



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

**“COMPROMISO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL SERGIO BERNALES, LIMA – 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

AUTORA:

Lic. JARA SIMÓN, JHANET JULIA

ASESORA:

Mg. MARIÑAS ACEVEDO, ORFELINA
<https://orcid.org/0000-0001-7901-6336>

LIMA – PERÚ

2021

ÍNDICE GENERAL

I. INTRODUCCIÓN	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24
ANEXOS	28

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables	29
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	30
Anexo C. Consentimiento informado y/o Asentimiento informado	33
Anexo D: Informe de originalidad	35

RESUMEN

El presente estudio proyecto de investigación se desarrollará con el **objetivo** de determinar el nivel de compromiso laboral en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencias del Hospital Sergio Bernales, Lima – 2021.

Material y métodos: El enfoque a emplearse en este estudio es el cuantitativo, observacional y el diseño a abordarse es el descriptivo-trasversal. La población estará conformada por 36 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Técnica e instrumento de recolección de datos: Se utilizará un cuestionario dirigido previo autorización y consentimiento informado de los participantes. **Resultados:** Los datos recolectados serán procesados, codificados e ingresados en una base de diseño en Excel y serán tabulados y procesados bajo un sistema, empleando el paquete estadístico SPSS versión 22.

Palabras claves: Compromiso, laboral, enfermería.

ABSTRACT

The present study research project will be developed with the **objective** of determining the level of work commitment in the nursing professionals of the emergency service of the Sergio Bernales Hospital, Lima - 2021.

Material and Methods: The approach to be used in this study is the quantitative, observational, and the design descriptive-cross-sectional. The population will be made up of 36 nursing professionals of the emergency service. Data collection technique and instrument: a questionnaire directed prior authorization and informed consent of the participants will be used. **Results:** The data collected will be processed, coded and entered in a design base in Excel and will be tabulated and processed under a system, using the statistical package SPSS version 22.

Keywords: Commitment, Work, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Ante las crisis sanitarias ocasionados por la pandemia de COVID-19 ha generado una emergencia sanitaria y colectivo a nivel mundial que requiere una atención próxima en los establecimientos de salud. Todo el centro hospitalario tiene la función y responsabilidad de contribuir en las atenciones ante el brote de coronavirus. Los hospitales y todo el equipo que labora en primera línea han de garantizar las atenciones oportunas en el diagnóstico y tratamiento de los pacientes afectados. Por otro lado, la Organización mundial de la salud ha implementado una respuesta ante esta crisis de emergencia con la finalidad de garantizar la seguridad de todo el personal involucrado. El personal de enfermería tiene una función sumamente importante en la dirección de los servicios y cuidados que se brindan ante esta situación de pandemia, este ha generado mayor demanda de atenciones en pacientes y como resultado la sobrecarga laboral en el personal de salud (1).

Según un estudio y análisis realizado en Europa, con la colaboración de 12 expertos sobre el tema; concluyeron que el compromiso laboral es la llave y base fundamental del éxito empresarial, por otro lado los resultados no son favorables ya el 7% de los trabajadores se encuentran altamente comprometidos con su compañía, podemos mencionar que solo un porcentaje menor se encuentra comprometido en su centro laboral (2).

En un estudio realizado en Estados Unidos, los profesionales de la salud presentan las medias más altas de estrés y falta de compromiso laboral. Por otro lado, los resultados obtenidos en la atención primaria es el 13% de los encuestados se encuentran con alto nivel de cansancio emocional y falta de compromiso en su centro laboral. Asimismo, presentan resultados similares los médicos y enfermeros cubanos que laboran en la atención primaria y atención secundaria de un establecimiento de salud (3).

En un estudio la consultora internacional Gallup, una de las consultoras pioneras en el tema de investigación sobre el compromiso laboral de los empleadores se, encontró que el 15% de los colaboradores en todo el mundo se encuentran comprometidos con su compañía y como resultado final tenemos el 85% de los trabajadores que no muestran compromiso e interés en el trabajo. Por otro lado es preocupante ya que a nivel mundial vivíamos en una crisis de compromiso laboral; en la actualidad, esta crisis podría agravar aún mucho más la economía y por ende los trabajadores se verían afectados como consecuencia de recesión económica mundial post pandemia (4).

Otros estudios realizados a nivel mundial mencionan que las empresas que cuentan con colaboradores con niveles de compromiso laboral disminuidos presentan más accidentes y un efecto negativo en su salud. Por otro lado, los trabajadores que se encuentran más comprometidos tienen mayores éxitos en el área de seguridad, con menor riesgo de accidentes en el trabajo. Como resultado final se reportó un índice de frecuencia de accidentes laborales de 0,17 por cada 100. 000 horas trabajadas (5).

Las investigaciones demuestran que el CL es uno de los principales factores que inciden en la actitud de los empleados hacia su compromiso con la compañía y sus obligaciones con el trabajo. Esto ha llegado a las expectativas de los gerentes laborales. Todas las empresas y organizaciones que quieran mejorar los resultados deben tener en cuenta los factores clave para lograr su misión, visión y CL con la organización, así como la satisfacción y motivación laboral (6).

Según la teoría de Meyer y Allen (7), definen el CL como un estado psicológico, que está compuesto por tres factores separables, y cada uno de ella revela una característica única. El compromiso afectivo estos son lazos emocionales que forma el trabajador con la organización, en la cual el colaborador se siente contento al ser parte del equipo. El compromiso de conveniencia se basa en concientizar al trabajador el tiempo que perdería y las pocas probabilidades de encontrar otro trabajo, si en caso renunciara. Por último, el compromiso normativo

se centra básicamente en la creencia de la lealtad a la compañía. Los investigadores proponen que los colaboradores de una empresa pueden experimentar cualquiera de estos tres factores, en niveles cambiantes.

