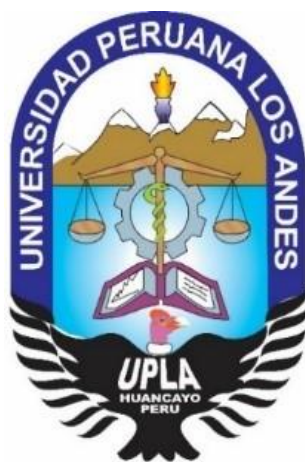


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD



TESIS

***ENGAGEMENT* LABORAL Y VALORES ÉTICOS EN EL
PERSONAL PROFESIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL
DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES
CARRIÓN, HUANCAYO- 2018**

PRESENTADO POR:

Bach. JANET JOSEFINA BASTIDAS MERINO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA SALUD**

MENCIÓN: GESTIÓN EN SERVICIOS DE SALUD

HUANCAYO - PERÚ

2019

HOJA DE CONFORMIDAD DE LOS JURADOS

Dr. Juan Manuel Sánchez Soto
Director

Dr. Pedro Gonzalo Rengifo Gratelli
Jurado

Mg. Mercedes Rosario Canchan Casas
Jurado

Mg. Daniel Roque Felen Hinostroza
Jurado

Dr. Jesús Armando Caveró Carrasco
Secretario académico

ASESOR

Dr. Washington Manuel Ordoñez Hospinal

DEDICATORIA

La presente tesis se lo dedico a toda mi familia y en especial a mi madre quien es el ser más importante en mi vida. Quien ha estado a mi lado en mis momentos felices y tristes dándome su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitir la culminación de este sueño, gracias a mis padres, hermanas Vilma y Ana por apoyarme en cada decisión y proyecto de mi vida.

Gracias por creer en mí y cumplir con el desarrollo de la presente tesis.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA.....	i
JURADOS	ii
ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema.....	12
1.1.1 Formulación del problema.....	14
1.1.1.1 Problema general	14
1.1.1.2 Problemas específicos.....	14
1.2 Objetivos	15
1.2.1 Objetivo general	15
1.2.2 Objetivos específicos.....	15
1.3 Justificación e importancia del estudio	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes del estudio.....	18
2.2	Base teórica.....	20
2.3	Definición de términos.....	23
2.4	Hipótesis.....	24
2.4.1	Hipótesis general.....	24
2.4.2	Hipótesis específicos.....	24
2.5	Sistema de variables:.....	26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1	Tipo de investigación.....	29
3.2	Diseño de la investigación.....	29
3.3	Lugar y periodo de ejecución.....	30
3.4	Población y muestra.....	30
3.5	Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.6	Validación de los instrumentos y recolección de datos.....	32
3.7	Procesamiento de datos.....	35
3.8	Análisis estadístico: descriptivo e inferencial.....	36
3.9	Aspectos éticos.....	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1	Resultados sociodemográficos de la investigación.....	37
-----	---	----

4.2 Contraste de hipótesis	45
----------------------------------	----

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Discusión de resultados	59
-----------------------------------	----

CONCLUSIONES	64
---------------------------	----

RECOMENDACIONES	66
------------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
---	----

ANEXOS	71
---------------------	----

RESUMEN

En el presente estudio se aborda el esfuerzo voluntario por parte de los trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión considerando si una persona está implicada en su trabajo y entusiasmado con el mismo, a su vez los valores éticos del profesional es parte de la responsabilidad, colaboración, conducta e integridad. Por esto el presente trabajo tuvo como objetivo de determinar la relación del Engagement laboral y los valores éticos en los trabajadores profesionales del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo - 2018. El método de estudio fue el científico, con enfoque cuantitativo, no experimental, con un diseño correlacional de tipo transversal. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento estuvo constituido por dos cuestionarios debidamente validados. Se tuvo como muestra a 89 profesionales que laboran en el Hospital Daniel Alcides Carrión. Se encontró que existe relación estadísticamente significativa entre el Engagement laboral y los Valores éticos en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018. Así mismo, se determinó que existe diferencia estadísticamente significativa con la edad, el estado civil, la profesión y el tiempo que trabajan en la institución. Se concluye que existe relación directa, moderada ($r=0,450$) y estadísticamente significativa ($p= 0,00$).

Palabras claves: valores éticos, engagement laboral, compromiso laboral

ABSTRACT

The present study addresses the voluntary effort of the workers of the Hospital Daniel Alcides Carrión is a person involved in their work and enthusiastic about it, in turn the ethical values of the professional is part of the responsibility, collaboration, behavior and integrity. Therefore, the objective of this work was to determine the relationship of work commitment and ethical values in the professional workers of the D.A. Hospital. Carrión de la ciudad de Huancayo - 2018. The study method was the scientific one, with a quantitative approach, not experimental, with a cross-sectional correlational design. The technique was based on the survey and the instrument consisted of two duly validated questions. A sample of 89 professionals working at the Daniel Alcides Carrión hospital was produced. It was found that there is a statistically significant relationship between the Labor Commitment and the Ethical Values in the professional staff of the Daniel Alcides Carrión Regional Teaching Hospital, Huancayo, 2018. Likewise, it was determined that there is a statistically significant difference with the age, the state civil, the profession and the time that works in the institution. It is concluded that there is a direct, moderate ($r_s = 0.450$) and statistically significant relationship ($p = 0.00$).

Keywords: ethical values, work engagement, work commitment

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene por objetivo determinar la relación entre el engagement laboral y los valores éticos en los trabajadores profesionales del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo. Los datos se obtuvieron de 350 personal profesional (Médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos, químico - farmacéuticos, psicólogos y tecnólogos médicos).

Las fuentes bibliográficas provienen de investigaciones realizadas en el extranjero y a nivel nacional. Este estudio presenta los siguientes capítulos:

En el capítulo I Muestra el problema de estudio, los objetivos, y la justificación e importancia.

En el Capítulo II se aborda el marco teórico, los antecedentes del estudio, base teórica, definición de términos y el sistema de variables

En el Capítulo III se trata la metodología, tipo, diseño del estudio, el lugar y el tiempo de ejecución, población y muestra, procedimientos, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, la validez de instrumentos, el procesamiento de información y finalmente el análisis estadístico descriptivo.

