 1,2,3,4,5 y 6	Alto Medio Bajo.	Ordinal
		Dedicación	Motivación e involucración en el trabajo	Ítems 7,8,9,10 y 11		
		La absorción	Concentración en el trabajo	Ítems 12,13,14,15,16 y 17		
Variable Dependiente: Desempeño laboral	Son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. (30)	Calidad de Servicio	Satisfacción del usuario, reconocimiento, trabajo en equipo	Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13.	Deficiente Regular Eficiente	Ordinal
		Productividad	Responsabilidad, cumplimiento de objetivos. compromiso	Ítems 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23.		
		Toma de decisiones	Alternativas de solución, Decisiones y responsabilidades	Ítems 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.		
		Conocimiento	Conocimiento de la entidad, del área de trabajo y del usuario	Ítems 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 y 39		

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Ámbito internacional

En relación a las investigaciones internacionales encontramos a:

Sanclément I. et. al. (13), investigaron la Tesis titulada: Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. España, 2017. Resultados La mayoría de los participantes eran mujeres, con pareja estable e hijos, con edad media de 44,98 años. El 35,4% de la muestra presenta altos niveles de engagement. El estado civil, la situación laboral del cónyuge y las enfermedades crónicas están relacionadas con el nivel de eficacia; las actividades de ocio están relacionadas con el nivel de energía y la participación. Conclusión: La población encuestada mostró un alto grado de engagement laboral y consistencia entre la vida laboral y las subescalas de la organización, excepto las subescalas de justicia, porque los encuestados piensan que la organización las trata injustamente.

Ghazawy E. et al. (14), investigaron: El compromiso laboral de las enfermeras y su impacto en los resultados laborales, Seúl 2021, al evaluar la percepción de las enfermeras sobre el engagement, identificando las circunstancias que influyen en el trabajo de las enfermeras y causas que predicen el desempeño laboral y la intención de rotación en múltiples hospitales de Seúl, con una metodología correlacional, en una población de 533 enfermeras hospitalarias. Hay correlación entre el engagement y el desempeño de la tarea desde una correlación positiva media con un coeficiente de 0,634. Concluyendo que engagement representó un incremento significativo en la variación explicada en el desempeño laboral y la intención de rotación. Esta asociación de ambas variables nos señala la importancia de la identificación con la institución, sus valores con la fuerza necesaria para lograr un mejor desempeño.

Carrillo P. (15), realizó la tesis: Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena 2020 – Ecuador, en el que planteó como objetivo realizar un análisis sobre el engagement en los colaboradores. El tipo fue descriptivo con una población de 117 colaboradores. Sus resultados demostraron que el 50% de los encuestados se encuentran en un nivel alto referente a la dimensión vigor, dado que el personal posee elevados niveles de energía y tienen muchas ganas por seguir laborando. Se concluye que los colaboradores

poseen un nivel bueno de engagement, debido a que poseen un gran compromiso, energía y motivación al momento de ejecutar con sus funciones laborales

2.1.2. Ámbito nacional

En el ámbito nacional podemos algunos autores difieren respecto a los resultados encontrados en sus estudios así podemos mencionar los siguientes postulados.

Quispe L. (16) Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019. Resultados: 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. 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. 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. 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 ($P > 0,05$).

Quispe H. (17), investigó: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud Santa Luzmila, en Lima 2018, en su investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño de corte transversa – no experimental. La muestra fue de 60 trabajadores del establecimiento de salud Santa Luzmila. Con un coeficiente Rho Spearman de 0.792. Concluyendo que ambas variables de estudio están significativamente relacionadas.

Argomedo J. (18), realizó el trabajo de tesis titulada: Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019. Los resultados fueron: el personal asistencial percibe un 87% nivel alto y 13% nivel regular de Engagement; así mismo el 100% perciben nivel regular sobre el desempeño laboral. Se encontró una relación significativa, Correlación de Spearman = 0,809; Al relacionar la dimensión vigor de engagement y el desempeño laboral se relacionan significativamente, Correlación de Spearman = 0,498; Así también la

dimensión dedicación de engagement y el desempeño laboral se relacionan significativamente, Correlación de Spearman = 0,489 y finalmente entre la dimensión absorción de engagement y el desempeño laboral se relacionan significativamente, Correlación de Spearman = 0,483. En conclusión, se encontró que engagement se relaciona con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope.

Gallegos E. (19), realizó el trabajo de tesis titulada: Engagement y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital nivel III-I de Lima 2022, esta investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y de tipo no experimental, con un diseño descriptivo propositivo. La población fue conformada por 75 enfermeras de las diferentes áreas quirúrgicas en un hospital nivel III-I de Lima. Resultados, el engagement en la organización evaluada es de nivel medio con 59% seguido por el nivel bajo con 31% y un nivel alto con 10%, el nivel del desempeño es de 63% en el bajo y 37% en el nivel medio. Terminada la investigación identificamos que en el personal de enfermería de la institución donde se aplicó el estudio, según coeficiente correlación de Rho de Spearman 0,532, es positivamente media entre las variables engagement y desempeño laboral.

Huaroto Y. (20), realizó el trabajo de investigación titulada: Condiciones de trabajo y nivel de engagement en el profesional de

enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, enero 2021, donde tuvo como Objetivo: Determinar las condiciones de trabajo y nivel de Engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica enero 2021. Resultados: Del 100% (48) de los profesionales de enfermería el 35% (17) tienen de 54 años a más de edad, el 90% (43) son de sexo femenino, el 50% (24) son casados, el 79%(38) son nombrados en cuanto al tiempo de servicio el 83%(40) tienen de 6 años a más y finalmente el 90% (43) no sufren de alguna enfermedad. Respecto a la variable Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería son favorables en 56% (27) y desfavorables en 44% (21). Referente a la segunda variable, el nivel de engagement del profesional de enfermería es medio en 42% (20), alto en 35% (17) y bajo en 23% (11). Conclusiones: Las condiciones de trabajo del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, según condición física, psicológica y social son favorables y el nivel de Engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, según dimensión vigor y absorción es medio y en la dimensión dedicación es alto

Mendez J. (21), realizó el trabajo de investigación titulada: Engagement y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Santa María de Cutervo. Chiclayo 2023, donde su objetivo fue de evaluar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Santa María de Cutervo. Los resultados mostraron que la

mayoría de los participantes fueron mujeres, entre 36 y 60 años de edad, casadas o convivientes, técnicos de enfermería, nombradas, con 11 a 30 años de servicio; El nivel de engagement es alto (71,6%) con altos niveles de vigor, dedicación y absorción. El nivel de satisfacción laboral es moderada (62,5%) con alta satisfacción intrínseca y moderada satisfacción extrínseca. Existe relación entre niveles altos de engagement con niveles moderados de satisfacción laboral con un coeficiente de correlación Rho de Spearman ($\rho = 0,409$); Las dimensiones del engagement se relacionan positivamente con la satisfacción laboral. Concluyendo que sí existe una relación estadísticamente significativa directa de intensidad media entre el engagement y la satisfacción laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Engagement

DEFINICIÓN DE ENGAGEMENT

El engagement laboral es una de las principales contribuciones de los enfoques de la psicología positiva a las personas y las organizaciones. Durante mucho tiempo, la psicología se ha centrado en las enfermedades y su progresión, analizando causas y síntomas y buscando tratamientos. Sin embargo, a mediados de los años 50 se tomó otra perspectiva enfocada a la salud y en el potencial. Para los 90, la psicología positiva da una visión

positiva del ser humano, promoviendo la prevención de la salud ante la enfermedad. Es así como, aparece el vocablo engagement, el cual no tiene una definición exacta al traducirlo al idioma español, siendo difícil englobar el concepto de estado afecto-cognitivo en un solo término; sin embargo, este busca descubrir las virtudes y fortalezas de las personas para obtener una mayor productividad en el trabajo. Por ello, se entiende al engagement, como un impulso que motiva a los trabajadores a realizar un esfuerzo adicional a nivel psicológico, físico y emocional en el trabajo, lo que acarrea tener mejores resultados productivos (22).

Así se muestran tres definiciones de engagement:

Cuevas como se menciona en García R. “El engagement en pocas palabras es hasta qué punto los empleados, para contribuir a la organización a la que pertenecen, hacen un mejor trabajo del que se les exige” (23).

“Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo se refiere a un estado afectocognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto evento o situación particular...” (24)

Britt como lo mencionan en el estudio de Delgado “lo define como un sentimiento de responsabilidad y compromiso por el desempeño del trabajo, de tal modo que sea importante para el mismo individuo” (24).

Para esta investigación la definición que adquirimos es la siguiente:
Un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo, que se caracteriza por la absorción, el vigor y la dedicación. El cual más que un estado momentáneo se refiere a un estado afecto-cognitivo más permanente (25).

DIMENSIONES DEL ENGAGEMENT

El engagement presenta tres dimensiones como lo menciona Schaufeli y Bakker, las cuales se encuentran altamente relacionadas entre sí y son medidas a través de escalas multi ítem. (26).

El engagement también es entendido como un enfoque multidimensional compuesto por:

a. Vigor

Por vigor entendemos a la inversión de altos niveles de energía y adaptabilidad mental durante las horas de trabajo, influenciada por un gran deseo de aportar mayores esfuerzos que demuestran persistencia en las tareas encomendadas aún incluso cuando se enfrenta a momentos de dificultad y estrés (26).

Por vigor (dimensión conductual) se entiende elevados niveles de energía y aceleración mental cuando se trabaja, y firmeza laboral incluso ante la presencia de dificultades o amenaza.

b. Absorción

La absorción, por otro lado, implica un alto nivel de concentración e inmersión en las tareas diarias del trabajo, de manera que el empleado parece perder la noción del tiempo por encontrarse en una dosis de disfrute que le causan dichas labores (26).

La absorción (dimensión cognitiva) implica estar absolutamente concentrado en el trabajo, experimentar felicidad durante la realización de la actividad laboral, además dificultad para desligarse del trabajo y sintiendo que el tiempo pasa lentamente

c. Dedicación:

Por último, la dimensión de dedicación refleja en el colaborador una conexión con su trabajo; es decir, entusiasmo, inspiración, orgullo hasta convertirlo en una especie de reto para sí mismo. (26)

La dedicación (dimensión afectiva) se caracteriza por una elevada motivación e involucración en el trabajo, además por experimentar entusiasmo, orgullo y desafío por el trabajo

FACTORES QUE INFLUYEN SOBRE EL ENGAGEMENT

Aunque el engagement es todavía un concepto nuevo, a partir de diversos estudios hemos podido identificar la existencia de factores que potencialmente influyen en el engagement laboral. Estos factores se dividen en tres niveles: individual, organizacional y situacional.

INDIVIDUAL:

A nivel individual se pueden encontrar diferentes estudios desde la pirámide de Maslow (Teoría de la Motivación). El deseo de superación, la empleabilidad del trabajador e incluso el utilizar las capacidades y habilidades aprendidas son fundamentales a la hora de la motivación intrínseca. En sí, alcanzar la realización en el trabajo es generada por sentirse muy importante dentro de él, donde se requiere total dedicación para uno mismo lograrlo.

ORGANIZACIONAL:

El Engagement es un fenómeno que se caracteriza por un estado mental positivo de los individuos hacia el trabajo que desarrollan, es decir, se trata de un compromiso con la institución en la que laboren, el cual es susceptible de ser medido para obtener un diagnóstico de la organización

CONTEXTUAL:

Se refiere, a la situación en la que se encuentra la Institución. Un momento de apogeo, en donde todos los aportes son considerados e incluso aplicados. Este momento puede ser como una ilusión óptica, donde las ideas son evaluadas, sin embargo, no siempre se tienen algunas disposiciones de la Institución. En el otro extremo, sería el escenario negativo en donde todos los aportes y los elementos que rodean a la Institución se presentan exhaustivos y de evaluaciones constantes que hacen un ambiente hostil.