Según la teoría de Maslow (8), menciona sobre la motivación humana en la que formula y ordena en cinco niveles y en una jerarquía de necesidades humanas y resguarda que conforme se deleitan las necesidades más básicas en los seres humanos, las personas extienden necesidades y aspiraciones más elevados en favor de dicha compañía.

Teoría de Herzberg y McClelland (9), nos refiere que existen tres motivaciones que mueve a los trabajadores a desempeñarse de la mejor manera en una institución, entre ellas tenemos las necesidades de logro, afiliación y poder. Las personas con una alta necesidad de logro buscan sobresalir por realizar bien su trabajo. Asimismo, los trabajadores que tienen una alta necesidad de poder, ven la manera de controlar a los demás persuadiendo sus ideas. Por otra parte, los trabajadores con alta necesidad de filiación tienden a prestar bastante atención en la calidad de sus relaciones personales.

Según un estudio realizado por la organización Gallup, donde participaron 142 países y como resultado se obtuvo que solo un 13% de los encuestados se encuentran comprometidos en su centro de trabajo. Y un porcentaje mayoritaria se encuentran desconectados e insatisfechos con su cargo y lugar donde laboran, esto conlleva a un problema mayor para las compañías (10).

La organización mundial de la salud (OMS) en conjunto con la organización internacional del trabajo (OIT). Reconocen que el personal de enfermería cumple una función vital en la promoción y prevención de enfermedades en la familia y comunidad. Asimismo, reconocen que las enfermeras son la más grande de las fuerzas en el rubro de la salud, que trabajan todo el día del año y se encuentran en todo el nivel del sistema sanitario y que a pesar de su gran importancia en el sistema de la salud, hasta la actualidad las condiciones no han mejorados para este grupo de profesionales (11).

Según los investigadores Lau, Wing y Ho (12) al realizar un análisis de 40 investigaciones, obtienen como resultado que el ausentismo es dominante en usuarios de sexo femenino jóvenes, con bajo nivel de salario y con baja satisfacción en su centro laboral. Por consiguiente, es fundamental invertir en los trabajadores con la finalidad de conseguir su. Así mismo, es esencial para las compañías saber el nivel de compromiso de sus colaboradores. Por otro lado, el tema del CL ha sido estudiado minuciosamente en los países desarrollados, ya que a menudo se apoderan de decisiones dentro de las empresas sin tomar en cuenta los factibles efectos.

Los comités de expertos de la OMS se reunieron en Ginebra, quien señala que los profesionales de enfermería deben asumir las exigencias dadas por el perfil que presenta cambios constantes en la salud mundial. Con el pasar del tiempo el trabajo de las enfermeras, ha ido avanzando y creciendo con el objetivo de cubrir las necesidades y exigencias sanitarias. En la actualidad hay mayor demanda de pacientes, la exigencia en la atención es de alta calidad, este puede verse restringido por el escaso de recursos que presentan los nosocomios (13).

En una encuesta realizada por Supera, mencionan casi la mitad del personal que trabaja refieren no estar conforme en su centro laboral, dicho resultado se encuentra relacionado con el entorno y clima laboral de los trabajadores de una empresa. También por otro lado mencionan que sus ideas y opiniones no son valoradas ni tomadas en cuenta ni por el jefe de área ni por su compañía, estos resultados podrían afectar al momento que el trabajador realice las tareas designadas (3).

Una investigación en Latinoamérica concluye que el 70% de las empresas que participaron en las encuestas manifiestan sentir conciencia sobre la importancia del tema, en la cual proponen implementar medidas para abordar el compromiso laboral en los trabajadores, realizar un plan que conecte y comprometa al usuario para llevar a la compañía hacia una optimización continua (14).

Según el modelo de compromiso laboral de Aon Hewitt, demostró que tiene un alto porcentaje de compromiso al tener la atención en áreas básicas como una buena remuneración, conocimiento, desarrollo profesional y capacitaciones constantes, cabe mencionar que la generación de compromiso laboral en los colaboradores contribuye de manera significativa en disminuir los incidentes laborales y errores de calidad en una compañía. También se evidencia los colaboradores con mayor nivel de compromiso laboral mencionan tener más pasión y disfrute por lo que hacen en su centro de trabajo, como resultado se sienten identificados con los objetivos y logros de una empresa (15).

Según el estudio de Maslach y Leiter 1997 (16), revela que hay dos polos opuestos al burnout. A la diferencia de los padecen burnout, los trabajadores con compromiso laboral presentan un lazo de relación enérgica y afectuoso en su centro laboral y se observan con la energía y compromiso para responder las demandas y presión del trabajo. Como resultado el primero negativo y el segundo positivo. Define el burnout como agotamiento, mientras que el compromiso laboral se interpreta por energía e involucramiento en el trabajo.

Desempeñarse en servicios de Urgencias conlleva al profesional de salud a una gran presión y estrés laboral debido a la presencia de mayor demanda de pacientes y la naturaleza propia del trabajo. Esta escena pone al personal en riesgo de falta de compromiso. Un estudio realizado en medio oriente concluyó que, en los personales del servicio de urgencias, había altos niveles de insatisfacción en cuanto al trabajo (17).