En el Capítulo IV se presenta los resultados,

En el capítulo V se presenta la discusión de resultados; para terminar con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

En la actualidad nadie puede negar la importancia que se tiene al recuperar socialmente los valores olvidados en una sociedad, y es que nadie negaría que la demanda social exige generaciones formadas en valores. Las diferentes empresas que surgen, así como fundaciones, organizaciones no gubernamentales, cada organismo del estado plantea en su “visión” y en su “misión” una serie de valores que tienen por objeto definir el perfil de gestión, sus metas, sus finalidades, etc. ¹

“Los valores fueron parte de una de las inquietudes más antiguas en la evolución del pensamiento humano. El mundo de valores de acuerdo a su jerarquía fue la preocupación de pensadores y educadores de todas las épocas. En nuestros días, pese al paso del tiempo, se observa su vigencia y relevancia en todos los espacios del conocimiento”.²

“Los valores se manifiestan en todos los ámbitos del desarrollo humano, incluido el laboral. A ellos se suman los valores propios de la cultura de la empresa o institución en la que el trabajador se desenvuelve. Algunos autores manifiestan que los valores en el ámbito laboral deben ser entendidos como las representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral”.³

En el campo de la salud, existe una intensa apertura de mercados originando que haya incremento en la competitividad. En los establecimientos de salud del Ministerio de Salud (MINSA), se atiende a la mayor parte de la población, es por ello que se necesita que las personas que trabajan estén altamente comprometidas y motivadas para afrontar el trabajo, puesto que no se tiene las óptimas condiciones laborales. Se trabaja con una sobrecarga, con escasos recursos, con un alto estrés laboral, con el desinterés de un gobierno por mejorar la calidad de los servicios de salud. A pesar de laborar en esas condiciones, existen personas que siguen comprometidas con su trabajo. Finalmente, se puede decir que este estudio será una contribución académica de importancia, ya que existe escasa información acerca de este tema en el ámbito del sector salud.

1.1.1 Formulación del problema

1.1.1.1 Problema general

¿Hay relación entre el Engagement laboral y los valores éticos en los trabajadores profesionales del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo- 2018?

1.1.1.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según el género del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018?
- ¿Cuál es la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según la edad del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018?
- ¿Cuál es la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según el estado civil del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018?
- ¿Cuál es la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según la profesión del personal trabajador del Hospital

Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión,
Huancayo- 2018?

- ¿Cuál es la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según el tiempo que trabaja en la institución, del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación del Engagement laboral y valores éticos en los trabajadores profesionales del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo - 2018.

1.2.2 Objetivos específicos

- Determinar la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según el género del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018.
- Determinar la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según la edad del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

- Determinar la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según el estado civil del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018
- Determinar la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según la profesión del personal trabajador del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018
- Determinar la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según el tiempo que trabaja en la institución, del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

1.3 Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

El presente estudio contribuye a llenar el vacío del conocimiento que existe entre los valores éticos y el compromiso laboral que existe en las diversas organizaciones. También sirve para revisar, desarrollar o apoyar a una teoría a estudios futuros.

Justificación social

El presente estudio contribuirá a la población mediante el análisis de la satisfacción del usuario externo y el compromiso laboral del personal médico asociado a los valores éticos y deontológicos a fin de mejorar el desempeño del personal de salud que atiende diariamente a pacientes de diferente procedencia.

Justificación metodológica

Según Hernández Sampieri la justificación metodológica se da cuando “el trabajo de investigación propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar un conocimiento válido y confiable. En el presente estudio se propone un instrumento válido y fiable para la aplicación en futuros trabajos de investigación”.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Internacionales

Fernández C. (2014), En su estudio engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud, concluye que sí hay evidencia del engagement en nuestro medio. Considerando el vínculo afectivo con los usuarios como parte de la estrategia principal, siendo la hipótesis muy significativa.

En un estudio de “Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico”, “exploró la relación entre indicadores de salud mental y el engagement a través de una metodología descriptivo-correlacional y diseño transversal. La muestra estuvo formada por 36 empleados de una organización. La evaluación de la salud mental se llevó a cabo a través de constructos como: depresión, ansiedad,

disfunción familiar y autoestima, donde obtuvo que el 61,1% presentó signos depresivos de importancia clínica, un 38% no presentó signos de depresión. El 27,8% manifestó ausencia y el 72% presentaron síntomas de ansiedad con importancia clínica. El 61,1% no manifestó signos de disfunción familiar mientras que el 38,9% si expresó síntomas. Por último, el 94,4% tuvo una autoestima alta y el 5,6% tuvo una autoestima baja. En conclusión, la muestra estuvo caracterizada por óptimos niveles de engagement, pero también se encuentran dimensiones afectadas como el estado de ánimo que no se asocia a ninguna variable evaluada, por lo que resulta importante la estimulación de recursos personales que estén inmersos en las organizaciones de modo que permita un afrontamiento adecuado de las situaciones adversas, tanto laborales como familiares” (Suarez J, Mendoza J, 2014).

En otro estudio sobre Salud ocupacional y engagement realizado en el sector hotelero de Mar del Plata, “estuvo intentando pasar de ser una ciudad balnearia para ser una ciudad turística. En esto, el alojamiento y básicamente el sector hotelero, juegan un rol fundamental. Además, la industria hotelera es una de las que mayor empleo genera en las ciudades en las que se ubica. El objetivo general es conocer cuál es la situación actual del sector hotelero 4 y 5 de estrellas en Mar del Plata respecto de las prácticas de recursos humanos aplicada y el impacto generado sobre el potencial competitivo. Dentro de los objetivos específicos están relevar las prácticas de recursos humanos que se aplican actualmente en el sector estudiado y caracterizarlas; identificar la percepción de las autoridades del área de recursos humanos respecto de la dotación con la que cuentan y de la relación que encuentran entre recursos y

calidad percibida por el cliente; evaluar el clima laboral - *percepción de los empleados* existente en las organizaciones estudiadas; analizar la posible relación entre Percepción de las autoridades/ prácticas de recursos humanos aplicadas / clima laboral. - *Modelo de abordaje inicial*. Esta presentación informará más adelante los resultados preliminares de la investigación”⁴.

Nacionales

En el estudio realizado por Deloitte Bussines⁵ en el año 2015, refiere: que el 87% de las empresas consideró que su problema principal es la falta de compromiso laboral, y se observó un alza en comparación al año anterior.

En la investigación “Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el síndrome de Burnout y estrés laboral”. Como conclusión se tuvo que el capital humano fue el material máspreciado que tiene toda organización y para poder sobrevivir y prosperar las organizaciones necesitaron tener empleados motivados y psicológicamente sanos, proactivos y que muestren desarrollo de carrera, comprometiéndose con la excelencia y la seguridad laboral⁶.

2.2 Base teórica

Los valores se vienen estudiando e investigando desde diferentes enfoques como el psicológico, filosófica educación, social y laboral.

