



**Universidad  
Norbert Wiener**

Escuela de Posgrado

Tesis

“Engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un  
Hospital Policial en Lima, 2022”


Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias de  
enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería

**Autor: Ccala Merma, Gabriela**

**Código Orcid: 0000-0001-7742-5451**

**LIMA – PERÚ**

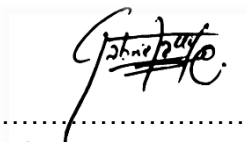
**2022**

|  |   |                                    |
|--|---|------------------------------------|
| <br>Universidad<br>Norbert Wiener | <b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b> |                                    |
|  | <b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>   | <b>VERSIÓN: 01</b><br>REVISIÓN: 01 |
|  |   | <b>FECHA: 08/11/2022</b>           |

Yo, GABRIELA CCALA MERMA Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “ENGAGEMENT Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL POLICIAL EN LIMA, 2022” Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (7) (SIETE)% con código oid:14912:218905307 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor 1  
 GABRIELA CCALA MERMA  
 DNI: 45377748

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....

  
 Dr. Misael Erikson Maguiña Palma  
 DNI: 41974596

.....  
 Firma  
 Nombres y apellidos del Asesor:  
 Misael Erikson Maguiña Palma  
 DNI: 41974596

Lima, 30 de marzo de 2023

Tesis

“ENGAGEMENT Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL POLICIAL EN LIMA, 2022”

Línea de investigación

SALUD Y BIENESTAR

Asesor(a)

MAGUIÑA PALMA MISAEL ERIKSON

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

## **Dedicatoria**

Dedico con todo mi amor a mis padres Mariana y Alberto, a mi esposo Luis e hija Sofía por el apoyo incondicional que siempre me brindaron para el logro de mis metas, siendo un gran impulso para esta tesis.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios que me brinda aquella fortaleza ante todas las adversidades.

A mis docentes y asesor de investigación por hacer posible la realización de esta tesis.

## Índice general

|   |    |
|---|----|
| Dedicatoria.....                            | 3  |
| Agradecimiento .....                        | 4  |
| Abstract (inglés) .....                     | 9  |
| Introducción .....                          | 10 |
| CAPITULO I: EL PROBLEMA .....               | 12 |
| 1.1 Planteamiento del problema.....         | 12 |
| 1.2 Formulación del problema.....           | 14 |
| 1.2.1 Problema general.....                 | 14 |
| 1.2.2 Problemas específicos .....           | 14 |
| 1.3 Objetivos de la investigación .....     | 14 |
| 1.3.1 Objetivo general.....                 | 14 |
| 1.3.2 Objetivos específicos .....           | 15 |
| 1.4 Justificación de la investigación ..... | 15 |
| 1.4.1 Teórica.....                          | 15 |
| 1.4.2 Metodológica .....                    | 16 |
| 1.4.3 Práctica .....                        | 16 |
| 1.5 Limitaciones de la investigación .....  | 17 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....            | 18 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación.....   | 18 |
| 2.2 Bases teóricas .....                    | 22 |
| 2.3 Formulación de hipótesis.....           | 26 |
| 2.3.1 Hipótesis general.....                | 26 |
| 2.3.2 Hipótesis específicas.....            | 26 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....             | 27 |
| 3.1. Método de investigación .....          | 27 |
| 3.2. Enfoque investigativo .....            | 27 |
| 3.3. Tipo de investigación.....             | 27 |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.4. Diseño de la investigación .....  | 28        |
| 3.5. Población, muestra y muestreo.....  | 28        |
| 3.6. Variables y operacionalización .....  | 29        |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....   | 33        |
| 3.7.1. Técnica .....   | 33        |
| 3.7.2. Descripción .....   | 33        |
| 3.7.3. Validación .....  | 34        |
| 3.7.4. Confiabilidad .....   | 35        |
| 3.8. Procesamiento y análisis de datos.....  | 35        |
| 3.9. Aspectos éticos .....   | 36        |
| <b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>   | <b>37</b> |
| 4.1. Resultados .....  | 37        |
| 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados .....  | 37        |
| 4.1.3. Discusión de resultados .....   | 48        |
| <b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>  | <b>52</b> |
| 5.1 Conclusiones.....  | 52        |
| 5.2 Recomendaciones .....  | 53        |
| <b>REFERENCIAS .....</b>   | <b>55</b> |
| Anexo 1: Matriz de consistencia.....   | 60        |
| Anexo 2: Instrumentos .....  | 63        |
| Anexo 3: Validez del instrumento.....  | 67        |
| Anexo 4: Confiabilidad del instrumento .....   | 69        |
| Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,<br>PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE..... | 75        |
| <i>(solo para egresados)</i> .....   | 75        |
| Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales .....   | 76        |
| Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin <i>solo para egresados</i> .....   | 77        |

## Índice de tablas y gráficos

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabla 1.   | Disposición del personal de enfermería según el nivel de engagement.   | 39 |
| Tabla 2.   | Disposición del personal de enfermería según las dimensiones de Engagement.  | 41 |
| Tabla 3.   | Disposición del personal de enfermería según satisfacción laboral  | 42 |
| Tabla 4.   | Distribución del personal de enfermería según las dimensiones de Satisfacción laboral  | 43 |
| Tabla 5.   | Prueba de normalidad de los puntajes de las variables y dimensiones  | 45 |
| Tabla 6.   | Relación entre engagement y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.               | 47 |
| Tabla 7.   | Relación entre vigor de engagement y satisfacción laboral del personal De enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.      | 49 |
| Tabla 8.   | Relación entre dedicación de engagement y satisfacción laboral del Personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022. | 51 |
| Tabla 9.   | Relación entre absorción de engagement y satisfacción laboral del Personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.  | 53 |
| Gráfico 1. | Disposición del personal de enfermería según el nivel de engagement.   | 40 |
| Gráfico 2. | Disposición del personal de enfermería según las dimensiones de Engagement.  | 41 |
| Gráfico 3. | Disposición del personal de enfermería según satisfacción laboral  | 43 |
| Gráfico 4. | Distribución del personal de enfermería según las dimensiones de Satisfacción laboral  | 44 |



## **Resumen**

El estudio de “Engagement y Satisfacción Laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022” siendo el objetivo principal: Determinar la relación entre Engagement y Satisfacción Laboral. Es una investigación de tipo Aplicada, de diseño No experimental; de corte Transversal o transeccional; de alcance Correlacional. La muestra está constituida por 220 profesionales de enfermería de un Hospital Policial en Lima. La técnica usada es la encuesta; los instrumentos que recolectaron la data informativa constaron de dos cuestionarios, ya validados por otros autores. Los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos; para estas variables, la confiabilidad de instrumentos fue medida con alfa de Cronbach: 0.976 para Engagement y 0.812 para Satisfacción Laboral. Los Resultados muestran que: el 42.7% de los enfermeros se encuentran el engagement en nivel bajo; el 75.9 % de los enfermeros tienen un nivel insatisfecho en satisfacción Laboral. Se resuelve que, no existe relación significativa entre Engagement y satisfacción Laboral del personal de enfermería de un Hospital Policial, con valores de  $p = .560 (<0.05)$  y  $r = -0.040$ , que nos indica que la relación es inversa y casi nula.

**Palabras clave:** Engagement, satisfacción laboral, enfermería.

## **Abstract (inglés)**

The study of "Engagement and Job Satisfaction of the nursing staff of a police hospital in Lima, 2022" being the main objective: Determine the relationship between Engagement and Job Satisfaction. It is an Applied type of research, of Non-experimental design; Transversal or transectional cut; Correlational scope. The sample is made up of 220 nursing professionals from a Police Hospital in Lima. The technique used is the survey; the instruments that collected the informative data consisted of two questionnaires, already validated by other authors. The instruments were validated through expert judgment; For these variables, the reliability of the instruments was measured with Cronbach's alpha: 0.976 for Engagement and 0.812 for Job Satisfaction. The results show that: 42.7% of nurses find engagement at a low level; 75.9% of nurses have an unsatisfied level of job satisfaction. It is resolved that there is no significant relationship between Engagement and Job satisfaction of the nursing staff of a Police Hospital, with values of  $p = .560$  ( $<0.05$ ) and  $r = -0.040$ , which indicates that the relationship is inverse and almost null.

**Key words:** Engagement, job satisfaction, nursing

## **Introducción**

Actualmente, las organizaciones modernas logran un éxito por la manera en la que desempeñan, integrando a los colaboradores en los planes de la empresa, por consiguiente que los trabajadores se sientan identificados con el logro de sus metas. El factor humano es considerado la herramienta más valiosa para lograr la competitividad y el desempeño de la institución, siendo importante velar por el bienestar dentro sus funciones y que el personal se encuentre motivado y calificado. (1)

Alcanzar las características idóneas en los trabajadores, es un desafío, ya que el logro de objetivos que buscan las entidades es necesario apartarse de la gestión habitual en la que los colaboradores no solo sean un medio para obtener fines organizacionales, sino que los empleados se sientan comprometidos con su trabajo dentro de la organización. (2)

Así mismo, el colaborador debe encontrarse en un estado de comodidad y equilibrio con el entorno de su organización en las que incluya sus metas personales y laborales, siendo esto fundamental para que el colaborador sienta la motivación, la felicidad y la dicha con las diferentes actividades que el personal realiza para su organización. (3)

Mencionar el engagement y la satisfacción laboral, son temas poco investigados, y que las empresas deberían conceder la real importancia. Por lo que es necesario concientizar a las instituciones y al desarrollo de investigaciones que brinden diferentes procedimientos y/o métodos que generen conductas positivas en los trabajadores y se vean reflejados durante su labor, siendo beneficiado el colaborador en su crecimiento personal y profesional y a su vez la Institución con el logro de sus objetivos.

Este trabajo de investigación busca conocer la relación entre Engagement y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del hospital Policial “Luis N. Sáenz” y a través de ello proporcionar las recomendaciones que beneficien a la institución.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Actualmente, dentro de las organizaciones, el estado de satisfacción del personal trabajador tanto física y mental ocupa mayor importancia y puede influir decisivamente en la calidad de servicio prestada. Cabe mencionar que, dentro del campo de la psicología organizacional, hablar de engagement y satisfacción laboral son destacados por la importancia dentro de una institución (4).