Convenientemente, ya que el presente estudio refiere a engagement laboral y prevé relacionarlo con la satisfacción laboral, nos centraremos en los factores organizacionales, puesto que ayudaran a tener una mejor visión acerca del tema en cuestión.

2.2.2. Desempeño laboral

Según Chiavenato (27), el desempeño se define como las conductas o comportamientos observados en los empleados que se relacionan con el logro de las metas organizacionales. Afirma que el buen desempeño laboral es la fortaleza más importante de una organización. Gibson, Ivancevic y Donnelly definen el desempeño laboral como el resultado de un puesto en relación con los objetivos organizacionales, como la calidad, la eficiencia y

otros criterios de eficacia (28). De manera similar, Paraty afirma que el desempeño laboral es el valor que se espera que una organización acumule a través de los diversos episodios de comportamiento que realiza un individuo durante un período de tiempo. (29).

Robbins explica que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información, que constituyan el desempeño laboral (30).

Dimensiones del Desempeño Laboral

Las dimensiones del desempeño laboral son cuatro: Calidad de Servicio, productividad, toma de decisiones, conocimiento. A continuación, desarrollaremos cada una de las dimensiones mencionadas:

a. Calidad de Servicio

La calidad general de las características, características u operación de un producto o servicio. No existe calidad que pueda medirse evaluando o analizando los componentes del servicio recibido. Por tanto, la clasificación es completa. Es decir, evaluar cualquier característica, función o comportamiento. (31).

No hay calidad que se pueda medir por su apreciación o el análisis de las artes constitutivas de un servicio recibido. Por tanto, la clasificación se hace con carácter integral, es decir, evaluando todas las características, funciones o comportamientos

b. Productividad

La productividad es el resultado del compromiso de una empresa con la calidad. Para determinar el impacto, es necesario considerar no sólo el impacto económico, sino también el impacto en las condiciones de vida de los empleados y del público. Por otro lado, se afirma que la toma de decisiones implica necesariamente que existan varias opciones. Resolver problemas o aprovechar oportunidades que se presenten dentro de la organización.

La productividad laboral es como el acto más valioso de una empresa en capital humano, especialmente los empleados que aportan su experiencia y conocimiento en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo y mejores productos y servicios conduce a una mayor productividad. Ya que el futuro de la organización y el crecimiento de la empresa es seguro. Por lo tanto, debe considerarse como un activo y no como un gasto. Se consideran los resultados más que los salarios, pero las actitudes gerenciales y organizacionales deben cambiar para aumentar la productividad. (31)

c. Factor humano elemento clave en la productividad.

Si una organización quiere que sus empleados realicen un trabajo de calidad y aumenten significativamente la productividad, es importante aprender a gestionar los recursos disponibles para los empleados. Para lograrlo, todos los empleados deben tener la inteligencia emocional adecuada. Los empleados deben estar motivados para enseñar cuál es la mejor manera de hacer las cosas, ya que esto tiene un impacto muy importante en el desempeño de la empresa, incluida la salud y la seguridad en el trabajo. De lo contrario, será difícil enseñar. Mejorar la productividad de los empleados (32).

d. Toma de decisiones

Da silva, De Oliveira, Bedin y Rover definen a la toma de decisiones como la forma que los individuos ejecutan cuando una acción de decisión es demandada, en la que se debe tener en consideración el análisis y el tratamiento de las informaciones disponibles, luego de su asociación con el ambiente en el que el individuo esta insertado. En este sentido Rodríguez menciona que la toma de decisiones constituye un proceso organizacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales. (33)

e. Conocimiento

Por su parte Drucker, definen al conocimiento como la información eficaz en la acción, enfocada en los resultados, los cuales están fuera de la persona, en la sociedad y la economía o en el proceso del conocimiento mismo. Por ello en la actualidad el conocimiento es considerado un factor de producción, clave en las organizaciones, que crea valor en los productos, servicios y hace más competitiva las naciones. Donde el recurso básico no es el capital, ni el trabajo, sino que es el conocimiento. “El conocimiento es un elemento integrador de las organizaciones y comunidades que aprenden” (34)

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El análisis del desempeño y la gestión individual es una herramienta para la gestión y seguimiento de los recursos humanos. Los principales objetivos incluyen el desarrollo personal y profesional de los empleados, la mejora continua del desempeño organizacional y la utilización adecuada de los recursos humanos

Para evaluar la productividad de un sector de salud (hospital), el número de visitas ambulatorias realizadas, el número de exámenes de laboratorio realizados, el número de diagnósticos por imágenes realizados, el número de tratamientos realizados, el número de altas y operaciones quirúrgicas por año. Es necesario considerar el total de llevado a cabo.

Asistencia al parto (electivo y de urgencia) (cesárea y parto natural), realizando consultas de urgencia. Esto se basa en la posibilidad de realizar cada actividad. (35).

En forma sintética, las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para:

- Tomar decisiones de promociones y remuneración.
- Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo. Recordemos a Edgar Schein cuando explica que un trabajador “necesita saber cómo está realizando su trabajo”, el grado de satisfacción que sus empleadores tienen en relación con la tarea realizada.
- La mayoría de las personas necesitan y esperan esa retroalimentación; a partir de conocer como hacen la tarea, pueden saber si deben modificar su comportamiento.

Una evaluación de desempeño debe realizarse siempre con relación al perfil de puesto. Solo se podrá decir que una persona se desempeña bien o mal, en relación con algo, en este caso “ese algo” es el puesto que ocupa (36).

TEORIA MARTHA ELIZABETH ROGHER:

“SERES HUMANOS UNITARIOS”

La teoría de Martha Rogher, aplicaba múltiples conocimientos obtenidos de numerosas fuentes, entre ellas algunas muy evidentes como la dinámica no lineal de la física cuántica y la teoría general de los sistemas de Von Bertalanfly. (37)

Rogers afirmaba que los seres humanos son campos de energía dinámicos, integrados en los campos del entorno. Ambos tipos de campos, el humano y el del entorno, obedecen a un patrón y se distinguen por su condición de sistemas abiertos.

Rogers postuló en su paradigma de 1983 la existencia de cuatro elementos básicos para la construcción de su teoría: Campo de energía, Universo de sistemas abiertos, patrón y tetradimensionalidad. (37)

CAMPO DE ENERGÍA

Forman la unidad básica que hace posible la existencia de todos los seres vivos y no vivos. El concepto de campo transmite la idea de unidad y el concepto de energía expresa la naturaleza dinámica del campo. El campo de energía es infinito y pandimensional. El modelo rogeriano propone la existencia de dos de estos dominios: el dominio humano y el dominio

ambiental. El ser humano integrado se define, por tanto, como un campo energético irreductible, indivisible y pandimensional que sigue ciertos patrones y se manifiesta a través de cantidades específicas de su globalidad, que no pueden predecirse mediante el conocimiento de los elementos individuales. El campo ambiental se define como un campo energético pandimensional irreductible, que también sigue su propio patrón y se integra con el campo energético humano. (37)

UNIVERSO DE SISTEMAS ABIERTOS:

Los campos energéticos son infinitos, abiertos y mutuamente integrados, los campos humanos y de entorno se hallan en un proceso de evolución continua y son sistemas abiertos. (37)

PATRON O MODELO: Los campos de energía actúan conforme a un patrón o modelo organizativo, que es propiedad distintiva y que se percibe como una sola onda, Cada modelo de ser humano, es único y está integrado en su propio campo de entorno. (37)

PANDIMENSIONALIDAD: Lo define como un círculo nunca directo que carece de atributos espaciales o temporales. El verdadero fin pandimensionalidad hace mención a la infinitud de un domino sin límites, como mejor fase para enunciar la noción de un todo unitario. El modelo de un universo cerrado y gobernado por la entropía dejó de explicar

adecuadamente los fenómenos observados, y se acumularon evidencias que apoyaban la idea de un universo de sistemas abiertos. (37)

HELICIDAD,

El principio de helicidad describe un desarrollo en espiral controlado por un modelo continuo, iterativo y siempre innovador. Al explicar este principio, Rogers señala que el cambio surge de causas probabilísticas e impredecibles y se expresa de manera continua e innovadora. (38)

El principio de la helicidad es particularmente útil para la gestión de los cuidados.

Según la perspectiva de Rogers, cada individuo tiene la capacidad de crear cambios positivos que pueden afectarle a él y afecta a los demás.

Estos conceptos conforman la base del sistema conceptual abstracto en el que se definen la enfermería y la salud. A partir de este sistema, Rogers deduce los principios de la homeodinámica, disciplina que postula la naturaleza y dirección de la evolución humana, y considera los siguientes metaparadigmas.

PERSONA: Es un sistema abierto que interactúa constantemente con su entorno, que es otro sistema abierto. Se define como un ser humano integrado y unificado con un campo energético infinito y pandimensional

que sigue un modelo y se expresa en manifestaciones que reflejan su existencia global. El hombre es un todo único con integridad propia y que expresa cualidades que no pueden interpretarse sólo como la suma de sus elementos individuales. Dentro de un modelo conceptual preocupado por los problemas de la enfermería, las personas y su entorno han de percibirse como campos energéticos irreductibles y mutuamente relacionados en un proceso creativo descontinúa evolución. (38)

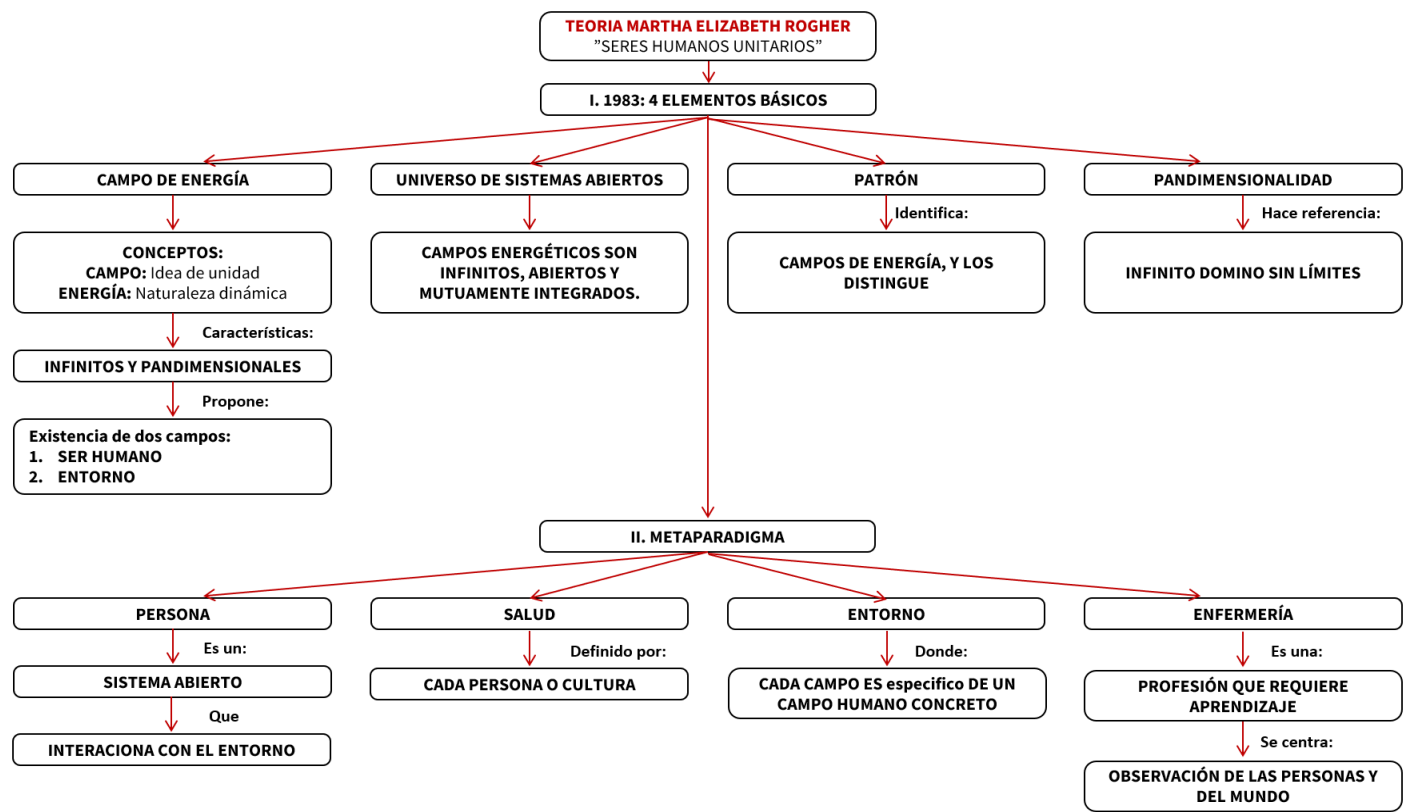
SALUD: En sus primeros libros, Rogers utiliza el término salud sin definirlo claramente, lo define como un concepto que depende de la definiciones y percepciones proporcionadas por cada persona o cultura y a su vez depende de circunstancias y experiencias a lo largo de la vida. (38)