Rokeach⁷ menciona que los valores representan las necesidades humanas y, también, las demandas sociales e institucionales. En este sentido,

distingue entre valores terminales e instrumentales. Los valores terminales son aquellas metas individuales y sociales que cada uno desea alcanzar, mientras que los valores instrumentales hacen referencia a aquellos comportamientos o medios necesarios para alcanzar los valores terminales.

Chiavenato ⁸ se refiere al valor como una creencia básica sobre lo que se puede hacer o no, lo que es o no es importante.

Kluckhohn sostiene que “los valores son criterios en función de los cuales se aceptan o rechazan determinadas normas y, aunque no se identifican con la conducta, son una enunciación de lo deseable, los estándares *debe* y *debería*, que influyen en cada acción” (Rokeach M, 2001).

Fromm ⁹ sostiene que “los valores son elementos fundamentales de la vida del hombre, debido a la gran dependencia que tiene de ellos. El hombre puede guiar sus acciones y sentimientos solo a través de los valores. Los sistemas de valores pueden ser conscientes o inconscientes”.

Díaz ¹⁰ refiere que “los valores pueden clasificarse de manera general, estratégica y táctica. En la clasificación general se relacionan el valor estético, social y económico”.

LOS VALORES EN EL TRABAJO

Robbins ¹¹ refiere que “los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional, porque establecen las bases requeridas en la comprensión de las actitudes y la motivación de las personas.”

Arciniega ¹² sostiene que “los valores en el ámbito laboral deben ser entendidos como las representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral”.

ENGAGEMENT

El estudio del *engagement* “surge de la necesidad de desarrollar nuevos conceptos y constructos psicológicos que dan respuesta a la realidad social y organizacional de hoy en día en nuestras sociedades. Siguiendo la lectura de Salanova la traducción al español del concepto es complicada, ya que en la actualidad no hemos encontrado un término que abarque la total idiosincrasia del concepto. Sabemos que no significa exactamente lo mismo que otros conceptos que sí tienen su equivalente en lengua inglesa, tales como: la implicación en el trabajo -*work involvement*-, el compromiso organizacional *organizacional commitment*-, dedicación al trabajo -*work dedication*-, apego al trabajo -*work attachment*-, o adicción al trabajo - *workaholism*. Está relacionado con estos conceptos, incluso algunos de ellos forman parte de su idiosincrasia, pero el *engagement* es algo más que emerge y se desarrolla desde otros planteamientos que analizaremos a lo largo de éste trabajo. El *engagement* en el trabajo es definido de la siguiente: *engagement* es un estado positivo de la mente, relacionado al trabajo que es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Más que un estado momentáneo y específico, el *engagement* se refiere a un estado más persistente y afectivo cognitivo que no tiene el foco en un objeto, evento, individuo o comportamiento específico”. El

vigor se caracteriza por los altos niveles de energía y resiliencia mental mientras trabaja, voluntad de invertir en el trabajo, y persistencia en situaciones de dificultad. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en su trabajo, y experimentar un censo de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. La absorción está caracterizada por estar completamente concentrado y envuelto en su trabajo, siendo que el tiempo pasa ligeramente y el individuo tiene dificultad en desapegarse de su trabajo. El *engagement* es un estado mental positivo relacionado con el trabajo, se refiere a un estado afectivo-cognitivo persistente, que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. Es un concepto que generalmente se considera como la dirección de un esfuerzo voluntario, es decir, cuando los trabajadores tienen oportunidades y actúan de una forma que va más allá de los intereses de su organización. Un trabajador “*engaged*” es una persona que está totalmente implicada y entusiasmada con su trabajo. (Deloitte Bussines Perú, 2015)

2.3 Definición de términos

- Congruencia de valores.- la congruencia entre los valores personales y laborales es un constructo que se vale del concepto de ajuste entre la persona y su organización aunque no es necesariamente lo mismo.¹³
- Engagement.- El estudio del engagement surge de la necesidad de desarrollar nuevos conceptos y constructos psicológicos que dan respuesta a la realidad social y organizacional de hoy en día en nuestras sociedades.¹⁴

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

H1: Existe relación entre el Engagement laboral y los valores éticos en los trabajadores profesionales del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo - 2018.

H0: No existe relación entre el Engagement laboral y los valores éticos en los trabajadores profesionales del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo - 2018.

2.4.2 Hipótesis específicos

- H1: Existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el género del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

H0: No existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el género del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

- H1: Existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según la edad del personal profesional del Hospital

Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión,
Huancayo- 2018

H0: No existe diferencia significativa del Engagement laboral y los
Valores éticos según la edad del personal profesional del
Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides
Carrión, Huancayo- 2018

- H1: Existe diferencia significativa del Engagement laboral y los
Valores éticos según el estado civil del personal profesional del
Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides
Carrión, Huancayo- 2018

H0: No existe diferencia significativa del Engagement laboral y los
Valores éticos según el estado civil del personal profesional del
Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides
Carrión, Huancayo- 2018

- H1: Existe diferencia significativa del Engagement laboral y los
Valores éticos según la profesión del personal trabajador del
Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides
Carrión, Huancayo- 2018

H0: No existe diferencia significativa del Engagement laboral y los
Valores éticos según la profesión del personal trabajador del
Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides
Carrión, Huancayo- 2018

- H1: Existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el tiempo que trabaja en la institución, del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

H0: No existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el tiempo que trabaja en la institución, del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

2.5 Sistema de variables:

De acuerdo a Hernández ⁽¹⁵⁾ una variable es “una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. Teniendo en cuenta ello, se tuvo como variables de estudio y sus respectivas dimensiones a los siguientes:

Variable 1: Valores éticos

- Dimensión Ajuste persona – organización
- Dimensión conflicto de persona - Organización
- Dimensión Reconocimiento de valores organizacionales

Variable 2: Engagement laboral

- Dimensión Vigor
- Dimensión Dedicación
- Dimensión Absorción

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	TIPO	INDICADOR	INDICE	ESCALA DE MEDICIÓN
Valores éticos	El valor ético se refiere a engrandecer a la persona expresado entre el ser y actuar.	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuste en la persona – Organización • Conflicto en la persona- Organización • Reconocimiento de los valores organizacionales 	Cualitativa Politómica	Ítems 1, 2, 3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18. Muy bajo (0-22) Bajo (23-45) Medio (46 - 68) Alto (69-91) Muy alto (92-114)	El cuestionario APO Consta de 18 ítems	Ordinal
<i>Engagement laboral</i>	Surge como oposición al término del Burnout influye positivamente en el rendimiento laboral de cada empleado	Vigor Dedicación absorción	Cualitativa Politómica	Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17. Muy bajo (0-21) Bajo (22-40) Medio (41 - 61) Alto (62-81) Muy alto (82-102)	El cuestionario UWES consta de 17 ítems	Ordinal
Covariables						
<i>Genero</i>		Cualitativa dicotómico		Masculino Femenino	Características físicas externas	Nominal
<i>Edad</i>		Cualitativo dicotómico		20 a 40 años 41 años a mas	Documento Nacional de identidad	Nominal
<i>Estado civil</i>		Cualitativo Politómico		Soltero Casado Divorciado Otro	Documento Nacional de identidad	Nominal
<i>Profesión</i>		Cualitativo Politómico		Médico cirujano Odontólogo Enfermera Obstetra Otro	Ficha de recolección de datos	Nominal