El compromiso laboral se caracteriza por la responsabilidad interna que hace que los empleados se involucrado tanto con sus funciones en el trabajo y con los objetivos de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión al realizar sus actividades demostrando mayor esfuerzo a la hora de realizar su trabajo.

Compromiso. Es un convenio, pacto, promesa o responsabilidad. Una persona comprometida siempre se esfuerza por ir mucho más allá de lo que está delimitado en sus funciones (18).

Funciones e intervenciones de enfermería, está basado principalmente en promocionar la salud y prevenir la enfermedad en la toda la población, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento de los usuarios. Los profesionales de enfermería brinda un cuidado científico y humanista en toda la etapa de la vida del ser humano, brindando cuidados a la persona, familia y comunidad (19).

Emergencia y urgencia, es toda situación que pone en riesgo la vida del paciente y requiere una atención inmediata. Mientras que la urgencia es toda situación en la cual la vida del paciente no está en riesgo, pero que necesita ser atendido en un tiempo corto (20).

El servicio de emergencia tiene la mayor demanda de atención en la salud, por lo general siempre se observa un horizonte desordenado, los tópicos y pasillos llenos de pacientes en camillas esperando ser hospitalizados y las largas colas por parte de los pacientes en espera de recibir un tratamiento oportuno para sus afecciones. Esta situación ha generado constantes, quejas y reclamos por parte de los pacientes y familiares que vienen reclamando una mejor atención y trato. Por otro lado el personal de salud reclama mejores salarios y condiciones de trabajo (21).

La dimensión de vigor se refiere a los niveles elevados de energía y de resistencia psíquica mientras que el ser humano labora, la voluntad propia de emplear ánimo y la persistencia para continuar a pesar de los inconvenientes que puedan presentarse a lo largo de la jornada laboral (22).

Dimensión de dedicación, consiste en estar intensamente involucrado con las funciones del trabajo y la obtención de significado con una gran inspiración, entusiasmo, orgullo y desafío en el trabajo (22).

Dimensión de absorción, Es muy difícil detener la actividad que hacemos de vez en cuando porque la absorción significa un estado placentero caracterizado por la inmersión completa y la concentración en el trabajo (22).

El profesional de enfermería desarrolla acciones de mayor complejidad. El investigador Soto, plantea que el personal de enfermería maneje competencias, que incluye conocimientos científicos, habilidades y cualidades propio de cada persona, estos son esenciales para el éxito de un trabajo; de acuerdo a sus responsabilidades y los modelos requeridos en el empleo, en las cuales debemos considerar. El conocimiento, la comprensión, la razón y las habilidades cognitivas, estos van a permitir el crecimiento de las funciones en dicho servicio (23).

En un estudio Schaufeli y Bakker (24), señala que el CL tiene un papel esencial intermediario entre los medios laborales y los comportamientos positivos. Como consecuencia de varios estudios realizados, se determina varios componentes de instituciones (medios en el trabajo, salud) y patrones de comportamiento en los colaboradores. Las cuales son los desencadenantes del comportamiento. Como resultado del comportamiento, Bakker, en un estudio concluye que el compromiso en los colaboradores no solo origina aprovechamiento para ellos, sino también para la empresa, en cuanto al resultado de rentabilidad y producción.

Zárate y colaboradores (25), en Sinaloa – México, en el año 2019, realizó un estudio titulado “Engagement en estudiantes universitarios de la salud”, encontraron en la dimensión de vigor fue de 3.96, para absorción 4.11 y en dedicación 4.70. El 50% de los estudiantes pocas veces al mes se sienten llenos de energía durante las horas de estudio, el 48% olvida todo cuando está estudiando, Finalmente, más del 52% le encuentran sentido a la carrera. En conclusión, los estudiantes de la carrera de odontología tienen mayor compromiso, cuentan con mayor energía ante sus estudios y disfrutan de las clases académicas.

Jiménez (26), en Nicaragua, durante el año 2017. Realizo un estudio titulado “factores asociados al engagement en personal médico, servicio de pediatría, hospital militar”, encontraron que la variable vigor, predomina el nivel alto, en la variable dedicación obtuvo resultado muy alto, en la variable absorción, obtuvo un nivel muy elevado y con un resultado de alfa de Cronbach 0.807. En conclusión, los Factores asociados al engagement se encuentran estado civil, patologías personales, consumo de alcohol, consumo de tabaco y horas que duerme al día.

Sancllemente y colaboradores (27), en España, durante el año 2016. Realizo un estudio titulado “Engagement en profesionales de enfermería: variables socio demográficas y laborales asociadas”. En conclusión, según percentiles, se observa que un 79,5% refiere puntuaciones altas en la sub escala de Energía, un 56,3% obtiene puntuaciones altas en la sub escala de Eficacia y un 85,3% obtiene puntuaciones altas en la sub escala de Implicación.

Argomedeo Campos (28), en Trujillo - Perú, durante el año 2019, realizo un estudio titulado “Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope”, encontraron que el personal asistencial percibe un 87% nivel alto y 13% nivel regular de CL; así mismo el 100% perciben nivel regular sobre el CL. En conclusión, se demostró que CL se relaciona con el desempeño laboral.

Domínguez y colaboradores (29), en Lima - Perú, durante el año 2018, realizo un estudio titulado “Burnout y engagement en estudiantes de enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener”, encontraron (46,9%) en vigor, (49,6%) en dedicación y (79.6%) en absorción. En conclusión, ambos representan una relación leve; el burnout tiene un nivel medio y el CL nivel alto.