ENTORNO: Rogers define entorno como “un campo de energía irreductible y pandimensional que se identifica por un modelo y se manifiesta con propiedades diferentes de las de sus partes constituyentes. Cada campo de entorno es específico de un campo humano concreto, de manera que ambos evolucionan de forma continua y creativa”. Los campos de entorno son infinitos y obedecen a cambios permanentes de carácter innovador, impredecible y expresado por una gran diversidad de hechos. (38)

ENFERMERÍA: La enfermería es una profesión aprendida, y se considera tanto una ciencia como un arte. Rogers opina que la enfermería se centra en la observación de las personas, del mundo en el que viven y su entorno

como un todo único y dentro de su idea de un universo pandimensional de sistemas abiertos, la enfermería tiene como objetivo fomentar la salud y el bienestar de todos. El arte de la enfermería puede verse como la aplicación creativa de la ciencia en la mejora de la situación personal. La razón de la existencia de la enfermería en el cuidado de las personas y del proceso vital de los seres humanos. (38)

Mapa conceptual: Teoría de Martha Elizabeth Rogher "Seres humanos unitarios" y su relación con el engagement y desempeño laboral del Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital Hipólito Unanue -2024



Fuente: Elaborado por las investigadoras Lic. Capacute C. y Lic. Pinto C.

En su teoría, Martha Rogers ve al individuo (Ser humano Unitario) como un campo de energía que coexiste en el universo. Los individuos interactúan constantemente con su entorno y son un todo unificado con integridad personal y características que son mayores que la suma de sus partes

Rogers utiliza en un método dialéctico en su trabajo, a diferencia de los enfoques logísticos, problemáticos y operativos; es decir describimos la atención basada en los principios más amplios aplicables a los humanos. Estos principios humanos se revelan en su relación con los principios que caracterizan al universo, en la idea de que es una parte organizada de un todo.

El modelo de Rogers de los seres humanos unitarios es de carácter lógico y deductivo.

Estos conceptos conforman la base del sistema conceptual abstracto en el que se definen la enfermería y la salud. A partir de este sistema, Rogers deduce los principios de la homeodinámica, disciplina que postula la naturaleza y dirección de la evolución humana.

El buen engagement y resiliencia en el ámbito laboral de los profesionales de enfermería previenen el riesgo de sufrir estrés y bajo desempeño laboral consecuente repercute en unos cuidados de mayor calidad a los usuarios de los servicios.

La teoría describe los procesos vitales de los seres humanos relacionados con su entorno, estableciendo la existencia de campos de energía, el medio ambiente armonioso y un medio ambiente tranquilo, agradable que favorezca esta integración energética con el entorno.

El ser humano por si solo emite una energía propia, pero cuando se inmiscuye con el entorno esta cambia, dependiendo de la capacidad de la persona y como este influye.

El profesional de Enfermería debe ser capaz de identificar, aceptar y gestionar sus emociones y tener la disposición de interactuar con su entorno así este no sea adecuado, sacar lo mejor de ello, tener y mantener un estado mental positivo con vigor y dedicación, lo que permitirá una armonía en su relación de cuidado con las personas fomentando la salud y el bienestar de todos.

2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS

a) Desempeño Laboral

Son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (23).

b) Satisfacción laboral

Satisfacción laboral se define como un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo; entonces, la satisfacción laboral se constituye en un concepto globalizador con el que se hace referencia a la percepción de bienestar o cumplimiento de expectativas de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo (39).

c) Engagement

Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por el vigor (altos niveles de energía y resistencia mental); dedicación (alta implicación laboral); y absorción (alto estado de concentración e inmersión) (5).

d) Profesional de Enfermería

Es capaz de brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal

La estadística fue bivariada lo cual nos permitió hacer relaciones (Chi Cuadrado); correlaciones y medidas de correlación (Correlación de Pearson). (40)

Según el número de mediciones de la variable de estudio es transversal puesto que las variables son medidas en una sola ocasión; el tiempo que ello tome es indiferente, las comparaciones son entre grupos (muestras independientes). (40)

Según el número de variables de interés es analítica puesto que el análisis estadístico por lo menos es bivariado; aquí se plantean y ponen a prueba hipótesis, su nivel más básico propone la relación entre las variables. (40)

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

La población universo estuvo compuesta por los Profesionales de enfermería que labora en el servicio de emergencias del Hospital Hipólito Unanue de Tacna que asciende a un total de 38 personas.

Muestra:

No hubo muestra se trabajó con toda la población, estuvo constituida por 38 Profesionales de Enfermería que laboran en el servicio de emergencias de acuerdo a criterios de inclusión y exclusión. El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple (anexo N° 01).

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Personal de Enfermería que labora en el servicio de emergencias del Hospital Hipólito Unanue.
- Personal que acepte participar en el estudio.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Personal de Enfermería del servicio de emergencias que se encuentren con permiso y/o supliendo turnos en otras áreas, por necesidad de servicio del Hospital Hipólito Unanue de la ciudad de Tacna.

- Personal que se encuentre con descanso médico.
- Personal que no desee participar.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnica

La técnica utilizada en el presente estudio de investigación fue la Encuesta del Engagement y desempeño laboral, donde el Autor Arias, define a la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo, o en relación con un tema en particular (41).

INSTRUMENTO: VARIABLE INDEPENDIENTE

Cuestionario de Engagement

El cuestionario de Engagement fue compuesto de 17 ítems y consta de dimensiones de las cuales son tres: Vigor, Dedicación y Absorción

La dimensión vigor está compuesto por 6 ítems, dedicación está compuesto por 5 ítems y la absorción está compuesto por 6 ítems todos de naturaleza ordinal. Cada uno de los ítems tiene 7 opciones de respuesta escaladas desde:

Nunca	=1
Casi nunca	=2
Algunas veces	=3
Regularmente	=4
Bastantes veces	=5
Casi siempre	=6
Siempre	=7

Obteniendo como resultado un

Nivel alto: De 87 a 119 puntos

Nivel medio: De 52 a 86 puntos

Nivel bajo: De 17 a 51 puntos

El cuestionario para medir la variable engagement según el UWES (Utrecht Work Engagement Scale) año 2018, confirma la validez a nivel transcultural del modelo de tres factores llegándose a utilizar esta encuesta a nivel internacional, traducido a diferentes idiomas. (Ver anexo N°01)

INSTRUMENTO: VARIABLE DEPENDIENTE

Cuestionario de Desempeño laboral

El cuestionario de Desempeño laboral, fue creado y validado por Hernández año 2014, es un instrumento estructurado de 39 ítems, y consta

de cuatro dimensiones: Calidad de servicio, Productividad, Toma de decisiones y Conocimiento.

La dimensión calidad de servicio está compuesto por 13 ítems, Productividad está compuesto por 10 ítems, Toma de decisiones está compuesto por 7 ítems y la dimensión Conocimiento contiene 9 ítems; donde tienen cinco opciones de evaluación o cumplimiento:

Nunca	=1
Casi nunca	=2
A veces	=3
Casi siempre	=4
Siempre	=5.

Obteniendo como resultado un

Eficiente: De 146 a 195 puntos

Regular: De 92 a 145 puntos

Deficiente: De 39 a 91 puntos

(Ver anexo N°02)

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

La validez de ambos instrumentos fue puesta a prueba mediante el juicio de 5 expertos en el área de investigación, juicio que permitió modificar establecer los ítems del instrumento.

Los expertos analizan sistemáticamente el contenido, su conexión con el universo que podría ser medido, su representatividad en relación con el mismo y su pertinencia para medir la variable o rasgo de estudio, siendo el resultado de la DPP hallada 1,26 (Anexo N°03)

CONFIABILIDAD

Para hallar el nivel de confiabilidad se realizó una previa prueba piloto en el Servicio de emergencias del Centro de Salud "SAN FRANCISCO", cuyos datos fueron procesados mediante prueba estadística para hallar el nivel de confiabilidad. Se buscó que el coeficiente alfa de Cronbach (AnexoN°04)

INSTRUMENTO	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
ENGAGEMENT	0,773	17
DESEMPEÑO LABORAL	0,721	39

3.4. PROCEDIMIENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de los datos se procedió de la siguiente manera:

- Se solicitó una autorización de Ejecución a la Segunda Especialidad de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann para los permisos institucionales.

- Se presentó una solicitud al Director, a la Jefa del Departamento de Enfermería y a la Jefa de Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, para la autorización de la ejecución de los instrumentos a los participantes del estudio.
- Se coordinó con cada uno de los participantes que cumplan con los criterios de inclusión.
- Luego de obtener los diferentes roles de turno y previa coordinación con cada participante, se procedió a la aplicación del instrumento dando a conocer el objetivo del trabajo de investigación y se les entregó el consentimiento informado el cual firmaron para su autorización.
- El Tiempo que demandó la aplicación del instrumento por cada participante fueron de 10 min

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez concluida la recolección de datos se realizó la revisión de las encuestas para verificar su completo llenado.

Una vez obtenida la información se ordenó y se codificó los datos, para lo cual se elaboró una base de datos en el programa Excel de Microsoft Windows 2019; el procesamiento de los mismos se realizó utilizando el software estadístico informático Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 23,0; con serie de permiso validado.

Para el análisis univariado se utilizó la estadística descriptiva (frecuencia absoluta, frecuencia relativa simple y acumulada) y para la presentación de información, se generaron tablas de contingencia de una y doble entrada, basado en los objetivos de la investigación, con sus respectivos gráficos. Cabe decir, que los gráficos fueron diseñados en el programa Excel de Microsoft Windows 2019.

3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se tuvo en cuenta la opinión del comité de investigación del Hospital Hipólito Unanue, para la aprobación de la ejecución de la investigación y algunas recomendaciones que pueda hacer. La encuesta se realizó previo consentimiento informado, (Anexo N° 04) ya que el participante que participó en la investigación, fue informado oportunamente sobre los objetivos, los beneficios que traerá el desarrollo del mismo, asimismo fue de carácter anónimo, ya que se protegió la identidad de los participantes y la de sus datos.

Se fundamentó en los principios de autonomía, de beneficencia de no maleficencia y de justicia

a) Principio de autonomía

La investigación se realizó con la autorización del director de Hospital Hipólito Unanue. A todos los participantes se les brindó información previa y firmaron el consentimiento informado.

b) Principio de beneficencia

Previo a la participación se informó a los participantes los objetivos de la investigación. Asimismo, esta investigación implicó el Engagement y Desempeño laboral.

c) Principio de no maleficencia

Los resultados obtenidos fueron utilizados únicamente con fines de investigación, respetando la confidencialidad.

d) Principio de justicia

En este estudio prevaleció la igualdad y la equidad a la hora de la recolección de datos obtenidos de los participantes.