<i>Tiempo que trabaja en la profesión</i>	Cuantitativo Discreto	1, 2, 3, ,4, 5,6, 7, 8,9, 10 ,11 años	Ficha de recolección de datos	De Razón
---	-----------------------	---------------------------------------	-------------------------------	----------

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

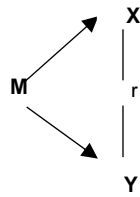
3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue descriptivo transversal. Hernández R (2006), sostuvo que la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. El nivel fue descriptivo correlacional porque se relacionó las dos variables.¹⁵

3.2 Diseño de la investigación

En este estudio de investigación se utilizó el diseño no experimental descriptivo correlacional. Según Kerlinger¹⁶ “en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos”.

El esquema del diseño que se utilizó en esta investigación es:



En Donde:

M: muestra

X: Valores éticos

Y: Engagement laboral

r : Relación

3.3 Lugar y periodo de ejecución

Se desarrolló en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, el periodo del año 2018.

3.4 Población y muestra

En el presente trabajo de investigación la población a trabajar será de 116 personal profesional (Médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos, químico farmacéutico, psicología, tecnólogo médico).

MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

En este estudio se trabajó con 89 profesionales de la salud, como muestra.

MUESTREO ALEATORIO SIMPLE

Para poblaciones finitas

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Cuando: $Z= 1,96$

$N= 116$

$P= 0,5$

$Q= 0,5$

$E= 0,05$

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2} = \boxed{89.28}$$

TIPO DE MUESTREO

Probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas.

TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra fue de 89 profesionales de la salud

3.5 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una técnica de investigación según López F. (2013), señala que “viene a ser las diversas maneras de obtener la información, mientras que los instrumentos son las herramientas que se utilizan para el recojo, almacenamiento y procesamiento de la información recolectada”.¹⁷

En la presente investigación se utilizó la encuesta, con dos cuestionarios para obtener datos de las variables respectivas:

Inventario APO propuesto por Ramos, Jordao y Morais en el año 2012, desarrollo para medir simultáneamente la presencia del ajuste persona – organización, conflicto de valores y reconocimiento de valores en las organizaciones laborales

Cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale) Escala Utrecht de Engagement en el trabajo.

3.6 Validación de los instrumentos y recolección de datos

Validez de contenido:

Para la validez del instrumento se tuvo en cuenta la opinión de tres expertos, quienes emitieron su opinión. (Anexo)

Evaluación de la confiabilidad

En la medición de la confianza del inventario APO y el cuestionario UWES se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach.¹⁸

Prueba para evaluar la consistencia interna de la variable Valores éticos

(18 Ítems)

- **N° de Personas evaluadas:** 12 personas evaluadas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	12	100,0

- **Fiabilidad:** Es el grado en que un instrumento mide con precisión, sin error. Indica la condición del instrumento de ser fiable, es decir, de ser capaz de ofrecer en su empleo repetido resultados veraces y constantes en condiciones similares de medición.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,865	18

- George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los Coeficientes de alfa de Cronbach:

- **Coeficiente alfa > 0,9 es excelente**
- **Coeficiente alfa > 0,8 es bueno**
- **Coeficiente alfa > 0,7 es aceptable**
- **Coeficiente alfa > 0,6 es cuestionable**

- Coeficiente alfa > 0,5 es pobre

- Coeficiente alfa < 0,5 inaceptable

- La Fiabilidad del instrumento valores éticos: **Es Bueno**

Prueba para evaluar la consistencia interna de la variable Engagement

laboral

(17 Ítems)

- **N° de Personas evaluadas:** 12 personas evaluadas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	12	100,0

- **Fiabilidad:** Es el grado en que un instrumento mide con precisión, sin error. Indica la condición del instrumento de ser fiable, es decir, de ser capaz de ofrecer en su empleo repetido resultados veraces y constantes en condiciones similares de medición.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,831	17

- George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los Coeficientes de alfa de Cronbach:
 - **Coeficiente alfa > 0,9 es excelente**
 - **Coeficiente alfa > 0,8 es bueno**
 - **Coeficiente alfa > 0,7 es aceptable**
 - **Coeficiente alfa > 0,6 es cuestionable**
 - **Coeficiente alfa > 0,5 es pobre**
 - **Coeficiente alfa < 0,5 inaceptable**
- La Fiabilidad del instrumento Desarrollo Psicomotor: **Es Bueno**

3.7 Procesamiento de datos

Se recolectaron los datos de la siguiente manera: Primero se pidió permiso al Director del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión para que autorice el ingreso y disposición del personal profesional de dicho nosocomio, posteriormente se elaboró un cronograma con el Director para ingresar a las diferentes áreas del Hospital, se acudió con fichas e instrumentos así como con los consentimientos informados para ser rellenos por el personal profesional y por el autor de esta investigación. Luego de recolectarse los datos, estos fueron procesados mediante los programas estadísticos SPSS versión 23.0 y el Excel de Microsoft 2010

3.8 Análisis estadístico: descriptivo e inferencial

Se utilizará el análisis estadístico para la presentación de las características de los valores éticos y el Engagement laboral con el paquete estadístico Spss v 23.0 y Excel de Microsoft. 2010.

Análisis Descriptivo

Se utilizó para el análisis descriptivo, la presentación de tablas y figuras con su frecuencia y porcentaje.

Análisis Inferencial

Para el análisis inferencial se utilizó pruebas no paramétricas como:

- Rho de Spearman. Para el Objetivo general
- U de Mann Whitney para el objetivo específico n°01
- U de Mann Whitney para el objetivo específico n°02
- Kruskal Wallis para el objetivo específico n°03
- Kruskal Wallis para el objetivo específico n°04
- Anova con un factor intersujetos para el objetivo específico n°05.