Mendoza y colaboradores (30), Puerto Maldonado – Perú, durante el año 2017, realizo un estudio titulado “Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa”. En conclusión, los resultados evidencian que,

el CL tiene una relación significativa en un 89.6%, la dimensión “vigor” tiene 91.3%, la dimensión “dedicación” con un 90% y la “absorción” 88.5%.

Amanqui y colaboradores (31), en Arequipa - Perú, durante el año 2017, realizó un estudio titulado “Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización”, encontraron 51.1% enfermeras con estado civil casadas, (86.7%) tiempo que laboran en la empresa; 93.3% cargo de especialistas, 66.7% personal nombrado, como resultado el 88.9% presenta motivación baja, el 84.4% de CL baja. En conclusión, existe un 82.2 % de relación altamente significativamente entre Engagement laboral y motivación laboral.

Ajahuana y Guerra (32), en Arequipa - Perú, durante el año 2017, realizaron un estudio titulado “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro ampliación Paucarpata”, encontraron que prevaleció la dimensión de continuidad; así mismo se encontró un nivel medio de satisfacción en el trabajo. En concluyendo, que existe una relación significativa entre compromiso organizacional y satisfacción laboral.

En cuanto a la justificación de mi estudio de investigación, puedo señalar que desde un inicio se realizó una búsqueda sistemática de diversas bases de datos de información científica real. En dicha actividad de búsqueda se evidenció que existen escasos estudios que aborden el tema CL en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia, así mismos escasos de ellos utilizan el instrumento de recolección de datos “Utrecht Work Engagement Scale for Students UWES”. En nuestra realidad peruana y en especial en nuestro campo de estudio, existen pocos estudios sobre el tema de investigación. Por tanto, puedo afirmar que con los descubrimientos del presente estudio se busca llenar el vacío de conocimiento que existe sobre el tema.

En cuanto al valor práctico del estudio de investigación, los resultados serán la evidencia científica que permita determinar el nivel de compromiso laboral en los

trabajadores, es decir fortalecerá la práctica de los profesionales de enfermería participantes en el estudio.

En cuanto a la relevancia social, los descubrimientos del presente estudio permitirán beneficiar a los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Sergio Bernales. Para terminar, en cuanto al valor metodológico, el presente estudio será elaborado teniendo en cuenta el método científico y las recomendaciones teórico metodológicas necesarias para la finalización exitosa del mismo. Además de ello, se busca introducir un instrumento de recolección de datos construido por especialistas y que esta validado para nuestra realidad.

Objetivo general:

Determinar el compromiso laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del hospital Sergio Bernales, Lima - 2021

Objetivo específico:

- Determinar el compromiso laboral en su dimensión de vigor en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del hospital Sergio Bernales, Lima - 2021
- Determinar el compromiso laboral en su dimensión de Dedicación en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del hospital Sergio Bernales, Lima - 2021
- Determinar el compromiso laboral en su dimensión de Absorción en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del hospital Sergio Bernales, Lima - 2021

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio es de enfoque cuantitativo, en cuanto a su diseño metodológico es una investigación no experimental, descriptiva y de corte transversal. Es de enfoque cuantitativo porque se emplea un instrumento que permite la recolección de datos de forma cuantitativa que abarco "(UWES-S)", en cuanto a su diseño es no experimental, porque no se manipula la variable, es decir, seré testigo de lo que ocurre en nuestro campo de investigación. Es descriptivo porque se describió el nivel de compromiso laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias y es trasversal porque se realizará el estudio en un determinado tiempo (33).

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está compuesta por un conjunto de elementos que forma parte del estudio de investigación, por consiguiente, se refiere a todo el objeto que van a hacer estudiados en forma personal en la investigación (34). En la presente investigación la población estará conformado por 36 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sergio Bernales, ya que dicho Hospital cuenta con 36 enfermeras que rotan por el servicio.

Para Ramírez Gonzales (34), la muestra consta de un grupo pequeño de la población de estudio, al cual se le determina características propias de cada objeto de estudio. En el presente estudio de investigación se trabajará con la población total de 36 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Los profesionales de salud en este estudio son tomados teniendo en cuenta de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión

- Todos los profesionales de enfermería del servicio de emergencia
- Los profesionales de enfermería que deseen participar voluntariamente

- Todo el profesional de enfermería que haya firmado el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Todas las profesionales de enfermería contratadas, pero que no tienen la especialidad
- Profesionales de enfermería que no estén nombrados
- Profesionales de enfermería que no hayan firmado el consentimiento informado

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

Este estudio tiene como variable compromiso laboral, según su naturaleza, es una variable cualitativa y su escala es de tipo ordinal.

Dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción

Definición conceptual: Es una relación de fidelidad en la que un empleado dedicado quiere quedarse por la motivación, el reconocimiento y la felicidad del proyecto. Los empleados muestran pasión por el trabajo y trabajan por el éxito de la empresa. Es decir, el trabajador podrá estar comprometido si está satisfecho con su puesto de trabajo. Por ello, para fomentar el compromiso laboral en los trabajadores hay que reforzar los valores, propósitos y objetivos de la empresa (35).

Definición operacional: Es aquel vínculo de lealtad por el cual los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del hospital Sergio Bernales se siente comprometido y desea permanecer en la empresa, enfatizando en los aspectos en su clasificación de Vigor, Dedicación y Absorción, el cual será medido con el instrumento "Utrecht work Engagement Scale for Students (UWES-S)".