Confirman, Riera, miller y Operè que aquellas personas con engagement alto evidencian mayor ganancia por acción con un 28%, incremento en acciones con un 8%, mas productividad con un 18%, mas satisfacción al cliente con un 12%, menos accidentes con un 62%, menos rotación voluntaria con un 51% y 27% menos de absentismo (5).

Según William A. Kahn, “engagement” lo define como “un comportamiento donde una persona utiliza y se encuentra físicamente involucrada o comprometida”. Actuando frente al trabajo de manera positiva y satisfactoria, siendo caracterizado por sus dimensiones, así tenemos a vigor como una elevada energía, dedicación como la concentración y absorción (6)

Satisfacción Laboral, según Andresen, Domsch y Cascorbi, es un “estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”. Así podemos considerar que es uno de los factores primordiales, viéndose afectada la eficacia y eficiencia de las empresas, si éste no es óptimo (7)

La Organización Internacional del trabajo (OIT) señala que en Estados Unidos los trabajadores están satisfechos con su trabajo en un 45% y no están interesados en su trabajo en un 65% en personas menores de 25 años. (8)

En el Perú, según el Ministerio de Salud define que se logra una alta satisfacción del personal de salud tanto personal como profesional durante su labor, cuando éste es reconocido como valioso, ofreciendo de esta manera una atención de buena calidad. También eleva la moral al concederles autoridad para solucionar y mejorar los problemas en los servicios de salud. (9)

Se ha podido apreciar que en el Complejo Hospitalario PNP “Luis N. Sáenz”, el personal de enfermería manifiesta dificultades para ejercer sus labores e indica falta de apoyo para la superación profesional por lo que sienten cierta desmotivación con la institución.

El Personal de Enfermería está expuesto a diferentes situaciones que generan estrés y dificultades para ejercer sus labores con los equipos de trabajo, afectándose la energía, compromiso, pasión, motivación siendo éstos explicados a través del constructo “Engagement” (10)

Los personales de Enfermería manifiestan que existe un aumento de usuarios en los diferentes servicios generando espacios reducidos en el área de trabajo, indicando sobrecarga laboral y escasez de los recursos materiales para lo cual se observa malestar e incomodidad. Por los hechos comentados son los motivos que lleva a escoger la presente investigación.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre Engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión vigor de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022?
2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión dedicación de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022?
3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión absorción de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre Engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. Determinar la relación entre la dimensión vigor de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería.
2. Determinar la relación entre la dimensión dedicación de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería.
3. Determinar la relación entre la dimensión absorción de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

La presente investigación proveerá referencias del engagement en los trabajadores y cómo influyen con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Hace muchos años atrás, las empresas empezaron a utilizar el trabajo de Recursos Humanos, logrando estabilidad y el desarrollo de la organización, siendo: la motivación, el destacar y valorar su trabajo, el deseo de continuar en el trabajo y en la calidad de vida que genere compromiso, entusiasmo y satisfacción con el trabajo realizado dentro de la empresa. Por lo tanto, es indispensable que la Organización le brinde real importancia a todo su personal, en la que pueda crear ambientes laborales óptimos que ayuden a mejorar el compromiso, la conexión con su labor y la satisfacción del trabajador, siendo fundamental para el logro de los objetivos que conlleve la organización. **(11)**



### **1.4.2 Metodológica**

Se evidencia que existen pocas investigaciones con las variables de engagement y satisfacción laboral al personal de la salud, y es a través de este trabajo de investigación en la que se podrá brindar una fuente necesaria a diferentes organizaciones que busquen determinar la relación de las mismas.

En la investigación de Sutta (2017), estudia Engagement y Satisfacción laboral, así tenemos:

Su objetivo era determinar la relación que existe entre Engagement y Satisfacción Laboral del usuario interno del Centro de Salud de Urcos, investigación no experimental, de diseño transversal correlacional, una población de 58 personas. Los resultados indicaron que el 8.6 % de los participantes se encuentran en un nivel medio, y en cuanto a la satisfacción laboral, el 25.9% se encuentra indiferente. La prueba de correlación de Spearman, identifica una correlación altamente significativa de ( $p < 0.01$ ) correlación directa, siendo en grado medio del Engagement con la satisfacción laboral en los participantes del centro de salud.

La investigación será un recurso en la que brinde resultados a Recursos Humano del Hospital y tome en consideración la elaboración de un plan que incentive sobre engagement y satisfacción laboral (12)

### **1.4.3 Práctica**

A través de este proyecto, se aportará conocimiento científico sobre estos temas para las investigaciones a futuro. Se busca motivar a crear medidas de cambio para aumentar el

engagement y la satisfacción laboral en diferentes entidades optimizando los estresores laborales.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

- Limitado tiempo durante sus labores que cuenta el personal de enfermería para el llenado de una encuesta.
- Temor por repercusiones negativas en el ámbito laboral por ser partícipe en estudios de investigación.
- La negatividad de los colegas de participar y formar parte del estudio.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **Internacionales**

**Mendoza R. et al (2019)** tuvo como objetivo “Determinar la relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal S.A.S.”

La investigación es de tipo correlacional, de corte transversal. El 68% de los participantes son hombres, siendo el 44% son solteros y 47% con el nivel de bachillerato. Concluyendo que la satisfacción de los empleados en niveles bastante alto y muy satisfechos, el engagement en niveles altos (13).

**Pujol (2018)** su objetivo fue “examinar el work engagement, la satisfacción laboral, la salud física y la salud mental en académicos de una universidad pública argentina”. La investigación fue de diseño cuantitativo, transversal, siendo un 39,53% hombres, un 53,49% con jerarquía de profesor. Se aprecia que las tres dimensiones del engagement, observándose correlaciones positivas, significativas y elevadas entre sí ( $r$  por encima de 0,84), con la satisfacción laboral ( $r$  por encima de a 0,59), con la salud mental ( $r$  mayor a 0,40) y que las medidas de salud física y

salud mental correlacionan entre sí positivamente ( $r=0,49$ ). Concluyendo que estando más satisfechos con su trabajo y con un engagement hacia sus tareas, experimentan mejor su salud física y su salud mental (14)

**Aguillón et al (2014)** su objetivo fue “Conocer el nivel de engagement que se hace presente en el capital humano de una organización de manufactura de giro automotriz”. El diseño metodológico es Ex Pos Facto transversal descriptivo, tiene como resultado un engagement alto con un 89.85% y el indicador de satisfacción en un 94.41%. Concluye que la satisfacción no se ha generado una vinculación con engagement. (15)

**Caicedo (2014)** su estudio tuvo como objetivo “Identificar si existe relación directa entre las variables engagement y satisfacción laboral con la variable, satisfacción del cliente”. Estudio de tipo correlacional, el 60% de la población fueron mujeres, siendo predominante el estado civil fue soltero y nivel académico bachiller. Concluye que el nivel de engagement y de satisfacción laboral de los trabajadores, no tiene influencia directamente respecto a la satisfacción del cliente durante su atención (16)

## **Nacionales**

**Tamayo (2022)** el objetivo es “Determinar la relación entre el Engagement y la Satisfacción Laboral del personal de salud. Hospital Base II Moquegua-EsSalud”. El nivel de estudio es descriptivo, relacional y de corte transversal, siendo el 70.3% de sexo femenino, el 71% de situación laboral nombrado, el 49.3% presenta un engagement laboral alto, el 48.6% un engagement laboral medio; el 47.8% presenta una satisfacción laboral alta y el 35.5% se encuentra parcialmente satisfecho. Concluyendo una relación significativa ( $p<0.05$ ) entre engagement y la satisfacción laboral del personal de salud. (17)

**Gamarra (2020)** tuvo de objetivo “Determinar el grado de relación entre Engagement de la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco ESSALUD. El estudio es de tipo cuantitativo, de diseño observacional, correlacional y transversal. Con un 52.5% de sexo femenino, 28.3% de edad 20-30años, el 32.5% posee el grado de maestro, 40.8% presentan un engagement medio y 44.7% se muestra insatisfecho con su situación laboral. Concluyendo que las variables de estudio Engagement y Satisfacción laboral se encuentra relacionadas de manera directa y alta. (18)

**Sutta (2019)** su objetivo es “Demostrar la relación que existe entre engagement y la satisfacción laboral del usuario interno del centro de salud de Urcos, Cusco”. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, donde el 91.4% tienen un de engagement alto, el 8.6% un nivel de engagement medio, el 74.1% se encuentran satisfechos, el 25.9% se encuentran indiferentes respecto a la satisfacción laboral. Concluye que existe una relación significativa entre engagement y la satisfacción laboral. (12)

**Rivera (2018)** tiene como objetivo “Determinar la satisfacción laboral del personal médico y de enfermería del sector salud en el Perú”. Es un estudio de enfoque descriptivo-correlacional, de diseño transversal, la estrategia de estimación es el método Probit Ordenado, siendo el 63% de los colaboradores que tienen un nivel de satisfacción alto, el 21% no tuvo una respuesta clara con la satisfacción y el 16% tienen niveles bajos. Concluyendo que la satisfacción laboral se reduce de acuerdo a variables objetivas del empleo, sobre todo con las personales y familiares. (19)

**Muñante y Pérez (2018)** el objetivo es “Determinar la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del hospital

Luis Negreiros Vega Essalud”. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y transversal, teniendo de resultado, el 45% con un nivel laboral media, el 30% baja, el 25% alta, asimismo la motivación, el 45% fue media, el 35% baja y el 20%. Concluyendo que existe una relación significativa entre satisfacción laboral y la motivación en los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización. (20)

**Amanqui y Sarmiento (2018)** tuvo como objetivo “Establecer la relación que existe entre la Motivación Laboral y Engagement Laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico, Recuperación y Central de Esterilización del HRHD, Arequipa”. El diseño es descriptivo, cuantitativo de corte transversal, teniendo de resultado que el 88.9% presenta motivación baja y el 84.4% con un engagement bajo. Concluye que si existe una relación altamente significativa entre Engagement laboral y motivación laboral. (21)