3.9 Aspectos éticos

Se tramitó la autorización ante la Dirección Ejecutiva del establecimiento y la oficina de capacitación para la aplicación del instrumento y así poder recolectar los datos para la presente investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados sociodemográficos de la investigación

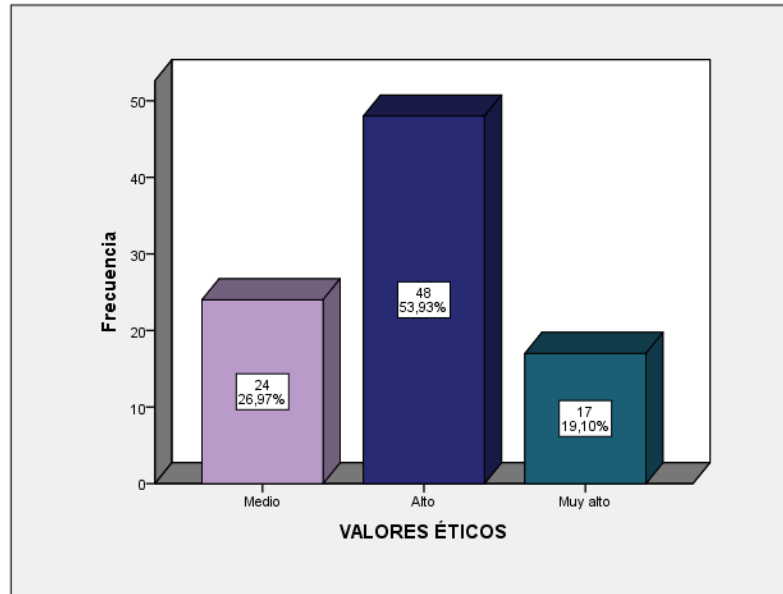
Resultados de la variable valores éticos

TABLA N°01

Frecuencia porcentual de variable valores éticos

VALORES ÉTICOS		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	24	27,0
Alto	48	53,9
Muy alto	17	19,1
Total	89	100,0

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Datos de la tabla N° 01

Figura N° 01

Distribución porcentual de datos de la variable valores éticos

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura N° 01 se observa un total de 89 encuestados de los cuales el 26,97% presentan valores éticos medio el 53,93% valores éticos altos y el 19,10% presentaron valores éticos muy alto

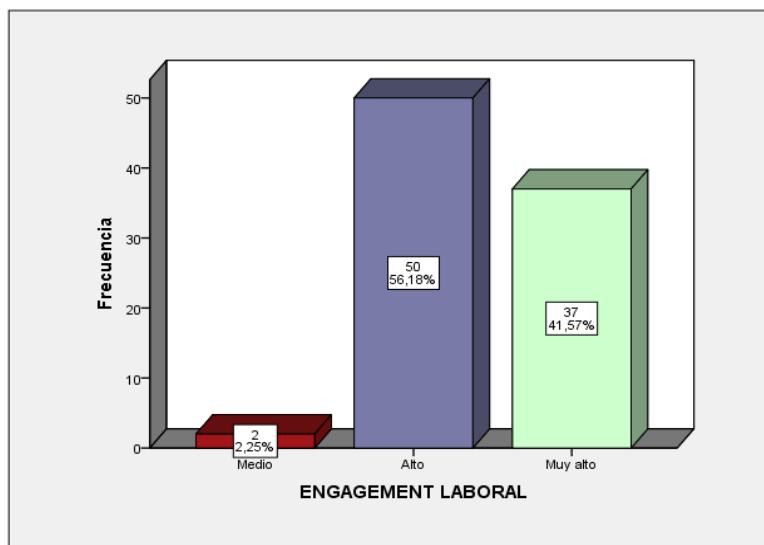
Resultados de la variable Engagement laboral

Tabla N°02

Frecuencia porcentual de variable

ENGAGEMENT LABORAL		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	2	2,2
Alto	50	56,2
Muy alto	37	41,6
Total	89	100,0

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Datos de la tabla N° 02

Figura N° 02

Distribución porcentual de datos de la variable Engagement laboral

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura N° 02 se observa un total de 89 encuestados de los cuales el 2,25% presentan engagement laboral medio el 56,18% engagement laboral altos y el 41,57% presentaron engagement laboral muy alto

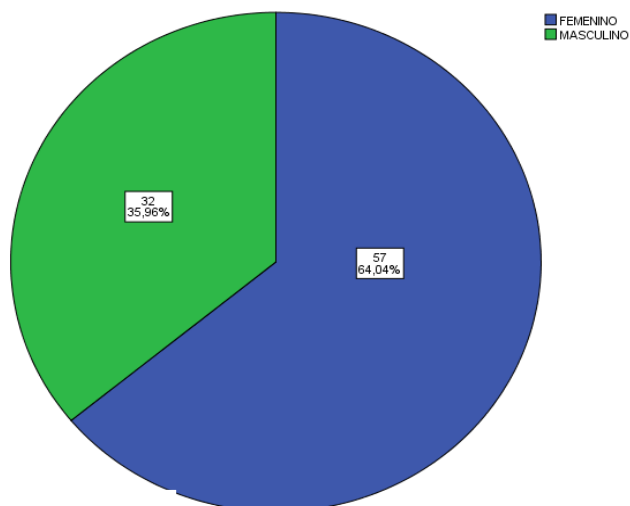
Resultados de la variable género

Tabla N°03

Frecuencia porcentual de variable género

GÉNERO		
	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	57	64,0
MASCULINO	32	36,0
Total	89	100,0

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Datos de la tabla N° 03

Figura N° 03

Distribución porcentual de datos de la variable género

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura N° 03 se observa un total de 89 encuestados de los cuales el 35,96% fueron de género masculino y el 64,04% fueron de género femenino.