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica de recolección de datos:

Con la recolección de datos se trata de alcanzar, de manera metódico y organizado, información de la variable que será utilizado en el estudio en una población determinada. Para la técnica de recolección de datos, se empleara la técnica de la encuesta y mediante ella se recopilara la información de manera sistemática y ordenada para medir nuestra variable de estudio (36).

Instrumento de recolección de datos:

En cuanto al instrumento que vamos a utilizar para la recolección de datos que nos permitirá medir nuestra variable principal el nivel de Compromiso Laboral, se aplicará el instrumento tipo cuestionario UWES UTRECHT, cuya autora es Arnold Baker.

Este instrumento está formado por 17 ítems, dicha escala mide el nivel de compromiso laboral en sus tres dimensiones: vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems), con una escala de Likert con 7 alternativas de respuesta donde 0 es nunca, 1 casi nunca, 2 algunas veces, 3 regularmente, 4 bastantes veces, 5 casi siempre y 6 siempre. El análisis por Alfa de Cronbach es de 0.87, lo que nos indica que esta escala es buena y fiable, para evaluar la variable compromiso laboral (37).

Evaluado en la escala de Likert en los siguientes niveles:

Nivel bajo	menor o igual que 24 puntos
Nivel medio	25 – 74 puntos
Nivel alto	mayor a 75 puntos

A más puntuación, más ALTO es el compromiso laboral en el profesional de enfermería.

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos:

Para esta etapa consideramos indispensable validar el contenido y la confiabilidad del instrumento. Este instrumento fue diseñado, validado y construido en los

Estados Unidos, en el año 1999 por el autor Arnold Baker, con un grado de confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.87. Posteriormente en el año 2003, en Holanda, fue traducida al español y validada por la autora Salanova y Schaufeli (38). Así mismo, en el año 2016 en Chaclacayo – Perú, fue validada por jueces de expertos por la investigadora Margarita Palacios Baca, con un grado de confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0,736 (39).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

251. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para el proceso de recolección de información, se realizará una serie de coordinaciones previas, primero se solicitará la aprobación del proyecto a cargo de la unidad de investigación y la aprobación del comité de ética en investigación de la Universidad María Auxiliadora, posteriormente se solicitará la autorización del Director general del hospital Sergio Bernales. Con la finalidad de tener la aprobación para realizar nuestro trabajo de investigación en dicha población.

Las fuentes de recolección de información serán los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Sergio Bernales, Lima - 2021, estos datos se recolectarán a través de un cuestionario “(UWES-S)”

Una vez que se ha recopilado la información, estos serán seleccionados de acuerdo a un código establecido. Luego se ingresarán los datos a una matriz estadística, la cual se elaborará teniendo en cuenta las características y estructuras del instrumento. Para proceder a la recolección de datos, previamente se realizarán las coordinaciones pertinentes con el director y jefe de servicio de emergencia.

Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

Se ejecutará la aplicación de la recolección de información en el mes de agosto del presente año, esta diligencia se realizará en 15 días hábiles. Como primera

instancia, me presentare con el jefe y coordinadora del servicio de emergencia del hospital, mediante una solicitud vía online. Las informaciones se recopilarán a través de encuestas virtuales, mediante (llamadas, WhatsApp, etc), considerando la coyuntura. Posteriormente a las instrucciones impartidas a los profesionales de enfermería y previa firma del consentimiento informado de cada profesional. Luego de culminar nuestras encuestas, se ejecutará a comprobar cada una de las fichas, donde se verificará la calidad del llenado y la codificación correspondiente.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Después que hayamos recopilado nuestra información de investigación mediante el cuestionario, iniciamos a realizar el vaciado de información a nuestra matriz del programa estadístico (SPSS) versión 23 que es un paquete estadístico para ingresar y estudiar datos estadísticos (40).

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

La ética es considerada un papel importante en el comportamiento humano. Mi trabajo de investigación tiene presente los aspectos éticos, ya que se trabajó con seres humanos y se utilizara su información recopilada. En primera instancia se hizo uso del consentimiento informado, aquel consentimiento en el cual la persona expresa su conformidad con respecto a participar de nuestro estudio. Los principios que se han incluido en nuestra investigación son importantes y sobresalientes para la ética (41).

Principio de Autonomía

Se basa que todas las personas deben ser tratadas de manera personal y debe ser responsable de las decisiones que toma (41).

En el trabajo de campo será fundamentalmente su aplicación ilimitada. Cada integrante, tomara la decisión de participar de nuestra investigación por voluntad propia sin sentirse presionados, además de solicitarles que firmen su consentimiento informado.

Principio de beneficencia

Los elementos que son parte de este principio son los que implican una acción de beneficio. Se refiere a prevenir el daño a nuestro prójimo por encima de cualquier interés propio. Se tiene que contrarrestar cualquier tipo de daño o perjuicio (42).

A los participantes seleccionados, se les explicará de forma clara los beneficios que traerá el desarrollo de la investigación como fuente generadora de evidencia que permitirá la implementación de cambios para mejora.

Principio de no maleficencia

Se basa en minimizar los riesgos y daños. Se debe actuar con responsabilidad para evitar negligencias. Por otro lado, nunca hacer daño, sólo se debe realizar acciones para lo que uno está capacitado, es pensar en beneficio del prójimo por encima de nuestro interés (42).

Cada persona que se encuentra involucrado en calidad de participante, se les dará a conocer que en el estudio los datos brindados se les garantizará su seguridad y confidencialidad.

Principio de justicia

Busca ser justo y equitativo a la hora de repartir los bienes con lo que contamos (43).