**Orihuela (2016)** el objetivo fue “identificar la satisfacción del usuario interno de la Comunidad Local de Administración de Salud (CLAS) Tambopata, Puerto Maldonado”. El diseño de la investigación fue descriptivo simple y transversal, tiene como resultado, el 90.7% de los usuarios internos presentan una mediana satisfacción, el 4.7% con baja satisfacción y el 4.6% con alta satisfacción. Concluye que el usuario interno no se siente satisfecho laboralmente y consigo mismo. (22)

**Enciso (2015)** el objetivo es “Satisfacción laboral de los usuarios internos del hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2015”. La investigación fue de diseño no experimental, de corte transversal, indicando que el 33,0% de trabajadores en un nivel bajo de satisfacción, el 19.6 % en el nivel medio y 47,4% dentro de un nivel alto. Concluye que, entre el personal técnico de enfermería y el personal técnico administrativo, no existen diferencias en

satisfacción laboral (23)

## **2.2 Bases teóricas**

En busca del éxito, las organizaciones públicas y privadas, requieren de empleados con iniciativas, motivadores, proactivos, responsables y exitosos. Este trabajo de investigación analiza las variables, en primer lugar, a “Engagement”, iniciando por la definición, dimensiones y el instrumento de medición. En segundo lugar, la variable: satisfacción laboral, la definición, sus dimensiones y su instrumento de medición en el sector de la salud. Siendo ambos temas importantes para lograr una organización exitosa (15)

### **2.2.1. Engagement**

#### **a. Definición**

El origen del engagement, inicia con los enunciados de la psicología positiva, en la que también se evidencia que Maslow considera dentro de engagement, que el ser humano es el factor primordial dentro de la organización considerando sus potenciales humanos como: la creatividad, la innovación, entre otros y a la vez responde a la necesidad de gratificación, de motivación. Es por ello que se realizará una breve revisión de la evolución del constructo engagement (24)

- Para Kahn, en 1964 “Teoría del rol”. Sostiene que dentro de la organización, los trabajadores ocupan puestos o cargos que éstos vinculan actividades e interacciones con el resto que son imprescindibles de su cargo. En 1990 fue el primero en definir engagement como la relación que existe entre la energía hacia su tarea, mediante una conexión física, emocional y cognitiva. (25)

- Para Rothbard. Indica que el Engagement se basa en dos componentes en el nivel psicológico; el primero, la atención que lo relaciona lo cognitivo con el tiempo de trabajo y el segundo, la absorción en la que vincula la concentración hacia el trabajo (26)
- Para Schaufeli. Define al engagement que, a través de sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción, estos son relacionados más como un estado mental positivo tanto afectivo como cognitivo hacia un evento, trabajo en particular, que un estado físico. (27)

### **b. Dimensiones del Engagement**

Está compuesto por tres dimensiones:

- **Vigor (conductual – energético):** Señala a los niveles altos de energía durante el trabajo, un deseo de esmerarse pese a las dificultades que puedan surgir durante el trabajo, no logra fatigarse fácilmente.
- **Dedicación (emocional):** Los compone: el orgullo, la inspiración, el entusiasmo, la identificación con el trabajo realizado, presentando al igual el orgullo, reto e inspiración por la misma.
- **Absorción (cognitivo):** Indica el estar contento y completamente enfocado o concentrado durante su labor, originándole un gozo por sus actividades y perciben que el tiempo se “pasa volando” (28)

### **c. Medición del Engagement**

El instrumento es UWES-17 (Utrecht Work Engagement Survey). Compone 3 dimensiones:



El vigor se evalúa a través de seis ítems:

1. “En mi trabajo me siento lleno de energía”
2. “Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo”
3. “Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar”
4. “Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo”
5. “Soy muy persistente en mi trabajo”
6. “Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando”

La dedicación, mediante cinco ítems:

1. “Mi trabajo está lleno de significado y propósito”
2. “Estoy entusiasmado con mi trabajo”
3. “Mi trabajo me inspira”
4. “Estoy orgulloso del trabajo que hago”
5. “Mi trabajo es retador”

La absorción es evaluada por seis ítems:

1. “El tiempo vuela cuando estoy trabajando”
2. “Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí”
3. “Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo”
4. “Estoy inmerso en mi trabajo”
5. “Me dejo llevar por mi trabajo”
6. “Me es difícil desconectarme de mi trabajo”

Es a través de estos ítems que se mide el nivel de engagement en los trabajadores, usándolo de esta manera como herramienta de medición. Contribuyendo de manera positiva a la organización (29)

### **2.2.2. Satisfacción Laboral**

#### **a) Definición**

Se evidencian estudios sobre satisfacción laboral, en la que hace referencia a un estado emocional o respuestas afectivas. Así tenemos a:

- Porter indica que satisfacción laboral es la percepción por parte del trabajador sobre la retribución recibida y la retribución que realmente recibe por su labor (30)
- Peiró lo define como la actitud ante el trabajo que compone la dimensión cognitiva (aquellos pensamientos hacia el trabajo), comportamental (tendencia de comportamientos de la persona en relación a su trabajo) y afectiva (emociones y sentimientos ya sean positivas o negativas que experimentan con su trabajo) (31)

Asimismo, hay quienes resaltan el papel dinámico de las actitudes en el desarrollo de subsecuentes actitudes. Blum y Naylor sostienen que existe un nivel de satisfacción por un conjunto de beneficios y/o necesidades que son brindadas durante su trabajo. Siendo a su vez el resultado de la influencia de cinco aspectos: el salario, el trabajo, la oportunidad de ascenso, el interés mostrado por los directivos y el grado de compañerismo (32)

#### **b) Dimensiones de la variable Satisfacción Laboral**

Se han considerado las dimensiones de la “encuesta de satisfacción del personal de salud”.

- Cargo (factores intrínsecos): Es la labor que el trabajador en la que involucra todo su conocimiento con el resto del personal.
- Organización (factores extrínsecos): es el lugar donde se labora en la que evalúa el nivel de autonomía, las diferentes habilidades realizadas entre otras.

- Interacción con el jefe inmediato: es la interrelación que existe con el líder.
- Oportunidades de progreso: son situaciones en la que existe para superación, ya sea por capacitaciones.
- Remuneraciones e incentivos: reconocimientos que percibe el trabajador por su labor realizada.
- Interrelación con los compañeros de trabajo: Considera las relaciones interpersonales con el personal del mismo establecimiento en el desarrollo de sus labores (33)

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

1. Existe relación significativa entre vigor de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.
2. Existe relación significativa entre dedicación de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.
3. Existe relación significativa entre absorción de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

El método de la investigación es Hipotético-Deductivo. Popper sostiene que ninguna teoría es cierta inclusive si se realiza múltiples verificaciones, ya que carecen de sustento lógico por las generalizaciones de lo particular a lo general. (34)

### **3.2. Enfoque investigativo**

El enfoque es Cuantitativo. Según Hernández indica que se basa en la recolección de datos y análisis de datos, teniendo de base la medición numérica, para probar las hipótesis establecidas. (35)

### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es Aplicada en la que busca generar conocimientos a través de la aplicación directa a los problemas de la sociedad. (35)

Es de Alcance Correlacional. Tamayo y Tamayo indican el grado de relación que existe entre dos o más variables, por lo cual se debe medir las variables en primer lugar para luego mediante pruebas de hipótesis, y éstas a través de la aplicación de técnicas estadísticamente estiman la correlación de la misma (36)

### 3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación es de diseño **No experimental**. Según Sampieri en un estudio no experimental las variables no deben ser manipuladas deliberadamente ya que dichas variables dentro de su contexto natural ya sucedieron, al igual que sus efectos; de corte **Transversal o transeccional** realizándose en un determinado periodo tiempo; de alcance **Correlacional** en la que indica el grado de relación que existe entre ambas variables. (35)

#### Donde:

M = muestra

O1 = observación de la variable engagement

O2 = observación de variable satisfacción laboral

r = relación entre variables

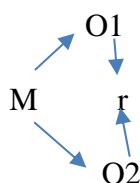
### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### Población Total:

La población estará constituida por todo el personal de Enfermería que labora en un Hospital Policial “Luis N. Sáenz” en el distrito de Jesús María. El número de personal de enfermería que laboran es de 220 enfermeros, según los datos de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital.

#### Cálculo del tamaño de muestra (si es pertinente):

Se trata de un estudio censal, considerándose como muestra a toda la población de estudio, el muestreo será de tipo no probabilístico, abordando a la población muestral.



### **Número de muestra final (n):**

La muestra final será con todo el personal de enfermería, siendo 220 personas.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

Inclusión:

- Personal de Enfermería que acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Personal de Enfermería que labore más de seis meses en el hospital.
- Personal de Enfermería que firmen el consentimiento informado.

Exclusión:

- Personal de Enfermería que laboren menos de seis meses en el hospital.
- Personal de Enfermería que no deseen participar en el estudio.
- Personal de Enfermería que se encuentre en aislamiento, vacaciones, sometido a ley o con descanso médico.