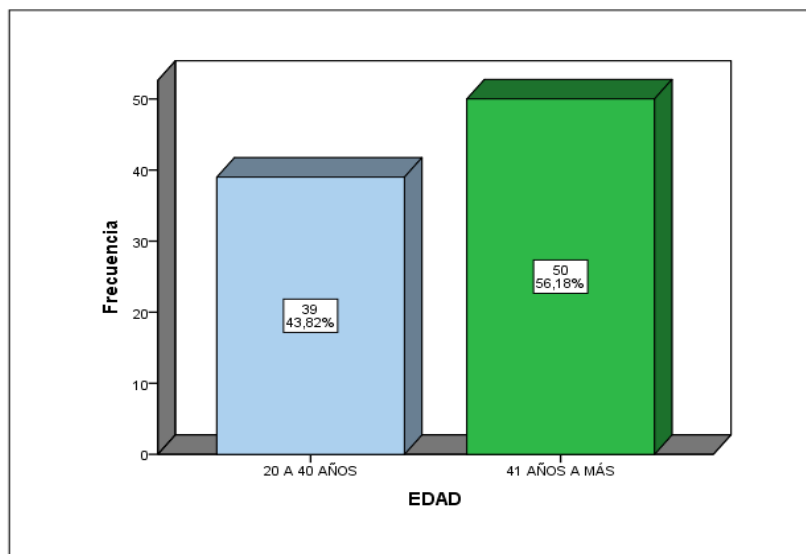
Resultados de la variable edad

TABLA N°04

Frecuencia porcentual de variable edad

EDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
20 A 40 AÑOS	39	43,8
41 AÑOS A MÁS	50	56,2
Total	89	100,0

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Datos de la tabla N° 04

Figura N° 04

Distribución porcentual de datos de la variable edad

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura N° 04 se observa a un total de 89 encuestados de los cuales el 43,82% fueron de 20 a 40 años de edad y el 56,18% fueron de 41 años de edad a más.

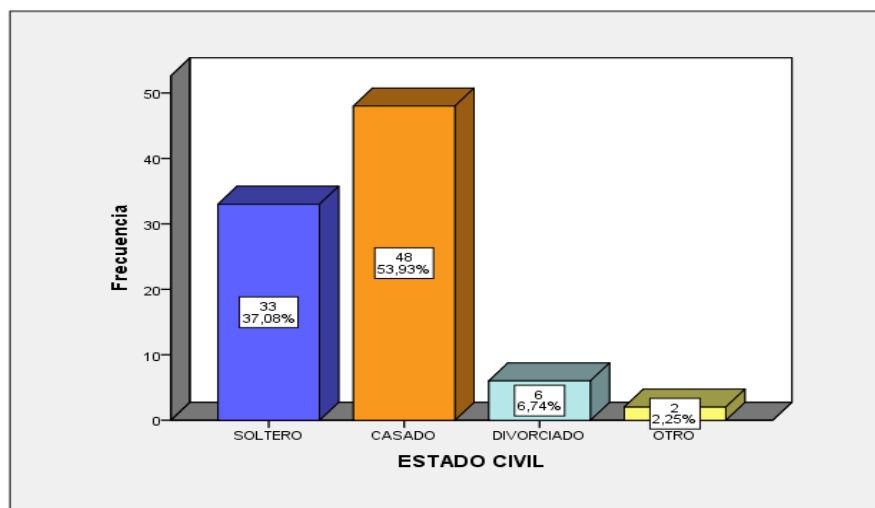
Resultados de la variable estado civil

Tabla N°05

Frecuencia porcentual de variable

ESTADO CIVIL		
	Frecuencia	Porcentaje
SOLTERO	33	37,1
CASADO	48	53,9
DIVORCIADO	6	6,7
OTRO	2	2,2
Total	89	100,0

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Datos de la tabla N° 05

Figura N° 05

Distribución porcentual de datos de la variable estado civil

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura N° 05 se observa a un total de 89 encuestados de los cuales el 37,08% fueron de estado civil soltero, el 59,93 % fueron casados, el 6,74 fueron divorciados y el 2,25 otros.

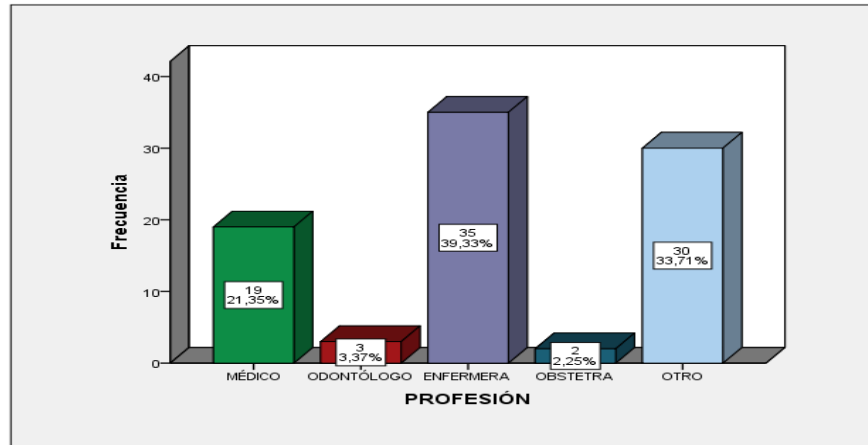
Resultados de la variable profesión

Tabla N°06

Frecuencia porcentual de variable profesión

PROFESIÓN	PROFESIÓN	
	Frecuencia	Porcentaje
MÉDICO	19	21,3
ODONTÓLOGO	3	3,4
ENFERMERA	35	39,3
OBSTETRA	2	2,2
OTRO	30	33,7
Total	89	100,0

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Datos de la tabla N° 06

Figura N° 06

Distribución porcentual de datos de la variable profesión

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura N° 06 se observa a un total de 89 encuestados de los cuales el 21,35% fueron de profesión médicos, el 3,37 % fueron de profesión odontólogos, el 39,35 fueron de profesión enfermería, el 2,25 fueron de profesión obstetricia y por último el 33,71% otros.

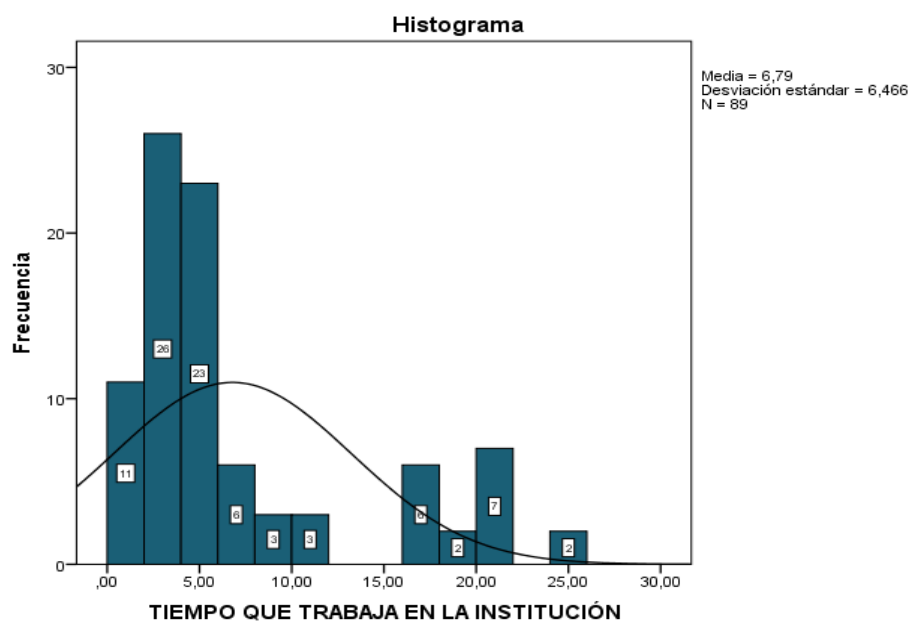
Resultados del tiempo que trabaja en la institución