CAPÍTULO IV

DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados de la investigación y la hipótesis en tablas y gráficos estadísticos, teniendo en cuenta los objetivos específicos e hipótesis de la investigación

TABLA N° 01

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2022

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
De 23 a 35 años	11	28,9
De 36 a 46 años	15	39,5
De 47 años a más	12	31,6
Total	38	100,0
SEXO	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	35	92,1
Masculino	3	7,9
Total	38	100,0
TURNO DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
10	2	5,3
12	1	2,5
13	5	13,2
14	15	39,5
15	13	34,2
16	2	5,3
Total	38	100,0

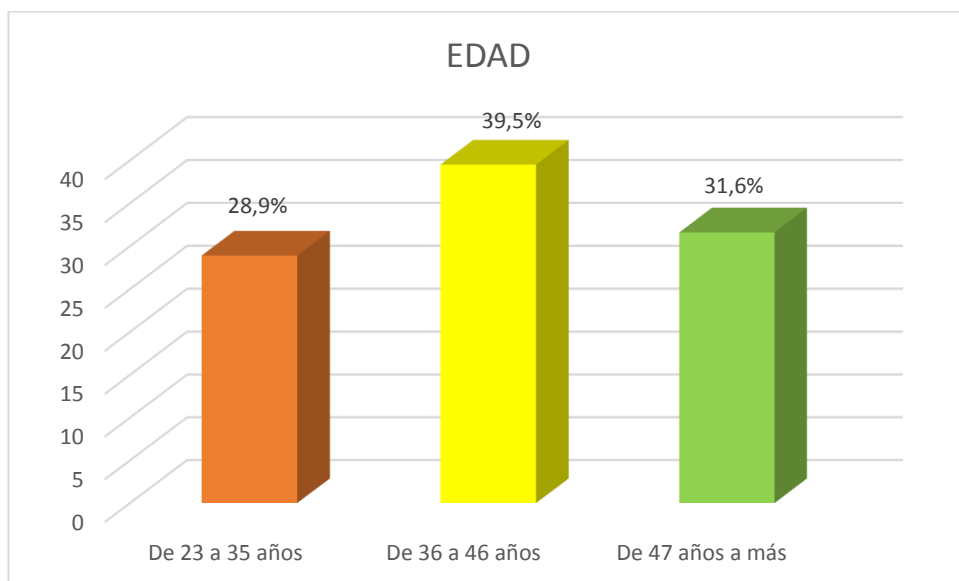
Fuente: Cuestionario de Engagement y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, modificado por las Lic. Capacute T. y Lic. Pinto C.

DESCRIPCIÓN:

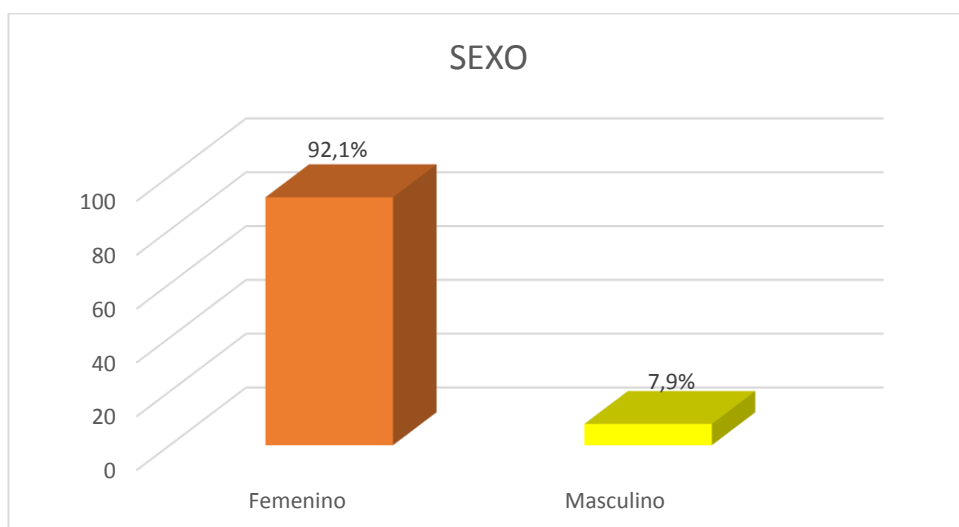
En la presente tabla se puede observar las características generales de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue donde la edad que prevalece es de 36 a 46 años con un 39,5%, el sexo predominante es femenino con un 92,1% y los turnos de trabajo más sobresalientes es de 14 turnos con un 39,5%

GRÁFICO N° 01

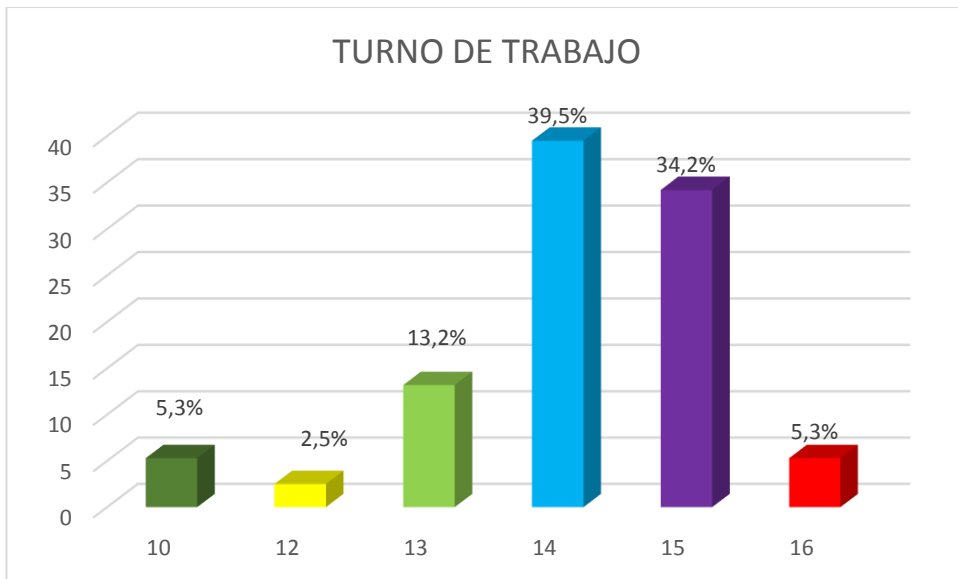
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2022



Fuente: Tabla N°1



Fuente: Tabla N°1



Fuente: Tabla N°1

TABLA N° 02

**ENGAGEMENT DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE
TACNA 2022**

ENGAGEMENT	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	5	13,2
Nivel Medio	7	18,4
Nivel Alto	26	68,4
Total	38	100,0

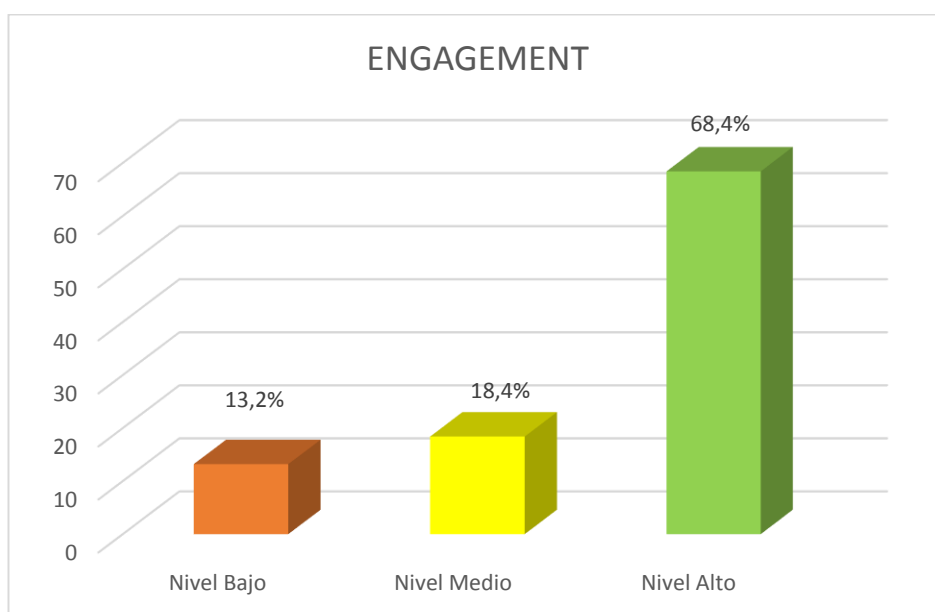
Fuente: Cuestionario de Engagement y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, modificado por las Lic. Capacute T. y Lic. Pinto C.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se puede observar el nivel de Engagement de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue donde el Nivel es alto con un 68,4%, seguido de un nivel medio con un 18,4% y nivel bajo con un 13,2%

GRÁFICO N° 02

ENGAGEMENT DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2022



Fuente: Tabla N° 02

TABLA N° 03

DIMENSIONES ENGAGEMENT DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2022

VIGOR	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	5	13,2
Nivel Medio	6	15,8
Nivel Alto	27	71,1
Total	38	100

DEDICACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	0	0,0
Nivel Medio	9	23,7
Nivel Alto	29	76,3
Total	38	100

ABSORCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	7	18,4
Nivel Medio	2	5,3
Nivel Alto	29	76,3
Total	38	100

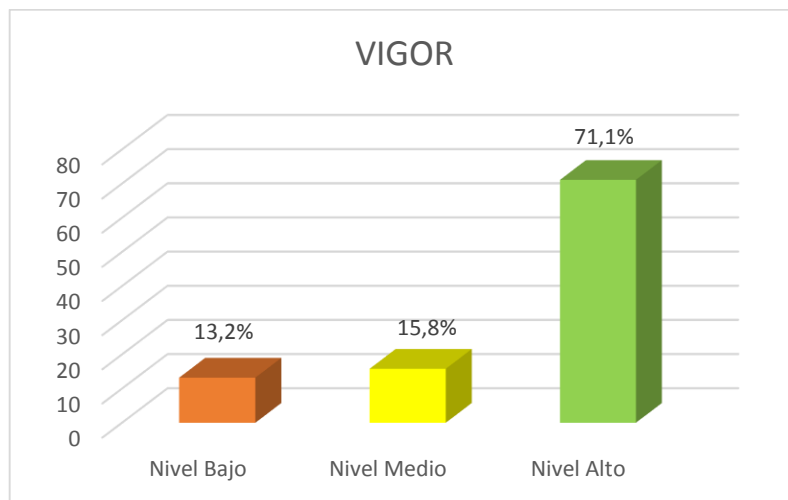
Fuente: Cuestionario de Engagement y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, modificado por las Lic. Capacute T. y Lic. Pinto C.