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **VARIABLE 1: Engagement**

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

#### **VARIABLE 2: Satisfacción Laboral**

- “Cargo (factores intrínsecos)”
- “Organización (factores extrínsecos)”
- “Interacciones con el jefe inmediato”
- “Oportunidades de progreso”
- “Remuneraciones e incentivos”
- “Interrelación con los compañeros de trabajo”

**Variable 1: ENGAGEMENT**

**Definición Operacional:** El engagement en el trabajador será medido a través de la escala UWES-17, que contiene un cuestionario de 17 preguntas en la escala de Likert (modificada), considerando sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción. (28)

**Matriz operacional de la variable 1:**

| <i>Dimensión</i> | <i>Indicadores</i>  | <i>Ítem</i>            | <i>Escala de medición</i> | <i>Niveles y Rangos (Valor final)</i> |
|------------------|---|------------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| Vigor            | Energía, Trabajo durante largos periodos de tiempo, Fortaleza, Ganas, Persistencia en el trabajo, Resiliencia | 1, 2, 3, 4, 5, 6.      | Ordinal                   | - Alto<br>- Medio<br>- Bajo           |
| Dedicación       | Significado y propósito, reto, Entusiasmo, orgullo, Inspiración   | 7, 8, 9, 10, 11.       |                           |                                       |
| Absorción        | Felicidad, Concentración  | 12, 13, 14, 15, 16, 17 |                           |                                       |

## Variable 2: Satisfacción Laboral

**Definición Operacional:** Se considerará la puntuación obtenida por el trabajador al momento de realizar la encuesta de satisfacción del personal de salud. (33)

### Matriz operacional de la variable 2:

| <i>Dimensión</i>                       | <i>Indicadores</i>  | <i>Item</i>        | <i>Escala de medición</i> | <i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>           |
|--|---|--------------------|---------------------------|---|
| Cargo<br>(factores intrínsecos)        | Objetivos y responsabilidades, proporción de recursos, proporción de información sobre el desempeño, desarrollo de habilidades.             | 1, 2, 3, 4         | Ordinal                   | - Satisfecho<br>- Indiferente<br>- Insatisfecho |
| Organización<br>(factores extrínsecos) | Orden de la organización, Adaptación al medio laboral, Ambiente laboral Políticas del personal de la institución, Trato a los trabajadores, | 5, 6, 7, 8, 9, 10  |                           |   |
| Interacciones con el jefe              | Reconocimiento por parte de los   | 11, 12, 13, 14, 15 |                           |   |



|   |   |            |  |
|---|---|------------|--|
| inmediato                                   | directivos y/o jefes, Información sobre asuntos de la institución<br>Solución de problemas por parte de los directivos y/o jefes, Toma de decisiones, Dominio de las funciones por parte de los directivos y/o jefes, |            |  |
| Oportunidades de progreso                   | Desarrollo de habilidades y desarrollo humano   | 16, 17     |  |
| Remuneraciones e incentivos                 | Remuneración adecuada,<br>Necesidades personales  | 18, 19     |  |
| Interrelación con los compañeros de trabajo | Ayuda entre los compañeros de trabajo, resolución de los reclamos   | 20, 21, 22 |  |

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Encuesta

**Instrumento:** Cuestionario.

#### **3.7.2. Descripción**

A continuación, se describirá la ficha técnica de los instrumentos a utilizar.

La ficha técnica del instrumento 1 “CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES -17 (ULTRICHT WORK ENGAGEMENT SCALE)”. (ENGAGEMENT)

**Población:** *Docentes.*

**Tiempo:** *2022*

**Momento:** *no específica.*

**Lugar:** *Universidad de UTRECH – Países Bajos.*

**Validez:** *focus grou.*

**Fiabilidad:** *valor de alfa de Cronbach.*

**Tiempo de llenado:** *10-15 minutos.*

**Número de ítems:** *17 ítems.*

**Dimensiones:** *“vigor” (1,2,3,4,5,6); “absorción” (7,8,9,10,11,12) y “dedicación” (13,14,15,16,17).*

**Alternativas de respuesta:** *Nunca, Casi nunca, Rara vez, Algunas veces, Frecuentemente, Muy frecuentemente, Siempre.*

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** *Alto, Medio, Bajo*

La ficha técnica del instrumento 2 “ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD”. (SATISFACCION LABORAL) (37)

**Población:** *Trabajadores de salud.*

**Tiempo:** *2022*

**Momento:** *no especifica.*

**Lugar:** *no especifica*

**Validez:** *Análisis factorial exploratorio.*

**Fiabilidad:** *Valor de alfa de Cronbach.*

**Tiempo de llenado:** *10-15 minutos.*

**Número de ítems:** *22 ítems.*

**Dimensiones:** *“Cargo”(1,2,3,4), Organización” (5,6,7,8,9,10), Interacciones con el jefe inmediato” (11,12,13,14,15), “Oportunidades de progreso” (16,17), Remuneraciones e incentivos” (18,19), “Interrelación con los compañeros de trabajo” (20,21,22).*

**Alternativas de respuesta:** *Totalmente de acuerdo con la opinión, Mayormente de acuerdo con la opinión, Indiferente a la opinión, Pocas veces de acuerdo con la opinión, Totalmente en desacuerdo con la opinión.*

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** *Satisfecho, Indiferente e Insatisfecho.*

### **3.7.3. Validación**

Los instrumentos de estudio contaron con la validación de juicio de expertos en investigaciones anteriores, por lo que no necesitó realizar la validación de contenido, siendo instrumentos aplicados en estudios similares a la presente investigación. (Anexo 3)

La presente investigación utilizó los instrumentos: “Cuestionario De Engagement Uwes -17 (Utrecht Work Engagement Scale)” (Schaufeli 2002) Y “Encuesta De Satisfacción Del Personal De Salud” (MINSA). Se realizó una prueba de piloto en 30 personas en estudio.

Para la recolección de datos se abordará al personal de enfermería en su respectivo servicio, durante su turno. Se realizará la entrega de un consentimiento informado en la cual explica los objetivos del estudio, posteriormente se entregará los cuestionarios de “Engagement” con 17 ítems y “Satisfacción Laboral” con 22 ítems. La recolección de datos será realizada en 40 días aproximadamente.

#### **3.7.4. Confiabilidad**

Para asegurar la representatividad de los instrumentos en el presente grupo poblacional se calculó un: alfa de Cronbach, considerando a un 10 % de la población en estudio, como prueba piloto. Luego del análisis de los datos con el instrumento de ENGAGEMENT, se obtuvo un valor de confiabilidad de 0.976 (MUY ALTA): y para el instrumento de SATISFACCIÓN LABORAL, el valor de confiabilidad es de 0.812 (MODERADA). (Anexo 4)

#### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

Se utilizó como programa Word, siendo útil en la redacción del proyecto y otros documentos al respecto. A su vez se utilizó el programa Excel, que en su efecto ayudó a la creación de base de datos, tablas y gráficos. Por consiguiente se utilizó el programa estadístico SPSS para el análisis de datos, la parte estadística tanto descriptiva como inferencial. El valor alfa es de 0,05.

### **3.9. Aspectos éticos**

La presente investigación se ceñirá a las normas internacionales y nacionales sobre investigación en humanos, así como las disposiciones vigentes en bioseguridad. Se redactará y enviará la documentación necesaria a la institución involucrada en el recojo de datos. Se continuará con el procedimiento metodológico que se adapte al estudio, al igual que se utilizará de los instrumentos para la recolección de datos que fueron validados y tienen confiabilidad para lograr los objetivos. Se asegurará el anonimato de todos los participantes del estudio, así mismo se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Se entregará un consentimiento informado a todos los participantes del estudio, siendo sustento de la situación voluntaria de la participación. En el documento mencionado indicará los objetivos y procedimientos de la investigación.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

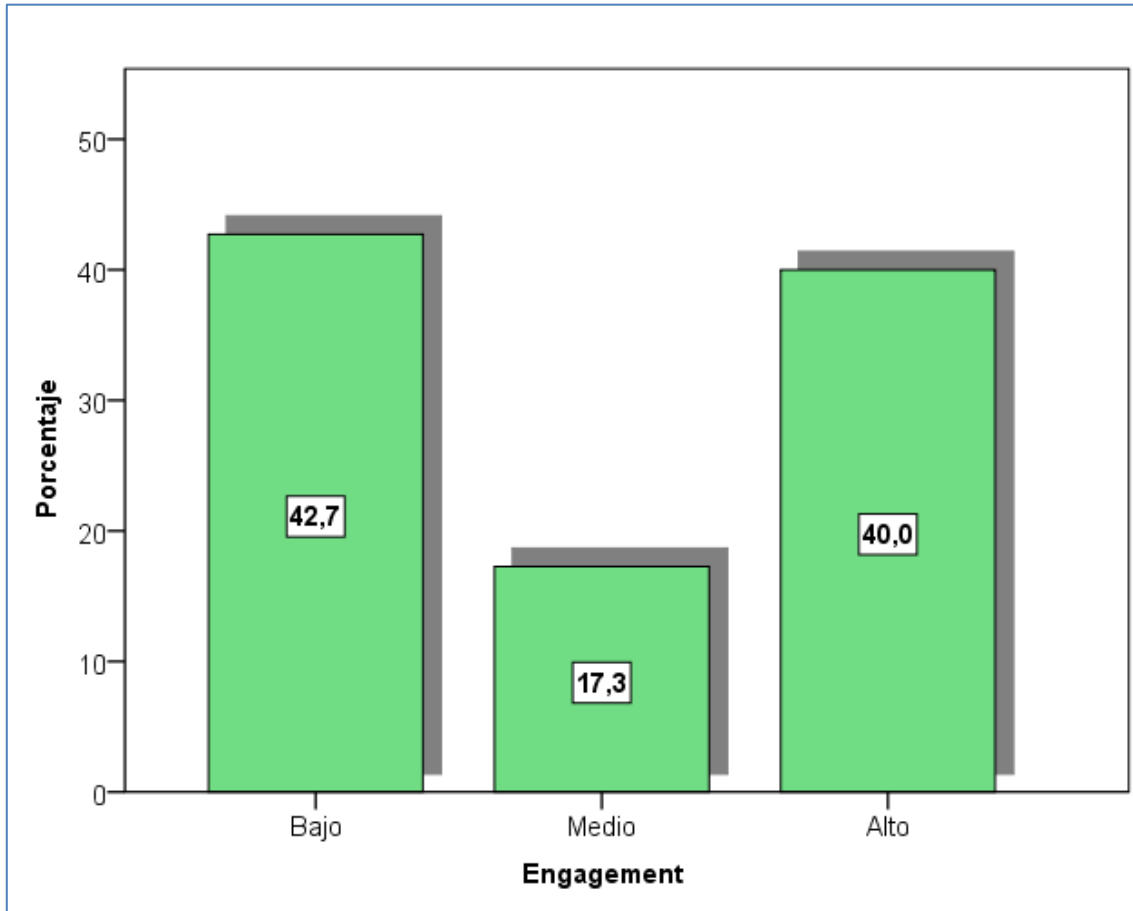
- **VARIABLE ENGAGEMENT**

**Tabla 1.** *Distribución del personal de enfermería según el nivel de engagement.*

| <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>%</b> |
|--------------|-------------------|----------|
| Bajo         | 94                | 42.7     |
| Medio        | 38                | 17.3     |
| Alto         | 88                | 40.0     |
| Total        | 220               | 100.0    |