Tabla N°07

Frecuencia porcentual del tiempo que trabaja en la institución

Estadísticos		
TIEMPO QUE TRABAJA EN LA INSTITUCIÓN		
N	Válido	89
	Perdidos	0
Media		6,78
Error estándar de la media	70233542155	
Mediana		5,00
Moda		5,00
Desviación estándar		6,46
Varianza		41,80
Asimetría		1,38
Error estándar de asimetría		0,25
Curtosis		0,66
Error estándar de curtosis		0,50
Mínimo		1,00
Máximo		25,00
Percentiles	25	2,5
	50	5,00
	75	8,00

Fuente. Elaboración propia



Fuente. Datos de la tabla N° 07

Figura N° 07

Histograma del tiempo que trabaja en la institución

En la tabla y figura N°07 se observa como promedio o media 6,78% de los cuales el 50 % de la muestra tiene más de 5 años que trabaja en la institución y el otro 50% tiene menos de 5 años de tiempo de trabajo en la institución con un error estándar de 0,68 y los datos se comportan por debajo de la curva de forma leptocúrtica con asimétrica hacia la derecha.

4.2 Contraste de hipótesis

CONTRASTE DE HIPÓTESIS GENERAL

ENGAGEMENT LABORAL ASOCIADO A LOS VALORES ÉTICOS

Planteamiento

H₀: No existe relación entre el Engagement laboral y los Valores éticos en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

H_a: Existe relación entre el Engagement laboral y los Valores éticos en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

Calculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Rho de Spearman

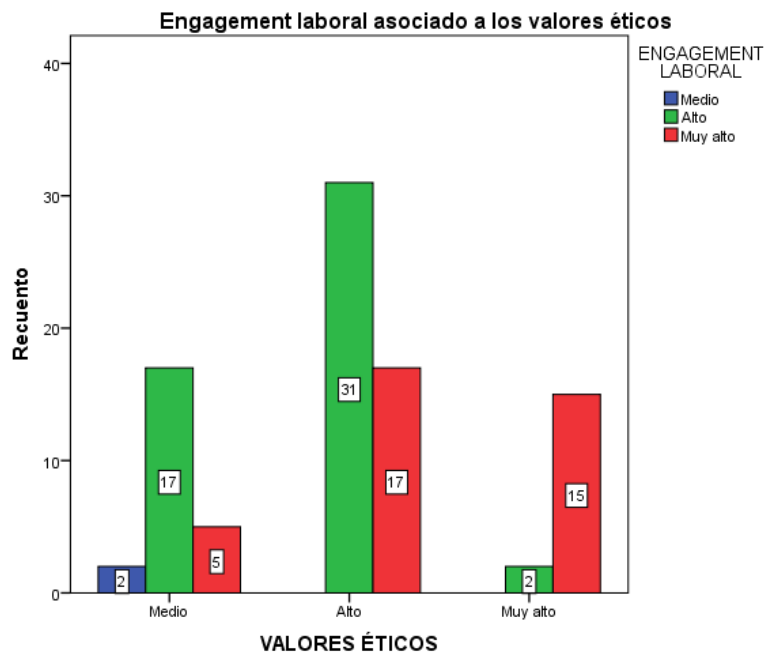
Correlaciones			VALORES ÉTICOS	ENGAGEMENT LABORAL
Rho de Spearman	VALORES ÉTICOS	Coefficiente de correlación	1	0,450**
		Sig, (bilateral)		0,000
	N		89	89
	ENGAGEMENT LABORAL	Coefficiente de correlación	0,450**	1
Sig, (bilateral)		0,000		
N		89	89	

En consecuencia, el valor de la correlación $r_s = 0,450$, se ubica en el nivel correlación moderada, por lo tanto, si existe correlación directa y moderada entre la variable Engagement laboral y los Valores éticos en el

personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018.

VALORES ÉTICOS*ENGAGEMENT LABORAL tabulación cruzada

		ENGAGEMENT LABORAL			Total
		Medio	Alto	Muy alto	
VALORES ÉTICOS	Medio	2 2,2%	17 19,1%	5 5,6%	24 27,0%
	Alto	0 0,0%	31 34,8%	17 19,1%	48 53,9%
	Muy alto	0 0,0%	2 2,2%	15 16,9%	17 19,1%
Total		2 2,2%	50 56,2%	37 41,6%	89 100,0%



a) Decisión estadística

Si existe relación estadísticamente significativa entre el Engagement laboral y los Valores éticos en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

b) Conclusión estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador encontrando una relación directa moderada y estadísticamente significativa.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 01

ENGAGEMENT LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS SEGÚN EL GÉNERO

Planteamiento

H₀: No existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el género del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

H_a: Existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el género del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: U de Mann Whitney

Estadísticos de prueba ^a		Estadísticos de prueba ^a	
	VALORES ÉTICOS		ENGAGEMENT LABORAL
U de Mann-Whitney	903,500	U de Mann-Whitney	865,500
W de Wilcoxon	2556,500	W de Wilcoxon	1393,500
Z	-,080	Z	-,459
Sig. asintótica (bilateral)	,936	Sig. asintótica (bilateral)	,646