DESCRIPCIÓN:

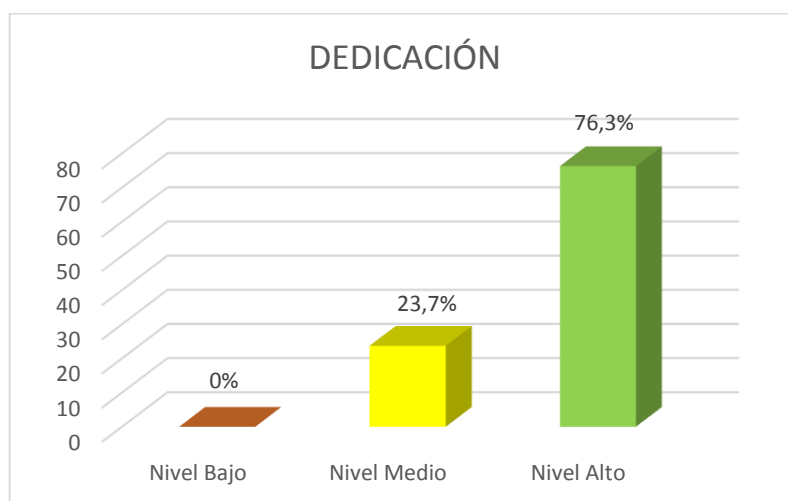
En la presente tabla se puede observar las dimensiones el nivel de Engagement de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue donde la Dimensión Vigor el Nivel es alto con un 71,1%, la Dimensión Dedicación el nivel es alto con un 76,3% y la Dimensión Absorción el nivel es alto con un 76,3%

GRÁFICO N° 03

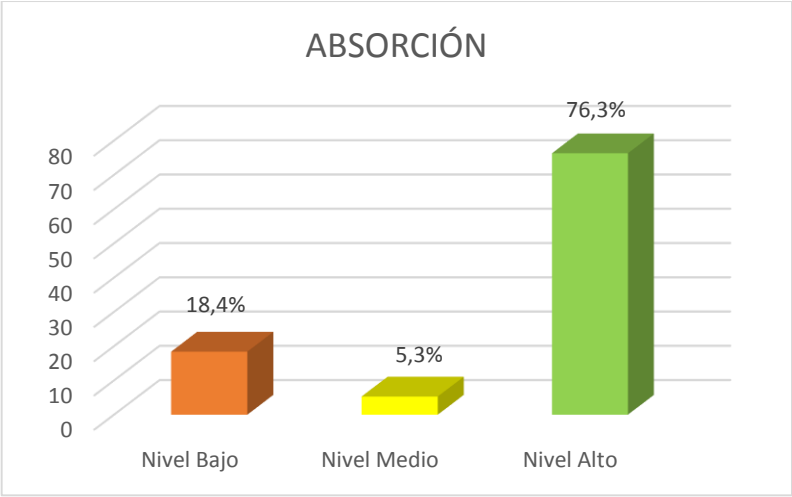
DIMENSIONES ENGAGEMENT DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2022



Fuente: Tabla N° 03



Fuente: Tabla N° 03



Fuente: Tabla N° 03

TABLA N° 04

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA
DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO
UNANUE TACNA 2022**

DESEMPEÑO LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,0
Regular	11	28,9
Eficiente	27	71,1
Total	38	100,0

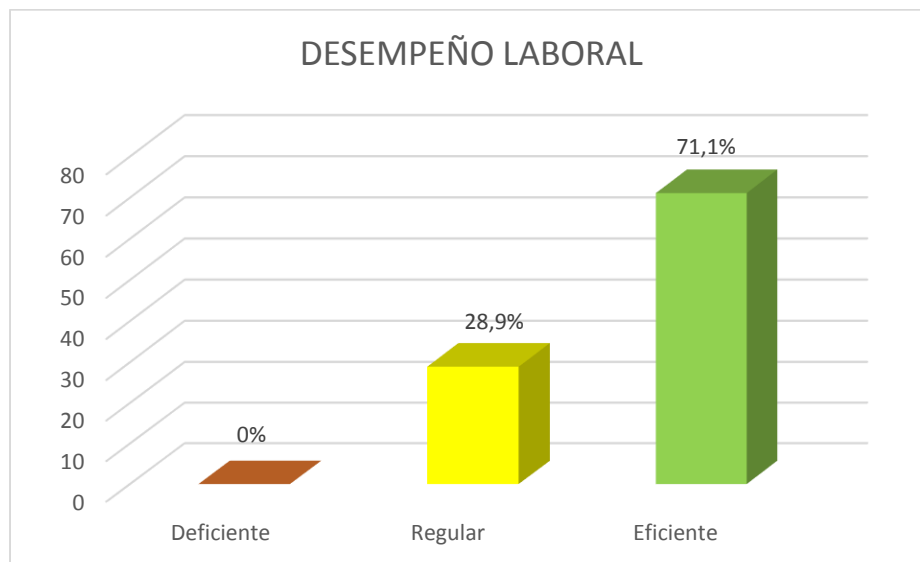
Fuente: Cuestionario de Engagement y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, modificado por las Lic. Capacute T. y Lic. Pinto C.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se puede observar el Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue donde el Desempeño es Eficiente con un 71,1%, seguido de un Desempeño Regular con un 28,9% y un desempeño deficiente con un 0,0%

GRÁFICO N° 04

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2022



Fuente: Tabla N° 04

TABLA N° 05

**DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE
TACNA 2022**

CALIDAD DE SERVICIO	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	13	34,2
Eficiente	25	65,8
Total	38	100
PRODUCTIVIDAD	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	12	31,6
Eficiente	26	68,4
Total	38	100
TOMA DE DECISIONES	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	12	31,6
Eficiente	26	68,4
Total	38	100
CONOCIMIENTO	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	3	7,9
Eficiente	35	92,1
Total	38	100

Fuente: Cuestionario de Engagement y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, modificado por las Lic. Capacute T. y Lic. Pinto C.

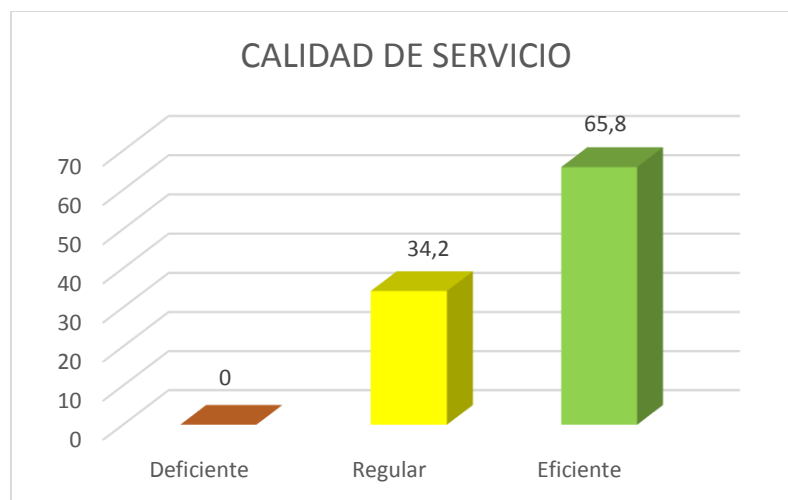
DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se puede observar las dimensiones del Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue donde la Dimensión Calidad de Servicio, donde

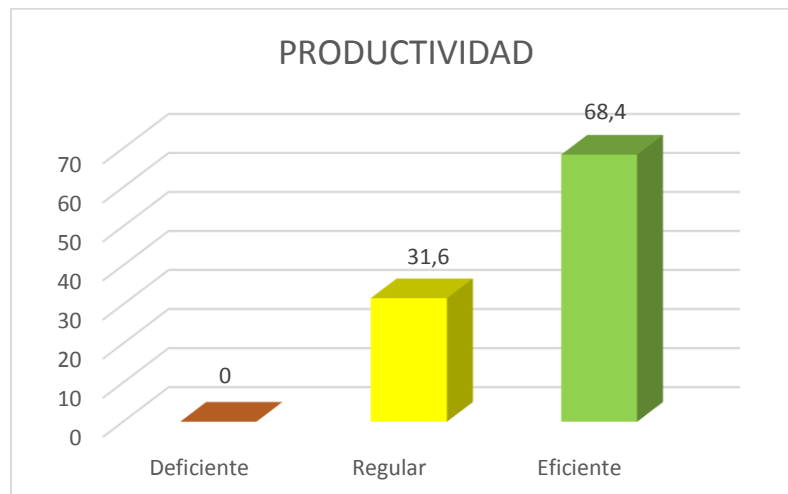
es Eficiente con un 65,8%; la Dimensión Productividad, donde es eficiente con un 68,4%; la Dimensión Toma de decisiones, donde es eficiente con un 68,4%; la Dimensión Conocimiento donde es eficiente con un 92,1%

GRÁFICO N° 05

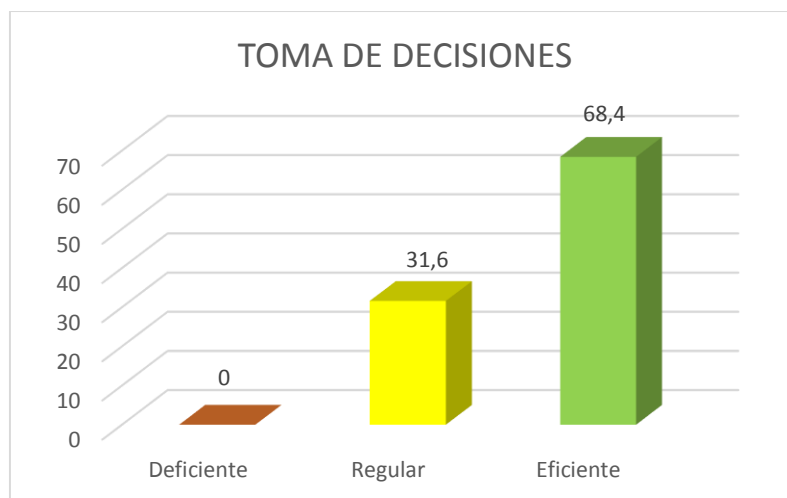
DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2022



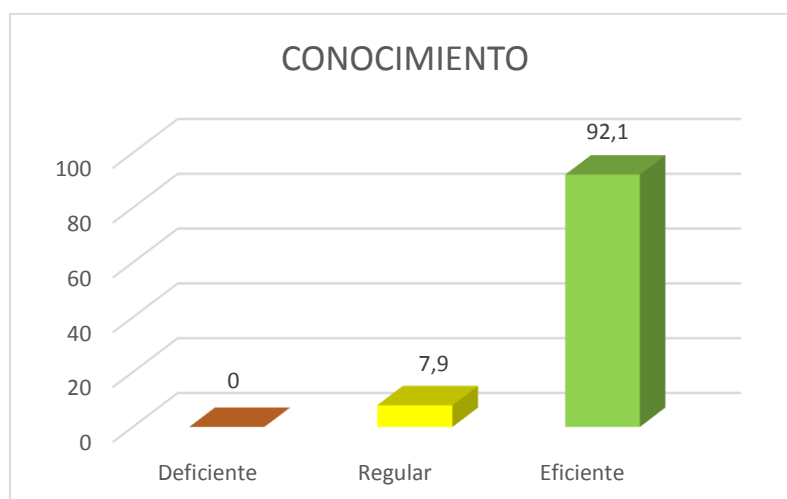
Fuente: Tabla N° 05



Fuente: Tabla N° 05



Fuente: Tabla N° 05



Fuente: Tabla N° 05

TABLA N°06

RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2022

ENGAGEMENT	DESEMPEÑO LABORAL								X ² = 14,198 gl= 2 p=0,001 existe relación significativa
	DEFICIENTE		REGULAR		EFICIENTE		TOTAL		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
BAJO	0	0,0	5	13,2	0	0,0	5	13,2	
MEDIO	0	0,0	1	2,5	6	15,9	7	18,4	
ALTO	0	0,0	5	13,2	21	55,2	26	68,4	
TOTAL	0	0,0	11	28,9	27	71,1	38	100,0	

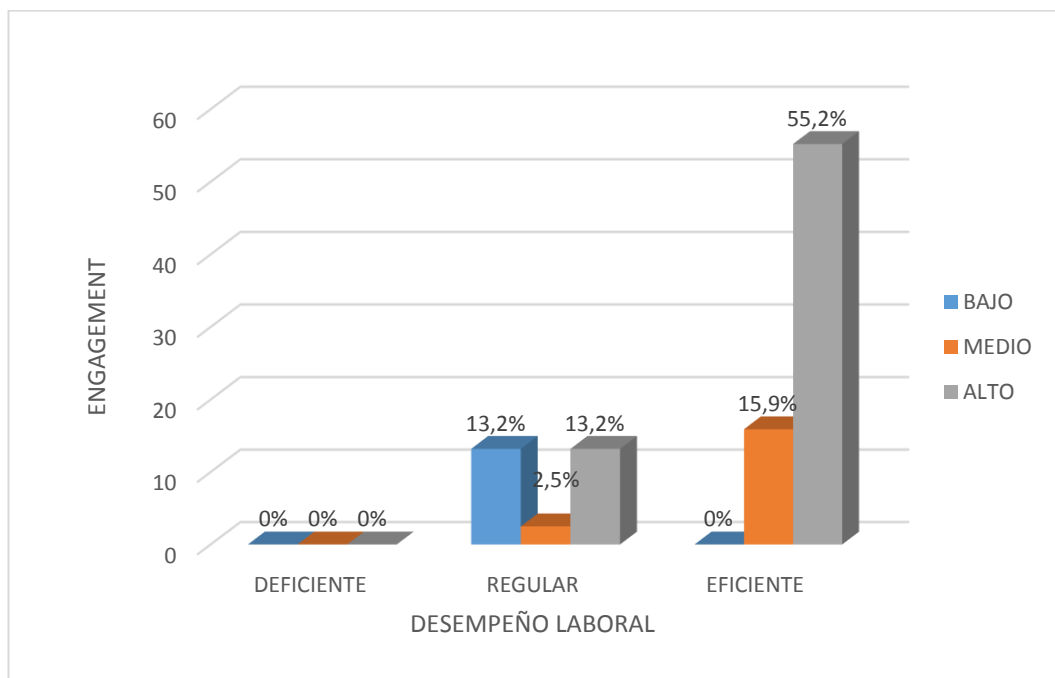
Fuente: Cuestionario de Engagement y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, modificado por las Lic. Capacute T. y Lic. Pinto C.