*Fuente: base de datos SPSS*

**Figura 1.** Distribución del personal de enfermería según el nivel de engagement.



*Fuente: base de datos SPSS*

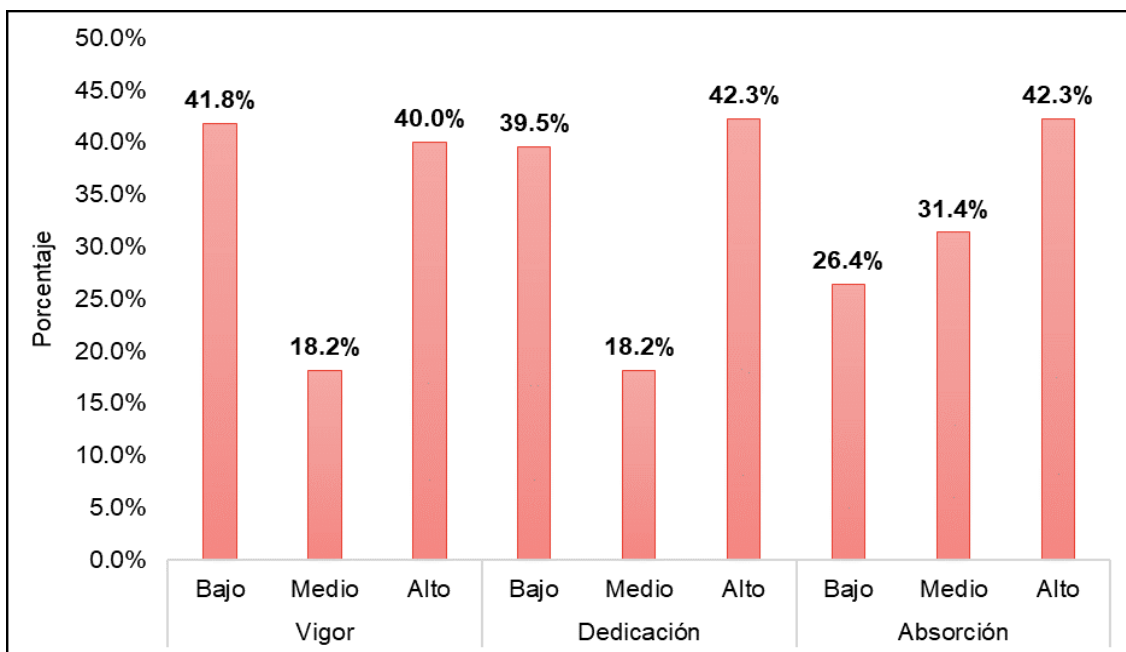
En la tabla 1 y figura 1 se observa que el 42.7% del personal de enfermería se ubica en el nivel bajo de engagement, seguido de un 40% en el nivel alto; solo el 17.3% se encuentran en un nivel medio de engagement.

**Tabla 2.** Distribución del personal de enfermería según las dimensiones de engagement.

| Dimensiones | Nivel | Frecuencia | %     |
|-------------|-------|------------|-------|
| Vigor       | Bajo  | 92         | 41.8% |
|             | Medio | 40         | 18.2% |
|             | Alto  | 88         | 40.0% |
| Dedicación  | Bajo  | 87         | 39.5% |
|             | Medio | 40         | 18.2% |
|             | Alto  | 93         | 42.3% |
| Absorción   | Bajo  | 58         | 26.4% |
|             | Medio | 69         | 31.4% |
|             | Alto  | 93         | 42.3% |

Fuente: base de datos SPSS

**Figura 2.** Distribución del personal de enfermería según las dimensiones de engagement.



Fuente: base de datos SPSS



En la tabla 2 y figura 2 se observa la distribución del personal de enfermería en cada una de las 3 dimensiones de engagement. En el caso del vigor, el 41.8% se ubica en el nivel bajo, seguido de un 40% en el nivel alto. En cuanto a la dedicación, el 42.3% se encuentran en el nivel alto; seguido de un 39.5% en el nivel bajo.

En el caso de la absorción, el 42.3% del personal de enfermería se ubican en el nivel alto; le sigue el nivel medio con el 31.4% y finalmente el nivel bajo con el 26.4%.

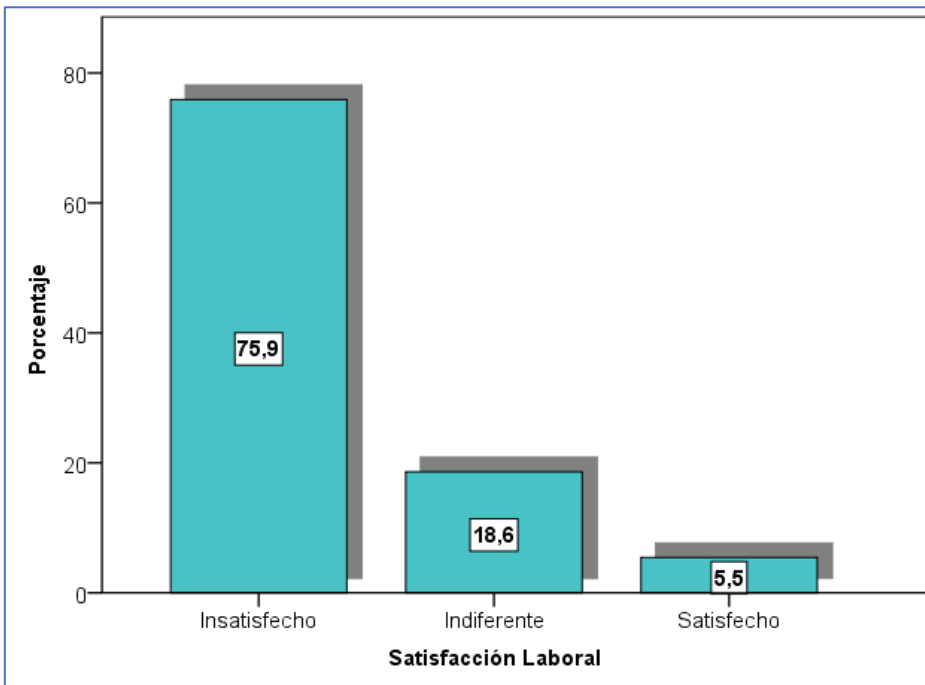
- **VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL**

**Tabla 3.** *Distribución del personal de enfermería según satisfacción laboral.*

| <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>%</b> |
|--------------|-------------------|----------|
| Insatisfecho | 167               | 75.9     |
| Indiferente  | 41                | 18.6     |
| Satisfecho   | 12                | 5.5      |
| Total        | 220               | 100.0    |

*Fuente: base de datos SPSS*

Figura 3. Distribución del personal de enfermería según satisfacción laboral.



Fuente: base de datos SPSS

En la tabla 3 y figura 3 se observa que el 75.9% del personal de enfermería se encuentran insatisfechos; le sigue el 18.6% en el nivel indiferente; solo el 5.5% se ubican en el nivel satisfecho.

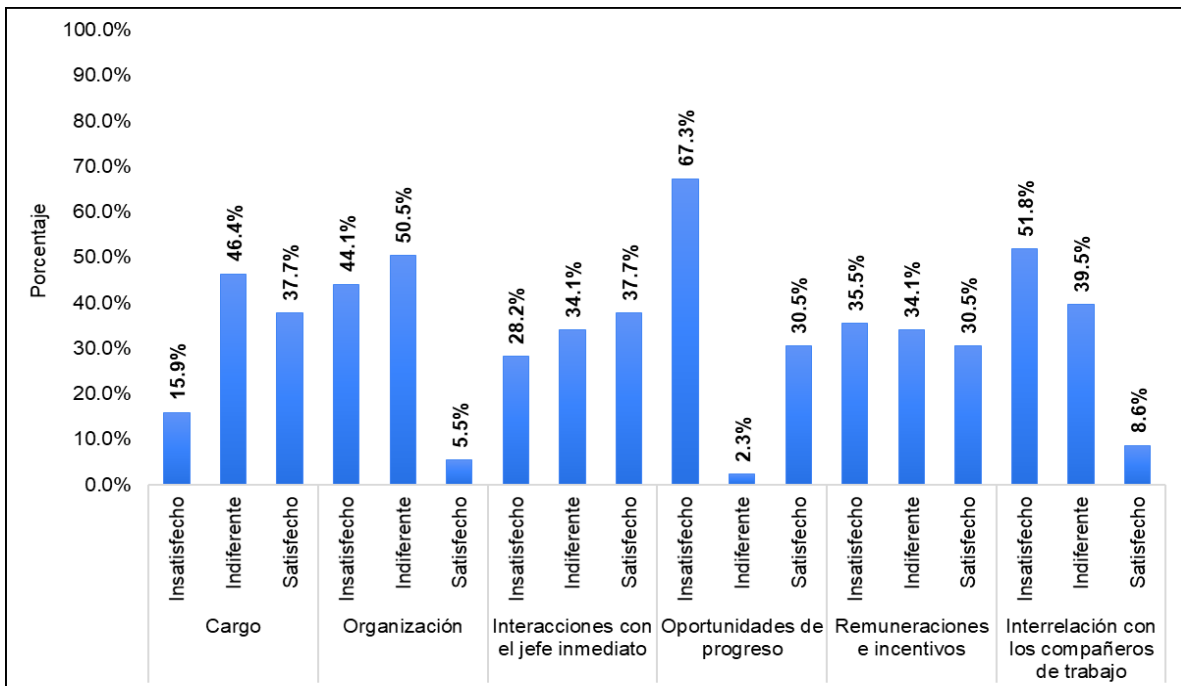
**Tabla 4.** Distribución del personal de enfermería según las dimensiones de satisfacción laboral.

| Dimensiones                         | Nivel        | Frecuencia | %     |
|-------------------------------------|--------------|------------|-------|
| Cargo                               | Insatisfecho | 35         | 15.9% |
|                                     | Indiferente  | 102        | 46.4% |
|                                     | Satisfecho   | 83         | 37.7% |
| Organización                        | Insatisfecho | 97         | 44.1% |
|                                     | Indiferente  | 111        | 50.5% |
|                                     | Satisfecho   | 12         | 5.5%  |
| Interacciones con el jefe inmediato | Insatisfecho | 62         | 28.2% |

|   |              |     |       |
|---|--------------|-----|-------|
|   | Indiferente  | 75  | 34.1% |
|   | Satisfecho   | 83  | 37.7% |
| Oportunidades de progreso                   | Insatisfecho | 148 | 67.3% |
|   | Indiferente  | 5   | 2.3%  |
|   | Satisfecho   | 67  | 30.5% |
| Remuneraciones e incentivos                 | Insatisfecho | 78  | 35.5% |
|   | Indiferente  | 75  | 34.1% |
|   | Satisfecho   | 67  | 30.5% |
| Interrelación con los compañeros de trabajo | Insatisfecho | 114 | 51.8% |
|   | Indiferente  | 87  | 39.5% |
|   | Satisfecho   | 19  | 8.6%  |

Fuente: base de datos SPSS

**Figura 4.** Distribución del personal de enfermería según las dimensiones de satisfacción laboral.



Fuente: base de datos SPSS

En la tabla 4 y figura 4 se observan los resultados de la distribución del personal de enfermería para cada una de las 6 dimensiones de la variable satisfacción laboral.