Cada participante seleccionado, será abordado y tratado manteniendo la igualdad de oportunidades, sin posturas discriminatorias de ningún tipo.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	0	0	0	0	0	0														
Búsqueda bibliográfica	0	0	0	0	0	0	0	0												
Ejecución de la selección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes					0	0	0	0	0	0	0	0								
Ejecución de la introducción: La importancia y justificación de la investigación					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Ejecución de la sección introducción: Objetivos de la investigación									0	0	0	0	0	0						
Ejecución de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación													0	0	0	0				
Ejecución de la sección material y métodos: Población y muestra													0	0	0	0				
Ejecución de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos													0	0	0	0	0			
Ejecución de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos													0	0	0	0	0	0	0	0
Ejecución de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información															0	0	0	0	0	0
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																	0	0	0	
Preparación de los anexos																	0	0	0	
Aceptación del estudio																	0	0	0	
Ejecución en el campo																	0	0	0	
Redacción del informe final: Versión 1																	0	0	0	
Sustentación de informe final																	0	0	0	

3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2020				TOTAL
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	S/.
Aparatos digitales					
Una computadora	1,800				1,800
USB o memoria	25				25
Material de escritorio					
Lapicero de colores	8				8
Hojas bond		15			15
Materiales					
Informaciones	65	55	12		132
Copias	25	25	15	10	75
Impresiones	30	30		25	85
Espiralado	3	3		3	9
Otros					
Pasajes	40	25	10	10	85
Refrigerio	55	20			75
comunicación	55	15	15		85
Personal que digita					
Digitador	120				120
Extras		150		150	300
TOTAL	2,421	343	57	208	2,829

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Martínez G, Zabalegui A, Sevilla S. Gestión y liderazgo de los servicios de enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona. Elsevier [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de diciembre de 2020]; 2:1–7. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7225707/pdf/main.pdf>
2. By Marketing Ubits. Compromiso Laboral: Es la llave del éxito organizacional. [sede Web]. Barcelona; 2016 [actualizado 2 de febrero de 2019; acceso 21 de noviembre de 2020]. [Internet]. Available from: <https://ubits.mx/blog/desarrollo-personal/compromiso-laboral-la-llave-del>.
3. Ralph M, Exequiel C, Ramirez L. Estructura factorial y consistencia interna de la Utrech Work Engagement Scale (Uwes) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. Revista de Psicología [revista en Internet] 2013 [acceso 28 noviembre de 2020]; 19(2): 163-171. Available from: <http://www.sc>.
4. Alexandro G. Estadísticas sobre experiencia del empleado y compromiso de empleado. Revista Peruana del trabajo [revista en Internet] 2020 [acceso 17 de julio de 2020]; 22(2): 1-6. Available from: <https://erickalejandrogarcia.com/2020/05/21/estadisticas-sobre-experien>.
5. Seguel P, Valenzuela S, Sanhueza A. El Trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura. Ciencia y enfermería XXI [revista en Internet] 2015 [Acceso 15 de diciembre de 2020]; 21(1): 11-20. Available from: <https://scielo.conicyt>.
6. Rodríguez F, Sánchez A. La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes de copbnach en el Estado de San Luis Potosí México. NOVUM revista de Ciencias Sociales Aplicadas [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de marzo de 2021]; 1(1): 284-297. Available from: [file:///C:/Users/Jesús/Downloads/86893-Texto del artículo-478850-1-10-20200801.pdf](file:///C:/Users/Jesús/Downloads/86893-Texto%20del%20articulo-478850-1-10-20200801.pdf)
7. Peralta M, Santofimio A, Segura V. El compromiso laboral: Discursos en la organización. Psicología desde el Caribe [revista en Internet] 2007 [acceso 22 de marzo de 2021]; 19(1): 81-109. Available from: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>
8. Arias M. Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños. Enfermería en Costa Rica [revista en Internet] 2007 [acceso 25 de marzo de 2021]; 28(1):12–9. Available from: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>
9. Araya C, Pedreos C. Análisis de las teorías de motivación de Contenido: Una aplicación al mercado laboral. Revista de Ciencias Sociales [revista en Internet] 2009 [acceso 19 de noviembre de 2020]; 4(1): 45-61. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>.
10. Compromiso de empleados. HappyForce [sede Web] Perú - Lima; 2020 [actualizado 15 de agosto de 2019; acceso 5 de noviembre de 2020]. [Internet]. Available from: <https://myhappyforce.com/es/2020/12/03/compromiso-laboral-liderazgo/>.
11. Organización mundial de la salud. Revista electrónica trimestral de enfermería [sede Web]. Perú; 2017 [actualizado 12 de agosto de 2019; acceso 23 de noviembre de