DESCRIPCIÓN:

En la presente tabla se puede observar la relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, donde el Engagement es alto con un Eficiente desempeño Laboral con un 55,2%. Dado que el valor de la Chi cuadrado calculado es 14,198 con gl=2 con un nivel de confianza del 95%, se obtuvo p=0,001 menor que el nivel de significancia 0,05; por tanto, Existe relación entre ambas variables

GRÁFICO N° 06

RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2022



Fuente: Tabla N° 06

4.2 DISCUSIÓN

En la **Tabla N°01** se puede observar las características de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue donde la edad que prevalece es de 36 a 46 años con un 39,5%, el sexo predominante es femenino con un 92,1% y los turnos de trabajo más sobresalientes es de 14 turnos con un 39,5%

Es semejante a la investigación de Sanclement I. et. al. (13), investigaron la Tesis titulada: Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. España, 2017, La mayoría de los participantes eran mujeres, con pareja estable e hijos, con edad media de 44,98 años

Similar a la investigación de Quispe L. (16) Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019, Resultados: 50% tienen edades comprendidas entre 29 y 35 años, el 95,5% son de sexo femenino

La diversidad de género y las habilidades construyen organizaciones de alto desempeño, Sin embargo es resaltante la presencia de mujeres en organizaciones e instituciones donde sus habilidades particulares conllevan a mejorar la salud de las personas, buscando comunidades más

saludables y empleados más comprometidos. Un aspecto de la diversidad que a menudo se pasa por alto es la edad, pero la edad es el único elemento de diversidad que todos compartimos.

En **Tabla N°02**, se puede observar el nivel de Engagement de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue donde el Nivel es alto con un 68,4%, seguido de un nivel medio con un 18,4% y nivel bajo con un 13,2%

Es semejante a la investigación de Sanclement I. et. al. (13), investigaron la Tesis titulada: Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. España, 2017, el 35,4% de la muestra presenta altos niveles de engagement.

Semejante a la investigación de Quispe L. (16), Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019 En cuanto a engagement: 81,8% tiene un nivel alto, 13,6% medio y 4,5% bajo

Difiere de la investigación de Gallegos E. (19), realizó el trabajo de tesis titulada: Engagement y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital nivel III-I. de Lima 2022, el engagement en la organización

evaluada es de nivel medio con 59% seguido por el nivel bajo con 31% y un nivel alto con 10%

Como resultado se tiene el Nivel de Engagement alto con un 68,4 % ,lo que se vuelve relevante, y proporciona un impacto positivo al enfermero(a) asistencial del hospital Hipólito Unanue Tacna ,ya que representa un alto nivel de compromiso e identificación con las mejoras en la calidad de atención del paciente, el mantener alto el engagement el profesional de enfermería debe de tener una gestión integral y de calidad; de tal manera que exista un adecuado clima y cultura organizacional

En **la Tabla 3**, se puede observar las dimensiones el nivel de Engagement de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue donde la Dimensión Vigor el Nivel es alto con un 71,1%, la Dimensión Dedicación el nivel es alto con un 76,3% y la Dimensión Absorción el nivel es alto con un 76,3%

Es semejante a la investigación de Quispe L. (42) Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019, donde la dimensión Vigor es alto con un 54,5%, la

dimensión Dedicación es alto con un 54,5%, la dimensión Absorción es alto con un 40,9%

Según los resultados obtenidos podemos ver que la Dimensión Vigor es alta ya que los profesionales de enfermería desean invertir sus esfuerzos en el trabajo de igual manera en la Dimensión Absorción tienen una sensación de felicidad en el trabajo y en la Dimensión Dedicación, tienen un compromiso y sentimientos significativos por el trabajo

En la **Tabla N°04** se puede observar el Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue donde el Desempeño es Eficiente con un 71,1%, seguido de un Desempeño Regular con un 28,9% y un desempeño deficiente con un 0,0%

Semejante a la investigación de Quispe L. (16) Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019. El Desempeño laboral: 95,5% tiene un nivel alto y 4,5% medio

Difiere de la investigación de Argomedo J. (18), realizó el trabajo de tesis titulada: Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal

asistencial del Centro Médico Ascope, 2019, donde el 100% perciben nivel regular sobre el desempeño laboral.

Difiere de la investigación de Gallegos E. (19), realizó el trabajo de tesis titulada: Engagement y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital nivel III-I. de Lima 2022, el nivel del desempeño es de 63% en el bajo y 37% en el nivel medio

El Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue donde el desempeño es eficiente con un 71,1% ,lo que Indica un alto nivel de eficiencia y eficacia en la atención y cuidado del paciente , mejoras en la operatividad y el uso de nuevas técnicas y métodos garantizaran un cuidado de Enfermería exitoso.

El desempeño se define como las conductas o comportamientos observados en los empleados que se relacionan con el logro de las metas organizacionales (27)

En la **Tabla N° 06** se puede observar la relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, donde el Engagement es alto con un Eficiente desempeño Laboral con un 55,2%. Dado que el valor de la Chi cuadrado calculado es 14,198 con $gl=2$ con un nivel de confianza del 95%,

se obtuvo $p=0,001$ menor que el nivel de significancia $0,05$; por tanto, Existe relación entre ambas variables

Es semejante a la investigación de Orgambidez A. y Borrego Y. (43). investigaron: Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería, España 2017.

Los resultados mostraron que el engagement tiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Los modelos de regresión lineal múltiple y jerárquica mostraron que los dos tipos de apoyo social y el engagement predijeron significativamente la satisfacción laboral. Es decir existe una relación positiva y significativa entre el engagement en el trabajo y la satisfacción laboral

Semejante a la investigación de Quispe L. (16) Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019, la prueba de χ^2 existe una relación directa y fuerte entre las variables engagement y desempeño laboral. ($P<0,05$).

Existe alta relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue con un $55,2\%$ lo que indicaría el alto compromiso laboral de los profesionales de enfermería quienes cumplen un rol importante en

el comportamiento y salud de los pacientes, logrando con el resultado alcanzar indicadores y objetivos Institucionales con mayor efectividad.

CONCLUSIONES

- Las características de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue, la edad que prevalece es de 36 a 46 años (39,5%), el sexo predominante es femenino (92,1%) y los turnos de trabajo más sobresalientes es de 14 turnos (39,5%)
- El nivel de Engagement de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue es alto (68,4%)
- El Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue es eficiente (71,1%)
- Existe relación entre el Engagement y desempeño laboral es alto con un Eficiente desempeño (55,2%). Dado que el valor de la Chi cuadrado calculado es 14,198 con $gl=2$ con un nivel de confianza del 95%, se obtuvo $p=0,001$ menor que el nivel de significancia 0,05

RECOMENDACIONES

- Al Servicio de emergencia, se recomienda mantener el engagement por parte del Profesional de enfermería
- El área de Capacitación del Hospital Hipólito Unanue, para de mantener y mejorar el desempeño laboral de enfermería, realiza las capacitaciones en motivación, liderazgo y trabajo en equipo
- El Hospital Hipólito Unanue facilita la mejora continua de algunos procesos estratégicos y funcionales de gestión humana, mediante la participación de Alta dirección y líderes identificados.
- Identificar a los líderes de enfermería, capacitarlos, concientizarlos sobre la importancia de mantener e incrementar los niveles engagement en los profesionales enfermeros(as) del servicio de Emergencia y la repercusión que conlleva este en relación al desempeño laboral.
- Implementar nuevas estrategias de difusión a todo el personal de Salud del Hospital Hipólito Unanue Tacna en beneficio de la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Espinosa G. Laboral en Profesionales de la Salud: Etiología, Prevención, Consecuencias y Técnicas de Intervención. Tesis, Universidad La Sabana, Facultad de Ciencias Empresariales, Sabana-Colombia, 2012
2. Richarte R. Factores condicionantes al estrés laboral en profesionales que laboran en el servicio de gineco obstetricia del hospital Es salud Ayacucho de agosto - octubre del 2015. Tesis, Universidad San Cristobal de Huamanga, Huamanga. 2016
3. García O. Relación entre el Engagement, vivencias asistenciales y Satisfacción laboral de los profesionales de la salud. Servicio de emergencias y centro Obstétrico, Centro de Salud el Bosque 2018. Tesis de Maestría, Universidad Privada Anterior de la Salud, Faculta de Ciencias de la Salud, Trujillo.
4. Contreras R. Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev. Med. Cubana de Enfermería, 2015
5. Parra P. Relación entre el nivel de Engagement y el rendimiento académico teórico/práctico. Rev Educ Cienc Salud., 1(7), 57-63.

Recuperado el 30 de Diciembre de 2020, Disponible en:
<http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol712010/revbib71a.pdf>

6. Reyes, S. De la decadencia a la búsqueda del cuidado de sí: vivencias del embarazo en la gestante adolescente en una comunidad rural costeña. Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. 2014
7. León M. El engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano. Tesis Maestría, Universidad de Manizales, Maizales-Colombia. 2015
8. Portero V. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. Rev. Latino-Am. Enfermagem, 2015.
9. González G. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago. 2018 Rev. Cienci. Enferm., 1(19), 11-21. Disponible en:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002

10. Arenas F, A. V. Factores de riesgo psicosocial y compromiso Engagement con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia,2013
11. Viejo S, G. M. Presencia de estrés laboral, síndrome de burnout y engagement en personal de enfermería del hospital del niño morelense y su relación con determinados factores laborales. Rev. European Scientific Journal, 9(12), 2-4. Disponible en: <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/999/1029>
12. Valdez, B. Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013. Perú 2016
13. Sanclemente I, Elboj C, Íñiguez T. Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables sociodemográficas y laborales asociadas. Enfermería Global 2017 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365851829013>
14. Ghazawy E., Mahfouz E., Mohammed E., Refaei, S. Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. International Journal of Healthcare Management, 2021
DOI:10.1080/20479700.2019.1644725

15. Carrillo, P. Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena – 2020 Ecuador. Disponible en:
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000300077&lng=es&nrm=iso
16. Quispe L. Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019. Disponible en:
<https://core.ac.uk/download/pdf/287059676.pdf>
17. Quispe, H. Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud Santa Luzmila. 2018. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
18. Argomedo J. Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019. Disponible en:
<https://core.ac.uk/download/pdf/346609072.pdf>
19. Gallegos E. Engagement y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital nivel III-I. de LIMA 2022. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113212/Gallegos_CEMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Huaroto Y. Condiciones de trabajo y nivel de engagement en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, Enero 2021. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/3426/T.%20TPLE%20%20-%20HUAROTO%20SANCHEZ%20YOEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Mendez J. Engagement y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Santa María de Cutervo. Chiclayo 2023. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10992/Mendez%20Toledo%20Josefina%20Rosalmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Bobadilla C. Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa, 2015. Tesis, Universidad del Pacífico, escuela de posgrado.
23. García R. Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales. Universidad de Valladolid. España, 13(2), 25-37. <https://recyt.fecyt.es/index.php/PORT/article/viewFile/23278/11602>

24. Delgado S. Influencia del Engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Agencia bancaria en el Distrito de Cayma - Arequipa.2018 Tesis, Universidad Católica San Pablo, Facultad de Ciencias Económicas Empresariales y Humanas-Escuela de Administración de Negocios, Arequipa.
25. García M. Lujan M. y Martinez M. Satisfacción laboral del personal de salud. 2017 2(15), 63-72.
<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim2007/eim072b.p>
26. Schaufeli S. The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. (Handleidin, Ed.) Rev. Journal of Happiness Studies, 1(3), 71-92.
27. Chiavenato, I. El capital humano de las organizaciones. En Administración de Recursos Humanos. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
28. Gibson. I. Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
29. Palaci, F. Psicología de la organización. Madrid: Pearson Prentice Hall.