El nivel bajo es más frecuente en las dimensiones oportunidades de progreso (67.3%), remuneraciones e incentivos (35.5%) e interrelación con los compañeros de trabajo (51.8%).

El nivel indiferente es más frecuente en las dimensiones cargo (46.4%) y organización (50.5%).

En la dimensión interacciones con el jefe inmediato se observa que es más prevalente el nivel satisfecho con el 37.7% del personal de enfermería.

## **ANÁLISIS DE CORRELACIÓN**

A través del Coeficiente de Spearman

### **Hipótesis General:**

- **H0:** No existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.
- **H1:** Existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.

**Tabla 6.** *Relación entre engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.*

|                 |                      |                            | <b>Engagement</b> | <b>Satisfacción Laboral</b> |
|-----------------|----------------------|----------------------------|-------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Engagement           | Coeficiente de correlación | 1.000             | -.040                       |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           |                   | .560                        |
|                 |                      | N                          | 220               | 220                         |
| Spearman        | Satisfacción Laboral | Coeficiente de correlación | -.040             | 1.000                       |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .560              |                             |
|                 |                      | N                          | 220               | 220                         |

*Fuente: base de datos SPSS*

En la tabla 6 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es -0.040, esto indica que la relación es inversa y casi nula entre ambas variables; sin embargo, el valor  $p=0.560$  es mayor a 0.05, entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto; no existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.

En la figura 5 se observa que los puntajes no muestran tendencia, lo que confirma la no relación entre las variables engagement y satisfacción laboral.

### Hipótesis específica 1:

- **H0:** No existe relación significativa entre vigor de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.
- **H1:** Existe relación significativa entre vigor de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.

**Tabla 7.** *Relación entre vigor de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.*

|                 |                      |                            | Vigor | Satisfacción Laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|-------|----------------------|
| Rho de Spearman | Vigor                | Coeficiente de correlación | 1.000 | -.023                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           |       | .731                 |
|                 |                      | N                          | 220   | 220                  |
| Rho de Spearman | Satisfacción Laboral | Coeficiente de correlación | -.023 | 1.000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .731  |                      |
|                 |                      | N                          | 220   | 220                  |

*Fuente: base de datos SPSS*

En la tabla 7 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es -0.023, esto indica que la relación es inversa y casi nula entre el vigor del engagement y la satisfacción laboral; sin embargo, el valor  $p=0.731$  es mayor a 0.05, entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto; no existe relación significativa entre vigor de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.

### Hipótesis específica 2:

- **H0:** No existe relación significativa entre dedicación de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022
- **H1:** Existe relación significativa entre dedicación de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022

**Tabla 8.** *Relación entre dedicación de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.*

|                 |                      |                            | Dedicación | Satisfacción Laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Dedicación           | Coeficiente de correlación | 1.000      | -.109                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           |            | .107                 |
|                 |                      | N                          | 220        | 220                  |
|                 | Satisfacción Laboral | Coeficiente de correlación | -.109      | 1.000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .107       |                      |
|                 |                      | N                          | 220        | 220                  |

*Fuente: base de datos SPSS*

En la tabla 8 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es -0.109, esto indica que la relación es inversa y débil entre dedicación de engagement y la satisfacción laboral; sin embargo, el valor  $p=0.107$  es mayor a 0.05, entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto; no existe relación significativa entre dedicación de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.

### Hipótesis específica 3:

- **H0:** No existe relación significativa entre absorción de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022
- **H1:** Existe relación significativa entre absorción de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022

**Tabla 9.** *Relación entre absorción de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.*

|                 |                      | Absorción                   | Satisfacción Laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Absorción            | Coefficiente de correlación | 1.000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | .689                 |
|                 |                      | N                           | 220                  |
|                 | Satisfacción Laboral | Coefficiente de correlación | -.027                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | .689                 |
|                 |                      | N                           | 220                  |

*Fuente: base de datos SPSS*

En la tabla 9 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es -0.027, esto indica que la relación es inversa y casi nula entre absorción de engagement y la satisfacción laboral; sin embargo, el valor  $p=0.689$  es mayor a 0.05, entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto; no existe relación significativa entre absorción de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022.



### 4.1.3. Discusión de resultados

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre Engagement y Satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital Policial en Lima, además de sus objetivos específicos; a su vez, se bosquejó una hipótesis general y tres específicas. Se describió las variables con las frecuencias y sus respectivos porcentajes; se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para el contraste de la hipótesis. El diseño del instrumento para la recolección de la información fue en concordancia a las particularidades del personal de enfermería, el cual, fue validado por expertos en el área de docencia universitaria y educación, cuya validez de contenido del instrumento es aplicable, de la misma forma, se procedió a calcular la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.976 para Engagement y un valor de 0.812 para la Satisfacción Laboral. (33)

Los resultados obtenidos, después de ejecutar el instrumento, se comprueba la existencia de un Engagement deficiente; esto debido a que el total de participantes en el estudio, el 42.7% indicaron que el Engagement se encuentra en nivel Bajo, mientras 40% se encuentran en nivel Alto y el 17.3% se encontraron en el nivel Medio de Engagement. En el trabajo de **Amanqui y Sarmiento** (21) se encontraron los niveles de engagement laboral en nivel bajo con un 84.4%, engagement medio con un 13.3% y engagement alto con un 2.2% del personal de enfermería de central de esterilización, recuperación y centro quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa, lo cual nos indica que los colaboradores ejercen su labor rutinaria y no sienten conexión afectiva con su labor realizada.

En el mismo contexto, se confirma mediante el coeficiente Rho de Spearman cuyo valor es -0.040, mostrando que la relación es inversa y casi nula entre Engagement y Satisfacción Laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima; por último, la significancia es mayor a 0.05, por lo cual, no rechaza la hipótesis nula y por consiguiente no existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral. En la misma línea tenemos a Aguillon y Decanini (15) indican que no se encuentra una vinculación entre las variables, mencionando que el indicador de satisfacción es superior al nivel obtenido de engagement, mencionando que los colaboradores se encuentran satisfechos con su trabajo, pero no se ha logrado generar una vinculación total con la organización llegando hasta el engagement. Sin embargo Sutta (12), realizando la prueba de Rho de Spearman tuvo como resultado 0,000, la cual afirma que existe una relación significativa entre ambas variables.

En esta investigación se puede demostrar que la variable Dedicación es alto en la muestra, el 42.3%, por lo que los colaboradores se encuentran entusiasmados, inspirados, orgullosos con su trabajo e identificados con la labor que realizan; respecto a Absorción, el 42.3% siempre están inmersos, absortos durante su labor. Sin embargo la variable Vigor, solo el 40% tiene niveles altos de energía y una persistencia mayor, realizando una comparación con Caicedo (16) sus resultados muestran que la variable dedicación sobresale encontrándose en nivel alto, sin embargo vigor y absorción se muestran en un nivel bajo; por lo que la institución debe utilizar programas de capacitación hacia los colaboradores que ayuden a mejorar los niveles de energía y transformar el trabajo en un sitio agradable, confortable y de completa concentración.

En la variable Satisfacción Laboral, se observa que el 75.9% del personal de enfermería de un hospital policial en Lima se encuentran insatisfechos, el 18.6% indiferentes, mientras que el 5.5% se ubican en nivel satisfecho. Muñante y Perez (20) encontraron que 45% el personal presenta la satisfacción laboral en un nivel medio, 30% en un nivel bajo y 25% en nivel alto. En la misma línea, Tamayo (17) se encontró que el 47.1 % del personal de salud presentan satisfacción laboral alta, el 36.2% tienen satisfacción parcial y el 10.1% se encuentran parcialmente insatisfechos, mientras que el 4.3% tienen satisfacción laboral regular y el 2.2% alta insatisfacción. Orihuela (22) encontró que el 93% del personal de salud manifiestan alta satisfacción, el 2.3% mediana satisfacción y el 4.7% manifiestan baja satisfacción con su trabajo. Enciso (23) precisa que la satisfacción laboral debe enmarcarse al estudio de las actitudes hacia el trabajo de manera general o específicas, que a su vez son evaluados los sentimientos y disposiciones conductuales de los colaboradores.

Según los resultados de la distribución del personal de enfermería para cada una de las 6 dimensiones de la variable satisfacción laboral. El nivel bajo es más frecuente en las dimensiones oportunidades de progreso (67.3%), remuneraciones e incentivos (35.5%) e interrelación con los compañeros de trabajo (51.8%), el nivel indiferente es más frecuente en las dimensiones cargo (46.4%) y organización (50.5%), en la dimensión interacciones con el jefe inmediato se observa que es más prevalente el nivel satisfecho con el 37.7% del personal de enfermería. Sin embargo Sutta (12) indica según los resultados al personal de salud de acuerdo a las 6 dimensiones de Satisfacción laboral del MINSA, el 3.4% se encuentra totalmente en desacuerdo según la dimensión oportunidades de progreso, el 32.8% mayormente de acuerdo con la opinión según las dimensiones de remuneración e incentivos, interacción con sus compañeros de trabajo, el 41.4% en mayormente de acuerdo con la

opinión según la dimensión de oportunidad de progreso, el 46.6% en totalmente de acuerdo con la opinión según la dimensión cargo, el 58.6% en totalmente de acuerdo con la opinión respecto a la dimensión de organización, el 56.9% se encuentra mayormente de acuerdo con la opinión según la dimensión interacción con el jefe inmediato. Rivera (19) indica que la variable relacionada al establecimiento de salud, el colaborador que labore en un establecimiento de 2° categoría o 3° categoría, respecto a uno de 1° categoría, disminuye en un 11% la probabilidad de satisfacción del trabajador debido a los servicios de complejidad; así mismo menciona que la satisfacción laboral al ser un constructo psicológico, es importante obtener datos por los propios colaboradores para el análisis exhaustivo respecto a los determinantes de la satisfacción laboral.