- 2020]. [Internet]. Available from: scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-.
12. Arias G, Varela S, Loli P, Quintana O. El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología [revista en Internet]* 2014 [acceso 12 de junio de 2020]; 6(2): 2-13. Available from: <file:///C:/Users/Jesús/Downloads/5147->.
 13. Organización Mundial de la Salud. Desarrollo en la adolescencia [sede web]. Ginebra - Suiza: OMS; 2019 [actualizado 1 de enero de 2019; acceso 17 de octubre del 2019]. [Internet]. Available from: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42260>.
 14. Thony R. Compromiso laboral y felicidad del colaborador [revista en Internet] 2018 [acceso 20 de enero de 2021]; 23(2): 1-4. Available from: <https://www.forbes.com.mx/compromiso-laboral-y-felicidad-del-colaborador/>.
 15. Contreras F, Gustavo E. Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Positive psychology. Diversitas perspectivas en Psicología [revista en Internet]* 2006 [acceso 16 de febrero de 2021]; 2(2): 311-319. Available from: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_a.
 16. Cachón J, Lara A, Zagalaz M, Lopez I, Gonzxales C. Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en estudiantes de educación. *Suma Psicológica [revista en internet]* 2018 [Acceso 17 de diciembre de 2020]; 25(2): 113-121. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/sumps/v25n2/0121-4381-sumps-25-02-00113.pdf>
 17. Bibiano C. Manual de urgencias [revista en internet] 2018 [acceso 20 de febrero de 2021]; 12(3): 1456-1461. Available from: https://www.urgenciasyemergen.com/wp-content/uploads/dlm_uploads/2018/10/Manual-de-urgencias-3ed-Bibiano.pdf.
 18. Garrido L. Compromiso Lola Garrido Formación Profesional de Coaching [revista en Internet] 2017 [acceso 12 de febrero de 2021]; 3(1): 1-9. Available from: <http://escuelainternacionaldecoaching.com/downloads/MATERIAL/Compromiso%20-%20Lola%20Garrido.pdf>.
 19. Zabalegui Y. El rol del profesional en enfermería. *Aquichan. [revista en Internet]* 2003 [acceso 10 de febrero de 2021]; 3(3): 16-20. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/741/74130304.pdf>.
 20. Yupanqui. Atención en el servicio De emergencia. INEN. [revista en Internet] 2017 [acceso 08 de febrero de 2021]; 1(1): 1-6. Available from: http://www.inen.sld.pe/portal/documentos/pdf/al-paciente/040609_1124_emergencia.pdf.
 21. Ignacio T. Hacinamiento en los servicios de emergencia. *Fac med. [revista en Internet]* 2017 [acceso 13 de febrero de 2021]; 78(2): 218-223. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v78n2/a19v78n2.pdf>.
 22. Contreras Q. Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia y trabajo. [revista en Internet]* 2015 [acceso 11 de diciembre de 2020]; 17(52): 37-42. Available from: <https://pdfs>.
 23. Arco C, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y salud [revista en Internet]* 2018 [acceso 22 de enero de 2021]; 20(2): 171-182. Available from: <file:///C:/Users/Jesús/Desktop/>
 24. Ávila M, Portalanza C, Duque J. Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Revista Científica ecociencia [revista en internet]* 2017 [Acceso 5 de diciembre de 2020]; 4(4): 1-25. Available from:

- <http://eco>.
25. Zárate N, Meza S, Rodríguez C. Engagement en estudiantes universitarios de la salud. *Revista ADM* [revista en Internet] 2019 [acceso 30 de agosto de 2020]; 76(2): 81-84. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od192e.pdf>
 26. Jiménez M. Factores asociados al engagement en personal medico, servicio de pediatría, Hospital Militar, Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua: Enero - Abril 2017 [Tesis titulación]. Nicaragua-Managua: Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños; 2017. Available from: <https://repositorio.unan.edu.ni/7918/1/t961.pdf>
 27. Sanclemente I, Elboj C, Iñiguez T. Engagement o compromiso en Profesionales de Enfermería: variables socio demográficas y laborales asociadas. *Enfermeria Global* [revista en Internet] 2017 [acceso 9 de octubre de 2020]; 47(16): 400-426. Available from: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?sc>.
 28. Argomedo C. Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019 [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019. [Internet]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45540>.
 29. Dominguez p, Mendoza L. Burnout en Engagement en estudiantes de Enfermeria de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima 2018 [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Norbert Wiener; 2019. [Internet]. Avariable from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/12345678>.
 30. Mendoza R, Gutiérrez F. Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado [tesis titulación]. Madre de Dios; 2017. [Internet]. Available from: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?seq>.
 31. Amanqui M, Sarmiento Q. Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa, 2017 [tesis de titulación]. Arequipa-Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2017. [Internet]. Available from: <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSammar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 32. Ajahuanca K, Guerra B. Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud ampliación Paucarpata de Arequipa [tesis titulación] Arequipa-Perú: Universidad Nacional de San Agustin; 2017. [Internet]. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe>.
 33. Sousa D, Driessnack M. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería: Diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino de Enfermagem* [revista en Internet] 2007 [Acceso 30 de diciembre de 2020]; 15(3): 17-42. Available from: <https://www.scielo.br/pdf/rlae>.
 34. Ramírez A. Metodología de la investigación científica. Pontificia Universidad Javeriana [revista en Internet] 1996 [acceso 12 de marzo de 2021]; 1(1): 1-111. 1980; Available from: <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>
 35. Prado L. Liderazgo y Gestión de Personal. Fundación OSDE [revista en Internet] 1998 [acceso 25 de marzo de 2021]; 1(1): [Internet]. 103–104 p. Available from: <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf>