30. Robbins J. Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson Educacion.
31. Abadi. La calidad de servicio. (U. d. Aires, Ed.) Argentina: Facultad de ciencias econòmicas.
32. Quiroa, C. Toma de decisiones y productividad laboral. Tesis, Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades, Campus de Quetzaltenango.
33. Rodriguez L. Engagement en el trabajo. (F. Chile, Ed.) Santiago: Editorial de la Universidad de Granada.
34. Martínez J. Estres laboral. Madrid, España: Pearson Educaciòn.
35. Dueñas C. Medición de la calidad, la eficiencia y la productividad en hospitales públicos de tercer nivel de atención en Bogotá. Bogotá: Universidad del Rosario.
36. Alicia M. Desempeño por Competencias. Buenos Aires: Granica S.A.
37. Seres Humanos Unitarios Martha Elizabeth Rogers, disponible en: https://desarrolloconocimientoenfermeria.blogspot.com/2013/12/seres-humanos-unitarios_19.html

38. Martha Rogers: Su Teoría para Enfermería, disponible en:
<https://www.oceinfo.org.co/index.php/difusion/noticias/60-martha-rogers-su-teoria-para-enfermeria>
39. Cifuentes J., M. F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Rev. Enferm. Colombia., 2(32), 217-227.
40. Supo Condori J., Z. V. Metodología de la investigación científica: para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales (3 ed.). Arequipa-Perú: Bioestadístico EEDU EIRL.
41. Arias, F. El proyecto de Investigación. Caracas: Epistema.
42. Quispe L. Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019. Disponible en:
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c9029bdb-1079-4e60-8118-cf7e483fd7cd/content>
43. Orgambidez A, B. Y. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería 2017. Rev. Enfermería Global, 4(16), 208-216.

ANEXOS

Anexo N°01

Instrumento de Recolección de datos

ENGAGEMENT DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE TACNA-2022

Finalidad: El presente instrumento fue elaborado con la finalidad de obtener información para determinar si existe relación entre engagement y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna 2023. Es completamente Anónimo.

I. Datos personales:

Edad: _____

Sexo: 1) Femenino 2) Maculino

Profesión: _____

Número (Rol de turnos): _____

II. ENGAGEMENT

Instrucciones: Llene los espacios en blanco con un Aspa (X) según crea conveniente, considere la presente descripción como el valor de cada número:

1. NUNCA: Ninguna vez
2. CASI NUNCA: Pocas veces al año
3. ALGUNAS VECES: Una vez al mes o menos
4. REGULARMENTE: Pocas veces al mes
5. BASTANTES VECES: Una vez por semana
6. CASI SIEMPRE: Pocas veces por semana
7. SIEMPRE: Todos los días

VIGOR	1	2	3	4	5	6	7
1. Desarrollo mi trabajo lleno de energía							
2. Me considero fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3. En las mañanas al levantarme tengo ganas de ir a trabajar.							
4. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
5. Soy persistente en mi trabajo.							
6. Si las cosas no van bien, continuo trabajando.							
DEDICACION							
7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
8. Me siento entusiasmado con mi trabajo.							
9. Mi trabajo me inspira y motiva							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11. Mi trabajo es retador.							
ABSORCION							
12. El tiempo pasa rapido cuando estoy trabajando.							
13. Cuando trabajo olvido todo lo que pasa a mi alrededor							
14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
15. Estoy dedicado(a)completamente en mi trabajo.							
16. Me "dejo llevar" por mi trabajo.							
17. Dificilmente me "desconecto" de mi trabajo.							

Anexo N°02

Instrumento de Recolección de datos

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE TACNA-2022

I. Desempeño Laboral

Finalidad: El presente instrumento tiene como finalidad de obtener información sobre el desempeño laboral de los profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna 2023.

Llene los espacios en blanco con un Aspa (X) según crea conveniente, considere la presente descripción como el valor de cada número:

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

CALIDAD DEL SERVICIO	1	2	3	4	5
1. Considero eficiente la calidad de servicio brindado al proveedor y/o cliente.					
2. Fomento la participación ciudadana para recoger la opinión sobre la calidad del servicio.					
3. Brindo al proveedor y/o cliente una atención rápida y eficiente.					
4. Atiendo respetuosa y diligentemente a los proveedores y/o clientes de los servicios de la organización.					
5. Tengo presente que la satisfacción de las personas en el trabajo depende de mí.					
6. Transformo las quejas en oportunidades para aprender y mejorar.					
7. Recibo incentivos por el buen desempeño de mi trabajo.					
8. Mis jefes y superiores confían en mi desempeño laboral.					
9. Me siento orgulloso de pertenecer a esta organización.					
10. Trabajo en equipo para obtener mejores resultados.					
11. Cumpló con las promesas realizadas al proveedor y/o cliente.					
12. Percibo favoritismos en mi área de trabajo o la organización.					
13. Justifico alguna demora con respecto a la excelencia de atención.					
PRODUCTIVIDAD					
14. Cumpló con mis horarios de trabajo.					
15. Promuevo el cuidado de la estructura y materiales de mi área de trabajo.					
16. Alcanzo los objetivos personales y de mi área de trabajo.					
17. Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados de la organización.					
18. Cumpló con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.					
19. Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la organización.					
20. Dedico tiempo a analizar el avance de mi trabajo.					
21. Motivo a mi equipo a cumplir con los objetivos de la organización.					

22. Me involucro en el trabajo de la organización.					
23. Trabajo en equipo para beneficiar a los proveedores y/o clientes.					
TOMA DE DECISIONES					
24. Reporto a un trabajador que no cumple con sus tareas.					
25. Admito mi responsabilidad en caso de algún imprevisto en mi área de trabajo.					
26. Resuelvo los problemas presentados en mi área de trabajo.					
27. Analizo los resultados cuando no son positivos.					
28. Decido y asumo la responsabilidad de mis acciones libremente.					
29. Se me proporciona lo solicitado para facilitar el trabajo					
30. Realizo programaciones de los recursos utilizados en mi área de trabajo					
CONOCIMIENTO					
31. Conozco mis responsabilidades como trabajador según las normas establecidas por la organización.					
32. Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto .					
33. Conozco la misión, visión y valores de la institución.					
34. Tengo conocimiento de las normas de la organización.					
35. Conozco la distribución de los recursos económicos de la organización					
36. Tengo conocimiento del reglamento interno de mi área de trabajo					
37. Conozco el nombre de los trabajadores de mi área de trabajo.					
38. Comprendo las necesidades y expectativas de los clientes y/o proveedores.					
39. Respondo las dudas de los clientes y/o proveedores.					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO N°03

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

(ENCUESTA MEDIANTE EL CRITERIO DE EXPERTOS)

INSTRUCCIONES:

El presente documento, tiene como objetivo el de recoger informaciones útiles de personas especializadas en el tema: **“ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA-2022”**

Se compone de 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de estimación que significa lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una abolición escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del *ítem en* términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
¿Considera Ud. Qué los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?.					
¿Considera Ud. Qué la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?					
¿Considera Ud. Que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?					
¿Considera Ud. Qué si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					
¿Considera Ud. Qué los conceptos utilizados en éste instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?					
¿Considera Ud. Qué todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?					
¿Considera Ud. Qué el lenguaje utilizado en este instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.					
¿Considera Ud. Qué la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					
¿Considera Ud. Qué las escalas de medición son pertinentes a los objetos materia de estudio?.					
¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse?					

Firma del experto

PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

PRIMERO: Se construye una tabla de doble entrada, como la mostrada a continuación; y se colocan los puntajes para cada reactivo o ítem de acuerdo al criterio establecido por el experto, además de sus respectivos promedios

PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS DEL CUESTIONARIO

N° DE ÍTEMS	EXPERTOS					PROMEDIO
	A	B	C	D	E	
1	5	4	5	4	5	4,60
2	5	5	4	5	5	4,80
3	5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	4	5	5	4,60
5	5	4	4	4	5	4,40
6	5	5	5	4	5	4,80
7	4	4	4	4	5	4,20
8	5	5	4	4	5	4,60
9	5	4	5	5	5	4,80

SEGUNDO: Con los promedios hallados se determina la distancia de puntos múltiples (DPP), mediante la siguiente ecuación:

$$DPP = \sqrt{(X - Y_1)^2 + (X - Y_2)^2 + \dots + (X - Y_8)^2}$$

Donde:

x = Valor Máximo en la escala concedido para cada ítem.

y = El promedio de cada ítem.

Para el presente estudio tenemos:

X	Y	(X-Y) ²
5	4,60	0,16
5	4,80	0,04
5	5,00	0,00
5	4,60	0,16
5	4,40	0,36
5	4,80	0,04
5	4,20	0,64
5	4,60	0,16
5	4,80	0,04
SUMA=		1,60

$$DPP = \sqrt{1,60} = 1,26$$

La DPP hallada es de: **1,26**

TERCERO: Determinar la distancia máxima (Dmax) del valor obtenido respecto al punto de referencia (0), con la ecuación.

$$Dmax = \sqrt{(X_1 - Y)^2 + (X_2 - Y)^2 + \dots + (X_8 - Y)^2}$$

Donde

x = Valor máximo en la escala para cada ítem. (5)

y = Valor mínimo de la escala para cada ítem. (1)

X	Y	(x-y) ²
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
5	1	16
		144

$$Dmax = \sqrt{144} = 12$$

CUARTO: La Dmax se divide entre el valor máximo de la escala, lo que nos da un valor de **2,40**.

QUINTO: Con este valor hallado se construye una nueva escala valorativa a partir de cero, hasta llegar a Dmáx. Dividiéndose en intervalos iguales entre sí. Llamándose con las letras A, B, C, D, E.

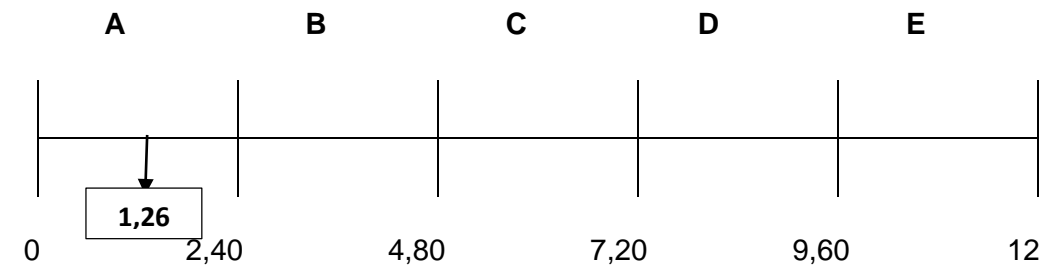
Siendo:

A y B : Adecuación Total

C : Adecuación Promedio.