## **CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

1. Se obtuvo un coeficiente Spearman de  $-0.040$ , que según Martínez, nos indica que este valor corresponde a una relación inversa y casi nula, y se puede afirmar que no existe relación entre las variables Engagement y Satisfacción Laboral del personal de enfermería de un hospital Policial, con significancia estadística de  $p = 0.560$ , el cual no rechaza la hipótesis Nula, en el periodo estudiado.
2. Se obtuvo una relación de no significancia estadística con una  $p = 0.731$ , no se rechaza la hipótesis Nula; un coeficiente de Spearman de  $-0.023$ , un valor que nos dice que estamos frente a una relación inversa y casi nula, entre Vigor de engagement y Satisfacción Laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022. Para estos valores se puede concluir que el Vigor no sigue la direccionalidad de la Satisfacción Laboral, que no existe relación significativa entre vigor y Satisfacción laboral, ya que se demostró el rechazo a la hipótesis alternativa.

3. Se obtuvo una correlación de estadística significativa  $p = 0.107$ , que no rechaza la hipótesis nula; un coeficiente de Spearman de  $-0.109$ , siendo esta relación inversa y débil entre Dedicación de Engagement y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en un hospital policial en Lima, 2022, por lo tanto; no existe relación significativa entre dedicación de engagement y satisfacción laboral.
  
4. Se obtuvo el coeficiente de Spearman de  $-0.027$ , indicando que la relación es inversa y casi nula entre absorción de engagement y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022, con  $p = 0.689$ , que no rechaza la hipótesis Nula (36). Por lo tanto, no hay relación significativa entre las variables.

## **5.2 Recomendaciones**

- Debido a que no se halló correlación entre las variables, Engagement y Satisfacción Laboral del personal de enfermería del hospital PNP “Luis N. Sáenz”; así mismo encontrándose en un nivel bajo de engagement y en un nivel de insatisfechos de satisfacción laboral; se recomienda a los directivos de dicha institución fortalezcan el engagement al personal, mediante estrategias para que los trabajadores sientan el compromiso con sus labores, al igual que métodos que favorezcan la motivación del personal para la Satisfacción Laboral.

- De la totalidad de enfermeros participantes en el estudio, el 18.2% se encuentran en un nivel Medio de Vigor de engagement; para ello se recomienda a los directivos del Hospital PNP realizar gestiones que permitan identificar actividades y optimizar los niveles altos de energía y una resistencia mental durante sus labores de los enfermeros.
- Debido a que el 18.2 % de enfermeros se encuentra en un nivel Medio de Dedicación de engagement, se recomienda a los directivos del Hospital PNP fortalecer las conexiones emocionales para una alta implicancia, compromiso laboral y sentimientos de significancia del trabajo de los enfermeros realizando charlas acordes a las necesidades de las diversas áreas laborales y reconocimientos continuo de la labor del enfermero dentro de la institución.
- Debido a que el 26.4% de enfermeros se encuentran en un nivel Bajo de Absorción de engagement, se recomienda a los directivos del Hospital PNP realizar gestiones pertinentes que favorezcan la concentración plena y el disfrute de las labores del enfermero.

## REFERENCIAS

1. Sánchez Trujillo MG, García Vargas MdLE. Satisfacción Laboral en los entornos de trabajo. *Scientia et Technica*. 2017 Junio; 22(2): p. 161-166.
2. Bobadilla Yzaguirre M, Callata Nosiglia C, Caro Rojas A. Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global Pacífico Ud, editor. Lima: [tesis]; 2015.
3. Concha Vargas GK, Pauca Llacma M. Relación entre engagement con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Universidad Autónoma San Francisco S.A.C. UNSA , editor. Arequipa: [tesis]; 2019.
4. Torrente P, Llorens S, Salanova M. Prácticas Organizacionales Saludables: un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el Engagement con el trabajo. *Rev Peruana de Psicología y trabajo social*. 2013 Junio; 2(1): p. 107-120.
5. Riera P, Miller J, Operé M. Gestión del compromiso: Del Sentir del empleado al hacer la organización. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*. 2016;(114): p. 42-49.
6. Lupano Perugini L, Waisman S. Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Rev Psicodebate*. 2018 Junio; 18(1): p. 77-89.
7. Gamboa Ruiz EJ. Satisfacción Laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Rev PsicologíaCientifica.com*. 2010 Septiembre; 12(16).
8. Neira Centeno dR, Salinas Valverde N. Satisfacción Laboral de la Enfermera (o) profesional en el Servicio de emergencia de un Hospital Nacional Lima: UPCH:



- [tesis]; 2017.
9. MINSA. Encuesta de Satisfacción Laboral del Personal de Salud Perú; 2002.
  10. Fernandez Merino C, Yanez Gallardo R. Describiendo el Engagement en profesionales de Enfermería de atención Primaria de Salud. Rev Ciencia y Enfermería. 2014 Diciembre; 20(3): p. 131-140.
  11. Bakker AB, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones. 2013 Diciembre; 29(3): p. 107-115.
  12. Sutta Amat N. Engagement y Satisfacción laboral del usuario interno del Centro de Salud de Urcos Cusco: [tesis]; 2019.
  13. Mendoza Vega RF, Murillo Murillo EG, García Méndez S. Relación entre Satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal S.A.S. Revista de Investigaciones. 2019 Enero-Julio; 15 Número 1(76-84).
  14. Pujol Cols L. Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. Rev Salud de los trabajadores. 2018 Enero-Junio; 26(1): p. 6-19.
  15. Aguillón A, Peña J, Decanini M. Estudio exploratorio sobre la actitud del capital humano respecto al engagement (compromiso). Rev Iberoamericana de ciencias. 2014 Noviembre; 1(6): p. 1-11.
  16. Caicedo Contreras M. Engagement y Satisfacción Laboral: ¿ Influyen en la Satisfacción del Cliente?: [tesis]; 2018.

17. Tamayo Villena LM. Relación entre el Engagemnt y la Satisfacción laboral del personal de salud. Hospital Base II Moquegua-EsSalud María UCdS, editor. Arequipa: [tesis]; 2022.
18. Gamarra Pereira Y. Engagement y la satisfaccion laboral en los trabajadores del Hospital Adolfo Guevara Velasco ESSALUD Vallejo UC, editor. Cusco: [tesis]; 2020.
19. Rivera Huari YM. "Determinantes de la Satisfacción Laboral en el sector salud peruano" Lima: [tesis]; 2018.
20. Muñante Cardenas M, Perez Sanchez N. "Satisfacción Laboral y Motivación de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, 2018" Callao: [tesis]; 2019.
21. Amanqui Mamani R, Sarmiento Quispe M. "Motivación Laboral y el Engagement Laboral en el personal de enfermería de Centro quirúrgico, Recuperación y Central de Esterilización del HRHD. Arequipa" Arequipa: [tesis]; 2018.
22. Orihuela Lipa G. "Satisfacción del usuario interno de la Comunidad Local de Administración de Salud Tambopata, Puerto Maldonado" Puerto Maldonado: [tesis]; 2016.
23. Enciso Solís MM. Satisfacción laboral de los usuarios internos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza UCV , editor. Lima: [tesis]; 2018.
24. Carrasco Gonzáles AM, Corte de la corte CMdl, León Rubio M. Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. Rev Digital de Prevención. 2010 Abril; 1.

25. Quiroz Gonzáles E, Muñoz Jaramillo JT. El Engagement: Una Perspectiva desde las Organizaciones Saludables. 2020; 9: p. 55-74.
26. Lupano Perugini ML, De la Iglesia G, Castro Solano A, Fernández Liporace M. Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. Ciencias Psicológicas. 2017; 11(2): p. 127-137.
27. Salanova Soria M, B. Schaufeli W. El Engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión Madrid: Alianza; 2009.
28. Salanova Soria M, Schaufeli WB. El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. In.: Estudios Financieros; 2004. p. 109-138.
29. Schaufeli WB, Bakker A. Manual UWES-Utrecht Work Engagement Scale. 2003.
30. Loitegui Aldaz JR. Determinantes de la Satisfacción Laboral en empleados de la administración Foral de Navarra. [Tesis] , editor. [Madrid]: Universidad Complutense; 1990.
31. Peiró JM. Psicología de la Organización. 5th ed. Distancia UNdEa, editor. España; 1998.
32. Blum ML, Naylor JC. "Psicología Industrial". Sus fundamentos teóricos y sociales México: Trillas; 1976.
33. MINSA. Encuesta de Satisfacción Laboral del Personal de Salud Lima, Perú: MINSA; 2002.
34. Hernández Chanto A. El método Hipotético-Deductivo como legado del

positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. Ciencias Económicas. 2008; 2(26): p. 183-195.

35. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio MdP. Metodología de la Investigación. 6th ed. Interamericana , editor. México: McGraw Hill Education; 2014.
36. Tamayo M. El Proceso de la Investigación Científica. 4th ed. Editores GN, editor. México: Limusa; 2004.
37. MINSA. Encuesta de satisfacción del personal de salud. 2002. Sistema de Gestión de Calidad.
38. RA CS. Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche Vallejo UC, editor. Trujillo: [tesis]; 2016.
39. TP H. Pruebas Psicológicas Mexico: El Manual Moderno; 2004.