36. Navarra D. Tipos de encuestas y diseños de investigación. Catálogo de Publicaciones de la Universidad Pública de Navarra [revista Internet] 2002 [acceso 22 de enero de 2021]; 74(1):18-32. Available from:
http://www.unavarra.es/personal/vidaldiaz/pdf/tipos_encuest.
37. Valdez H, Ron C. UWES Utrecht work engagement scale. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University [revista en internet] 2011 [acceso 19 de noviembre de 2020]; (1): 2-52. Available from:
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/>.
38. Hernandez V, Llorens G, Rodriguez S, Dickinson B. Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud. Pensamiento Psicológico [revista en Internet] 2016 [acceso 16 de febrero de 2021]; 14(2): 89-100. Available from:
<http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v14n2/v14n2a07.pdf>.
39. Palacios M. Salud Laboral y Engagement, en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales [tesis de titulación]. Chaclacayo-Perú: Universidad Peruana Unión; 2017. [Internet]. Available from:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/850/Margarita_Tesis_Maestría_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y
40. Bakieva M, González S, Jornet J. SPSS: ANOVA de un factor. Grupo de Innovación Educativa Universitat de València [revista en Internet] 2003 [acceso 22 de marzo de 2021]; 1(1): 1-7. Available from:
https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0702b.pdf. Gestión y análisis datos con SPSS. 2015;1-7.
41. Almiñana R, Balagué G. Los 4 principios básicos de Bioética. Sociedad Catalana de Medic [revista Internet] 2002 [acceso 2 de febrero de 2021]; (2): 1-24. Available from: http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf.
42. Siurana A. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas [revista en Internet] 2010 [acceso 2 de febrero de 2021]; 22(1): 121-157. Available from: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>.
43. Zerón A. Beneficencia y no maleficencia. Revista ADM [revista en Internet] 2019 [acceso 2 de febrero de 2021]; 76(6): 306-307. Available from:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od196a.pdf>.

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Compromiso laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Es aquel vínculo de lealtad por el cual el trabajador comprometido desea permanecer en la empresa debido a la motivación por el proyecto, el reconocimiento y la felicidad en el trabajo. El trabajador muestra entusiasmo por su trabajo y trabaja para el éxito de la empresa. Es decir, el trabajador podrá estar comprometido si está satisfecho con su puesto de trabajo. Por ello, para fomentar el compromiso laboral en los trabajadores hay que reforzar los valores, propósitos y objetivos de la empresa.	Es aquel vínculo de lealtad por el cual los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del hospital Sergio Bernal se sienten comprometidos y desean permanecer en la empresa, enfatizando en los aspectos en su clasificación de Vigor, Dedicación y Absorción, el cual será medido con el instrumento "Utrecht work Engagement Scale for Students (UWES-S)".	Vigor	Energía Resistencia Persistencia	P- 1, p-2, p-3, p-4, p-5, p-6	A mayor puntuación en cada dimensión más ALTO en el compromiso laboral.	Menor o igual que 24 puntos 25 - 74 puntos. Mayor a 75 puntos.
				Dedicación	Involucramiento Motivación Orgullo Entusiasmo	p-7, p-8, p-9, p-10, p-11	Nivel bajo Nivel medio	
				Absorción	Felicidad Concentración	p-12, p-13, p-14, p-15, p-16, p-17	Nivel alto	

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

LA ESCALA DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA

I. PRESENTACIÓN

Buenos días, soy estudiante de enfermería de la Universidad María Auxiliadora, y pido colaboren en facilitarme información que permita determinar el nivel de compromiso laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Sergio Bernales, Lima – 2021. No dude en consultar ante cualquier interrogante que se le presente.

II. DATOS GENERALES DEL ADULTO MAYOR

Edad: ____ años

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Estado Civil

() Soltero(a) () Casado () Conviviente () Divorciado(a) () Viudo(a)

Condición laboral: Contratada () Nombrada ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

() 1 años () 5 años () 10 años () 15 años

Marque según el tipo de familia que corresponda

() Nuclear: Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.

() Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.

() Ampliada: Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.

() Reconstituída: Unión de familias luego de la separación o divorcio.

() Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos)

() Persona sola: Convive sola

III. INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan enunciados. Para cada uno indique con un (X) con qué frecuencia en su área actual ha encontrado las situaciones para ser estresante. Se tendrá en cuenta la confidencialidad de sus respuestas.

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULAR MENTE	BASTANTES VECES	CASI SEMPRE	SIEMPRE
0	1	2	3	4	5	6
NINGUNA VEZ	POCAS VECES AL AÑO	UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES POR SEMANA	TODO LOS DIAS

FACTORES		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULARMENTE	BASTANTES VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSIÓN I: VIGOR		00	01	02	03	04	05	06
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempos							
5	Soy muy persistente en mi trabajo							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando							
DIMENSIÓN II: DEDICACIÓN								
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
9	Mi trabajo me inspira							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Mi trabajo es retador							
DIMENSIÓN III: ABSORCIÓN								

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

Gracias por su colaboración

Versión Española del Cuestionario de Engagement UWES, Utrecht Work Engagement Scale, (Salanova et al.2002)

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: COMPROMISO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SERGIO BERNALES, LIMA – 2021

Nombre de los investigadores principal: Jhanet Julia, Jara Simón

Propósito del estudio: Determinar compromiso laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Sergio Bernales, lima – 2021

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Jhanet Jara Simón coordinador de equipo (930749378) o al correo electrónico: jhanetjarasimon@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al....., Presidente del Comité de Ética de la ubicada en la, correo electrónico:

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido

coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Jhanet Julia Jara Simón	
Nº de DNI	
44830769	
Nº teléfono móvil	
930749378	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante

Anexo D: Informe de originalidad

INFORME DE ORIGINALIDAD			
22%	22%	2%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet		6%
2	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet		4%
3	www.scielo.org.co Fuente de Internet		2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet		2%
5	repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet		2%
6	www.felicidadeneltrabajo.es Fuente de Internet		1%
7	revistas.um.es Fuente de Internet		1%
8	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet		1%
9	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet		1%