D : Escasa adecuación.

E : Inadecuación.



El punto DPP debe caer en las zonas A y B, en caso contrario la encuesta requiere reestructuración y/o modificación, luego de los cuales se somete nuevamente a juicio de expertos.

En el caso nuestro, El valor DPP fue 1,26 cayendo en la zona "A" lo cual significa una adecuación total del instrumento y que puede ser aplicado en la recolección de información de este estudio.

ANEXO N°03- A

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. Que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?					X
2. ¿Considera Ud. Qué la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3. ¿Considera Ud. Que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?					X
4. ¿Considera Ud. Qué si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					X
5. ¿Considera Ud. Qué los conceptos utilizados en éste instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?					X
6. ¿Considera Ud. Qué todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7. ¿Considera Ud. Qué el lenguaje utilizado en este instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.				X	
8. ¿Considera Ud. Qué la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9. ¿Considera Ud. Qué las escalas de medición son pertinentes a los objetos materia de estudio?					X
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? <i>Corregir la ortografía en el código 12, en la Dimensión: Obsesión, lo resto a cada una de las preguntas.</i>					


 Noelia E. Quispe Garza
 ENFERMERA EMERGENCISTA
 CEP: 09407 N°E: 036302

Firma del experto

ANEXO N°03- C

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. Que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?				<input checked="" type="checkbox"/>	
2. ¿Considera Ud. Qué la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?				<input checked="" type="checkbox"/>	
3. ¿Considera Ud. Que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?					<input checked="" type="checkbox"/>
4. ¿Considera Ud. Qué si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?				<input checked="" type="checkbox"/>	
5. ¿Considera Ud. Qué los conceptos utilizados en éste instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?				<input checked="" type="checkbox"/>	
6. ¿Considera Ud. Qué todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?					<input checked="" type="checkbox"/>
7. ¿Considera Ud. Qué el lenguaje utilizado en este instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.				<input checked="" type="checkbox"/>	
8. ¿Considera Ud. Qué la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?				<input checked="" type="checkbox"/>	
9. ¿Considera Ud. Qué las escalas de medición son pertinentes a los objetos materia de estudio?					<input checked="" type="checkbox"/>
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse?				


 Lenka Blandy
 Especialista en Enfermería
 CEP: 70904
 DNI: 46968603

Firma del experto

ANEXO N°03- D

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. Que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?.				X	
2. ¿Considera Ud. Qué la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3. ¿Considera Ud. Que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?					X
4. ¿Considera Ud. Qué si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					X
5. ¿Considera Ud. Qué los conceptos utilizados en éste instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?				X	
6. ¿Considera Ud. Qué todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?				X	
7. ¿Considera Ud. Qué el lenguaje utilizado en este instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.				X	
8. ¿Considera Ud. Qué la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?				X	
9. ¿Considera Ud. Qué las escalas de medición son pertinentes a los objetos materia de estudio?.					X
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse?					



 Firma del experto

ANEXO N°03- E

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. Que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?					X
2. ¿Considera Ud. Que la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3. ¿Considera Ud. Que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?					X
4. ¿Considera Ud. Que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					5 X
5. ¿Considera Ud. Que los conceptos utilizados en éste instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?					5 X
6. ¿Considera Ud. Que todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?					5 X
7. ¿Considera Ud. Que el lenguaje utilizado en este instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.					5 X
8. ¿Considera Ud. Que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					5 X
9. ¿Considera Ud. Que las escalas de medición son pertinentes a los objetos materia de estudio?					5 X
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse?					


Verónica Meza Mostajo
 Firma del experto
 C.E.P. 15804

ANEXO N°04

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PRUEBA PILOTO

La prueba piloto se realizó en el Centro de Salud San Francisco, los instrumentos aplicados a las enfermeras del Servicio de Emergencias. Se tomó en cuenta la población teniendo en cuenta las mismas características a la población objeto de estudio.

El propósito de la prueba piloto es conocer la fiabilidad del instrumento, así como para proporcionar las bases necesarias para la prueba de validez y confiabilidad.

CONFIABILIDAD

El criterio de confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Crombach (índice de consistencia interna), mediante el método de varianza, aplicando la prueba piloto cuyos resultados son los siguientes:

INSTRUMENTO	Alfa de Crombach	N° Elementos
Instrumento N°1	0,773	17
Instrumento N°2	0,721	39

INSTRUMENTO 1

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Mark

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Estadísticas de total de elemento

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E1	45,30	76,678	,739	,742
E2	45,20	80,400	,599	,754
E3	45,30	77,122	,478	,753
E4	45,40	95,156	-,339	,815
E5	45,80	88,400	,000	,776
E6	45,00	71,556	,737	,730
E7	45,30	76,678	,739	,742
E8	44,40	79,600	,265	,772
E9	45,00	79,333	,769	,748
E10	45,30	76,678	,739	,742
E11	45,10	78,100	,661	,747

E12	44,90	78,322	,601	,749
E13	44,50	67,833	,745	,723
E14	45,10	81,433	,772	,754
E15	44,50	91,389	-,187	,807
E16	44,90	69,656	,575	,740
E17	43,80	81,733	,015	,831

INSTRUMENTO 2

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Market

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,721	39

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1	87,20	127,067	,835	,708
D2	86,60	127,600	,140	,721
D3	87,00	131,111	,007	,731
D4	87,80	121,733	,569	,699
D5	86,90	128,322	,214	,716
D6	87,30	123,344	,297	,710
D7	87,20	127,067	,835	,708
D8	87,10	122,100	,501	,701
D9	85,70	138,900	-,227	,751
D10	87,40	125,378	,584	,705
D11	87,20	127,067	,835	,708
D12	86,60	127,600	,140	,721
D13	87,00	131,111	,007	,731
D14	87,80	121,733	,569	,699
D15	86,90	128,322	,214	,716
D16	87,30	123,344	,297	,710
D17	87,20	127,067	,835	,708
D18	87,10	122,100	,501	,701
D19	85,70	138,900	-,227	,751
D20	87,40	125,378	,584	,705
D21	87,20	127,067	,835	,708
D22	86,60	127,600	,140	,721
D23	87,00	131,111	,007	,731
D24	87,80	121,733	,569	,699
D25	86,90	128,322	,214	,716
D26	87,30	123,344	,297	,710
D27	87,20	127,067	,835	,708
D28	87,10	122,100	,501	,701
D29	85,70	138,900	-,227	,751
D30	87,40	125,378	,584	,705
D31	87,20	127,067	,835	,708
D32	86,60	127,600	,140	,721
D33	87,00	131,111	,007	,731
D34	87,80	121,733	,569	,699

D35	86,90	128,322	,214	,716
D36	87,30	123,344	,297	,710
D37	87,20	127,067	,835	,708
D38	87,10	122,100	,501	,701
D39	85,70	138,900	-,227	,751

ANEXO N°05
CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA

Yo: _____,

doy mi consentimiento para participar voluntariamente en la Investigación Científica titulada: **ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA-2022**

Dicha investigación es realizada como parte de un ejercicio académico e investigativo, que tiene como finalidad: Determinar la relación entre engagement y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue.

La información obtenida a partir de sus respuestas tendrá un carácter estrictamente confidencial, de tal manera que su nombre no se hará público por ningún medio.

En consideración de lo anterior firmo en el espacio designado.

Tacna, _____

FIRMA DEL PARTICIPANTE

ANEXO N°06 RESOLUCIÓN DE FACULTAD



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,
Farmacia y Bioquímica

RESOLUCIÓN DE FACULTAD N°11556-2022-FACS/UNJBG Tacna, 12 de octubre del 2022

VISTO:

El Informe N°174-2022-SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA-FACS, de fecha 03.10.2022, recibido el 04.10.2022, remitido por la Coordinadora de la Segunda Especialidad de Enfermería, solicita designación de Asesor para el proyecto de tesis y, autorización para ejecución presentado por las Est. Lic. Tania Carolina Capacute Chambilla y Est. Lic. Carla Paola Pinto Cutipa;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución de Consejo Universitario N° 14127-2017-UN/JBG, se aprueba el Reglamento de Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, en el Capítulo III, Art. 07° la Tesis se desarrollará de manera individual o grupal (02 personas);

Que, las Est. Lic. Tania Carolina Capacute Chambilla y Est. Lic. Carla Paola Pinto Cutipa, de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud, solicita se le asigne Asesor para el proyecto de tesis;

Que, mediante el Informe N°174-2022-SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA-FACS, remitido por la Coordinadora de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, solicita se designe Asesor del Proyecto de Tesis titulado: **ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA-2022**, presentada por las Est. Lic. Tania Carolina Capacute Chambilla y Est. Lic. Carla Paola Pinto Cutipa, alumnas de la Segunda Especialidad: Cuidado enfermero en Emergencias y Desastres, de la Facultad Ciencias de la Salud, teniendo como Asesora a la Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar;

Que, teniendo opinión favorable de su Asesora la Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar, se procede a autorizar la Ejecución del Proyecto de Tesis presentado;

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria No 30220, Art. 169 inc. b. del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y en uso de las atribuciones conferidas a la Sra. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud;

SE RESUELVE:

ART. 1°: Oficializar la Designación de la Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar, como Asesora del Proyecto de Tesis titulado: **ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA-2022**, presentada por las Est. Lic. Tania Carolina Capacute Chambilla y Est. Lic. Carla Paola Pinto Cutipa, alumnas de la Segunda Especialidad: Cuidado enfermero en Emergencias y Desastres de la Facultad Ciencias de la Salud

ART. 2°: Autorizar la Ejecución del Proyecto de Tesis presentado por las Est. Lic. Tania Carolina Capacute Chambilla y Est. Lic. Carla Paola Pinto Cutipa, alumnas de la Segunda Especialidad-Enfermería, de la Facultad Ciencias de la Salud

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dra. Elena Cachicatari Vargas de Dujado
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD


DRA. CARLA PATRICIA MILAGROS MORI FUENTES
SECRETARIA ACADÉMICA ADMINISTRATIVA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD-FACS

Distr.: 2da ESEN, arch.

CMF/mpm

Av. Miraflores s/n Ciudad Universitaria-Central Telefónica 583000 Anexo2226 Casilla postal 316

ANEXO N°07

MATRIZ DE CONTINGENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre engagement y la satisfacción laboral de los profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si existe relación entre engagement y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre engagement y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna 2022.</p>	<p>DE VARIABLE INDEPENDIENTE (X)</p> <p>Engagement</p> <p>Dimensiones:</p> <p>a) Vigor: b) Dedicación: c) La absorción:</p>	<p>1. Tipo de investigación Observacional Prospectivo Transversal Analítico cuantitativo</p> <p>2. Nivel de investigación Relacional.</p> <p>3. Diseño de investigación Epidemiológico analítico.</p> <p>4. Población 75 Trabajadores del Servicio de emergencias del HHUT.</p> <p>5. Muestra 25 Enfermeras.</p> <p>6. Técnicas de recolección de datos Encuesta Cuestionario de Desempeño laboral.</p>
<p>Problemas Secundarios</p> <p>¿Cuál es el nivel de engagement de los profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel de engagement de los profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>El vigor, dedicación y absorción son característicos del engagement.</p>	<p>DE VARIABLE DEPENDIENTE (Y)</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>a) Calidad de Servicio b) Productividad c) Toma de decisiones d) Conocimiento</p>	
<p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los profesionales del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022?</p>	<p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los profesionales del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2022.</p>	<p>La calidad de servicio, productividad, toma de decisiones y Conocimiento con característicos del desempeño laboral</p>		