## ANEXOS

### **Anexo1: Matriz de consistencia**

| Formulación del Problema  | Objetivos   | Hipótesis   | Variables   | Diseño metodológico   |
|---|---|---|---|---|
| <p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre Engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión vigor de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión dedicación de engagement y satisfacción laboral</p> | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre Engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación entre la dimensión vigor de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>2. Determinar la relación entre la dimensión dedicación de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> | <p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022</p> <p><b>Hipótesis Específica</b></p> <p>1. Existe relación significativa entre vigor de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022</p> <p>2. Existe relación significativa entre dedicación de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un</p> | <p>Variable 1: <b>Engagement</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigor</li> <li>• Dedicación</li> <li>• Absorción</li> </ul> <p>Variable 2: <b>Satisfacción Laboral</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Interacción con el jefe inmediato</li> <li>• Cargo</li> <li>• Interrelación con los compañeros de trabajo</li> <li>• Remuneraciones e incentivos</li> <li>• Oportunidades de progreso</li> <li>•</li> </ul> | <p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Método y diseño de la investigación:</b></p> <p>Es de método Deductivo</p> <p>Diseño no experimental de corte transversal</p> <p><b>Población Muestra:</b></p> <p>Personal de enfermería.</p> |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <p>del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión absorción de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022?</p> | <p>3. Determinar la relación entre la dimensión absorción de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> | <p>hospital policial en Lima, 2022</p> <p>3. Existe relación significativa entre absorción de engagement y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital policial en Lima, 2022</p> |  |  |
|---|--|--|--|--|

## Anexo 2: Instrumentos

### INSTRUMENTO 1: ENCUESTA SOBRE ENGAGEMENT (V. independiente)

**I. PRESENTACION:** El presente instrumento es anónima, tiene por finalidad de recabar la información sobre el Engagement y Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Policial LNS. Lea detenidamente cada enunciado y responda con una “X” en el recuadro que corresponda.

#### II. DATOS GENERALES

1. Edad: 18 – 35 ( ) 36 – 45 ( ) 46 a más ( )
2. Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )
3. Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Divorciado ( ) Viudo ( )
4. Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )
5. Tiempo de servicio: menos de 1 año ( ) 1 – 5 años ( ) 5 – 10 años ( )  
Más de 10 años ( )

**III. INSTRUCCIÓN:** Lea detenidamente cada enunciado y responda con una “X” en el recuadro que corresponda.

#### Escala valorativa:

|                    |   |
|--------------------|---|
| Nunca              | 0 |
| Casi nunca         | 1 |
| Rara vez           | 2 |
| Algunas veces      | 3 |
| Frecuentemente     | 4 |
| Muy frecuentemente | 5 |
| Siempre            | 6 |

| <b>VIGOR</b>   | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. En mi trabajo me siento lleno de energía                      |          |          |          |          |          |          |          |
| 2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo                           |          |          |          |          |          |          |          |
| 3. Cuando me levanto en las mañanas tengo ganas de ir a trabajar |          |          |          |          |          |          |          |
| 4. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo  |          |          |          |          |          |          |          |
| 5. Soy muy persistente en mi trabajo                             |          |          |          |          |          |          |          |



|   |          |          |          |          |          |          |          |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 6. Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando         |          |          |          |          |          |          |          |
| <b>DEDICACIÓN</b>   | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |
| 7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito                 |          |          |          |          |          |          |          |
| 8. Estoy entusiasmado con mi trabajo                                |          |          |          |          |          |          |          |
| 9. Mi trabajo me inspira  |          |          |          |          |          |          |          |
| 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago                            |          |          |          |          |          |          |          |
| 11. Mi trabajo es retador   |          |          |          |          |          |          |          |
| <b>ABSORCIÓN</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |
| 12. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo                    |          |          |          |          |          |          |          |
| 13. Estoy inmerso en mi trabajo                                     |          |          |          |          |          |          |          |
| 14. Me “dejo llevar” por mi trabajo                                 |          |          |          |          |          |          |          |
| 15. Me es difícil desconectarme de mi trabajo                       |          |          |          |          |          |          |          |
| 16. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi |          |          |          |          |          |          |          |
| 17. El tiempo vuela cuando estoy trabajando                         |          |          |          |          |          |          |          |

**INSTRUMENTO 2: ENCUESTA SOBRE SATISFACCION LABORAL**  
(V. dependiente)

A continuación, encontrará un conjunto de preguntas relacionadas con la Satisfacción del Personal de Salud. Usted deberá responder marcando con un aspa “X” eligiendo la calificación del enunciado que exprese mejor su punto de vista usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne indique la conformidad con lo que ha declarado.

**Escala valorativa:**

|   |   |
|---|---|
| 1 | Totalmente de desacuerdo con la opinión |
| 2 | Pocas veces de acuerdo con la opinión   |
| 3 | Indiferente a la opinión                |
| 4 | Mayormente de acuerdo con la opinión    |
| 5 | Totalmente de acuerdo con la opinión    |

| <b>CARGO (FACTORES INTRINSECOS)</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí                               |          |          |          |          |          |
| 2. En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades  |          |          |          |          |          |
| 3. Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados  |          |          |          |          |          |
| 4. La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto |          |          |          |          |          |
| <b>ORGANIZACIÓN (FACTORES EXTRINSECOS)</b>  |          |          |          |          |          |
| 5. En mi trabajo mi servicio está bien organizado   |          |          |          |          |          |
| 6. Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo   |          |          |          |          |          |
| 7. En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral   |          |          |          |          |          |
| 8. Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución                                       |          |          |          |          |          |
| 9. Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan   |          |          |          |          |          |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 10. El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias  |  |  |  |  |  |
| <b>INTERACCIONES CON EL JEFE INMEDIATO</b>  |  |  |  |  |  |
| 11. Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho  |  |  |  |  |  |
| 12. Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras  |  |  |  |  |  |
| 13. Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones   |  |  |  |  |  |
| 14. Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento  |  |  |  |  |  |
| 15. Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución. |  |  |  |  |  |
| <b>OPORTUNIDADES DE PROGRESO</b>  |  |  |  |  |  |
| 16. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral   |  |  |  |  |  |
| 17. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano   |  |  |  |  |  |
| <b>REMUNERACIONES E INCENTIVOS</b>  |  |  |  |  |  |
| 18. Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo   |  |  |  |  |  |
| 19. La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal  |  |  |  |  |  |
| <b>INTERRELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>  |  |  |  |  |  |
| 20. Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo  |  |  |  |  |  |
| 21. Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores  |  |  |  |  |  |
| 22. El nombre y prestigio del Complejo Hospitalario es gratificante para mí   |  |  |  |  |  |

### Anexo 3: Validez del instrumento

#### FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO PAR MEDIR EL ENGAGEMENT

| <b>DATOS GENERALES</b>   |  |
|--|--|
| <b>Nombre del instrumento:</b> Cuestionario de Engagement UWES - 17<br>(Utrecht Work Engagement Scale) |  |
| <b>Autores:</b> Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker. 2003   |  |
| <b>Validez del autor</b>   | Se realizó mediante la prueba de KMO siendo adecuada en un .87 y la esfericidad de Bartlett es de significación de .000 ( $p < .05$ ) lo cual muestra validez de la escala.                    |
| <b>Confiabilidad</b>   | Se realizó el procedimiento estadístico mediante consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach donde se obtuvo una puntuación de .89 del cual es una confiabilidad alta. (38) |
| <b>Adaptado por:</b>   | Ritzy Cardenas   |
| <b>Lugar</b>   | Universidad Cesar Vallejo - Perú   |
| <b>Fecha de aplicación:</b>  | 2016   |
| <b>Objetivo:</b>   | Identificar el nivel de compromiso en los trabajos como también el nivel de sus dimensiones  |

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN  
LABORAL**

| <b>DATOS GENERALES</b>  |  |
|---|--|
| <b>Nombre del instrumento:</b> Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud |  |
| <b>Autor:</b> MINSA. 2002   |  |
| <b>Lugar</b>  | Perú   |
| <b>Fecha de aplicación:</b>   | 2002   |
| <b>Objetivo:</b>  | Conocer el grado de satisfacción del personal de salud con su institución. |
| <b>Duración</b>   | 10 – 15 minutos  |
| <b>Unidad de observación</b>  | Trabajadores de salud  |
| <b>Técnicas para la aplicación</b>  | Cuestionario   |

#### **Anexo 4: Confiabilidad del instrumento**

##### **1. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE ENGAGEMENT.**

**Estadísticos de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados | N de elementos |
|------------------|--|----------------|
| ,976             | ,976   | 17             |

Al aplicar el ALFA DE CRONBACH mediante el programa SPSS a los resultados de 30 pruebas pilotos, se obtuvo 0.976. Esta cifra nos indica que el instrumento de engagement posee una CONFIABILIDAD MUY ALTA (Nunnally y Bernstein, en Hogan. 2004). (39)

##### **2. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCION LABORAL.**

**Estadísticos de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados | N de elementos |
|------------------|--|----------------|
| ,812             | ,837   | 22             |

Al aplicar el ALFA DE CRONBACH a los resultados de 30 pruebas pilotos, se obtuvo 0.812. Esta cifra nos indica que el instrumento de Satisfacción Laboral posee una buena CONFIABILIDAD MODERADA (Nunnally y Bernstein, en Hogan.2004). (39)

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética (*solo para egresados*)





## Anexo 6: Formato de consentimiento informado

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Ciencias En Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados en Enfermería”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Engagement Y Satisfacción Laboral Del Personal de Enfermería de un Hospital Policial en Lima.

Nombre del investigador principal: Gabriela Ccala Merma

Propósito del estudio: Determinar la relación entre Engagement y Satisfacción laboral del personal de enfermería.

Participantes: 30 personal de salud

Participación: si

Participación voluntaria: si

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo [gabrielaccamer@outlook.es](mailto:gabrielaccamer@outlook.es) y teléfono 992650566

Contacto con el Comité de Ética:

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: .....

Apellido y nombres: .....(agregado)

Edad: ..... agregado)

Correo electrónico personalo institucional: .....

---

Firma



**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,  
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE**

*(solo para egresados)*

*En formato de PROYECTO DE TESIS, se encuentran modelo de solicitud y respuesta.*

**Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales** *(si hubiera)*

**NOMBRE DEL PROYECTO:**

**PROBLEMA A TRATAR:**

**POSIBLE ORIGENES:**

**A QUIÉN AFECTA:** (cuándo, dónde, frecuencia y magnitud del impacto).

**ACCIONES Y ESTRATEGIAS:** (actividades)

**OBJETIVO:**

**HERRAMIENTAS:**

**EVALUACIÓN:** (indicadores, instrumentos)

**Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin *solo para egresados***