a. Variable de agrupación: GENERO

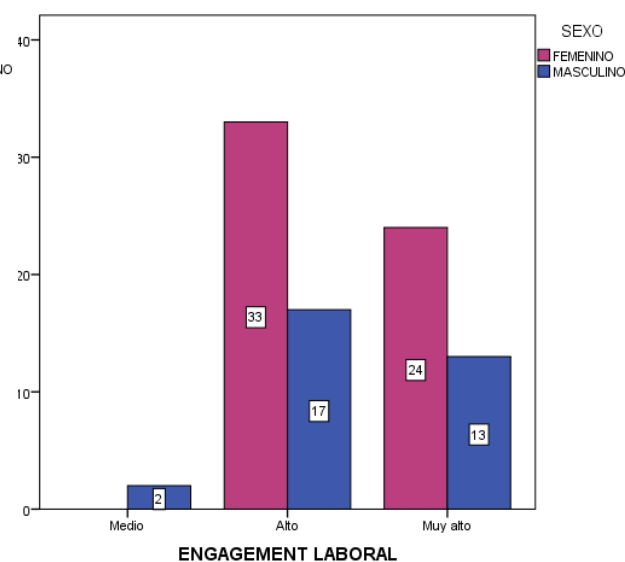
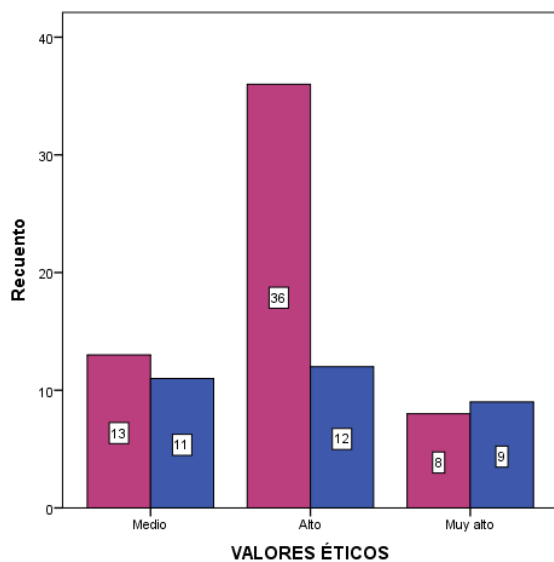
a. Variable de agrupación: GENERO

VALORES ÉTICOS*GENERO tabulación cruzada

	GENERO		Total	
	FEMENINO	MASCULINO		
VALORES ÉTICOS	Medio	11	24	
		14,6%	12,4%	27,0%
	Alto	36	12	48
	40,4%	13,5%	53,9%	
	Muy alto	8	9	17
		9,0%	10,1%	19,1%
Total	57	32	89	
	64,0%	36,0%	100,0%	

ENGAGEMENT LABORAL*GENERO tabulación cruzada

	GENERO		Total	
	FEMENINO	MASCULINO		
ENGAGEMENT LABORAL	Medio	2	2	
		0,0%	2,2%	2,2%
	Alto	33	17	50
	37,1%	19,1%	56,2%	
	Muy alto	24	13	37
		27,0%	14,6%	41,6%
Total	57	32	89	
	64,0%	36,0%	100,0%	



a) Decisión estadística

No existe diferencia estadísticamente significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el género del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

b) Conclusión estadística

Se acepta la hipótesis nula, no encontrando diferencia estadísticamente significativa según el género.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 02

ENGAGEMENT LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS SEGÚN LA EDAD

Planteamiento

H₀: No existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según la edad del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

H_a: Existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según la edad del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

Calculo del estadístico Prueba no Paramétrica: U de Mann Whitney

Estadísticos de prueba ^a	
	VALORES ÉTICOS
U de Mann-Whitney	870,000
W de Wilcoxon	2145,000
Z	-0,961
Sig. asintótica (bilateral)	0,337

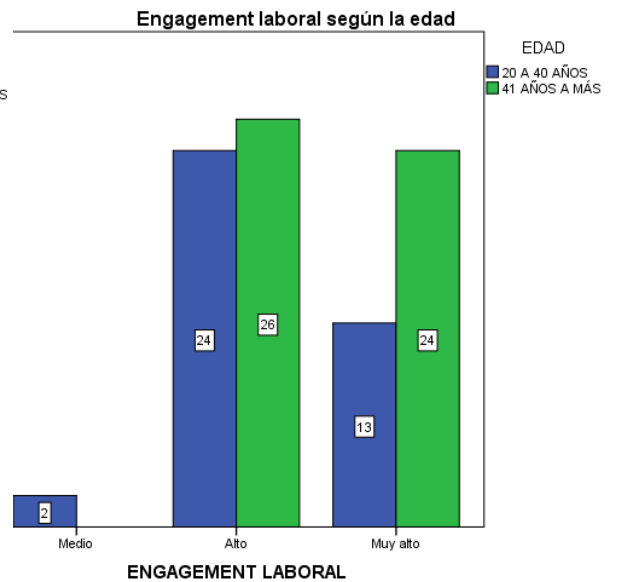
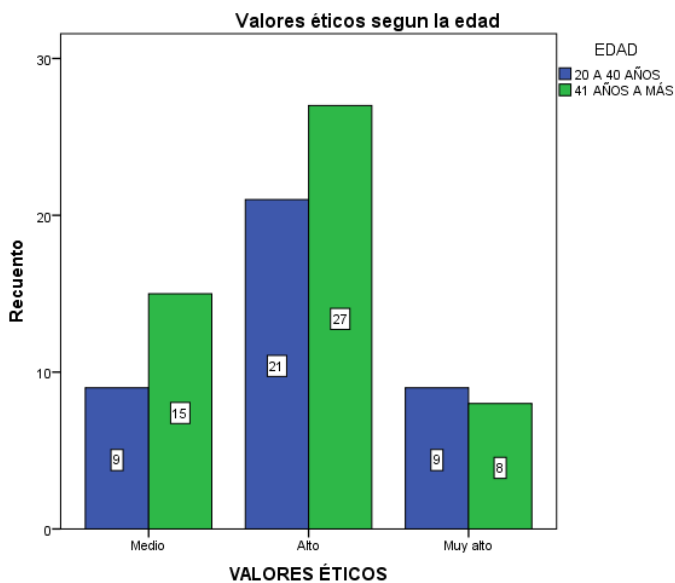
a. Variable de agrupación: EDAD

Estadísticos de prueba ^a	
	ENGAGEMENT LABORAL
U de Mann-Whitney	806,000
W de Wilcoxon	1586,000
Z	-1,987
Sig. asintótica (bilateral)	0,043

a. Variable de agrupación: EDAD

VALORES ÉTICOS*EDAD tabulación cruzada				
		EDAD		Total
		20 A 40 AÑOS	41 AÑOS A MÁS	
		VALORES ÉTICOS	Medio	
	Alto	21 23,6%	27 30,3%	48 53,9%
	Muy alto	9 10,1%	8 9,0%	17 19,1%
	Total	39 43,8%	50 56,2%	89 100,0%

ENGAGEMENT LABORAL*EDAD tabulación cruzada				
		EDAD		Total
		20 A 40 AÑOS	41 AÑOS A MÁS	
		ENGAGEMENT LABORAL	Medio	
	Alto	24 27,0%	26 29,2%	50 56,2%
	Muy alto	13 14,6%	24 27,0%	37 41,6%
	Total	39 43,8%	50 56,2%	89 100,0%



a) Decisión estadística

Existe diferencia estadísticamente significativa del Engagement laboral según la edad del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018.

b) Conclusión estadística

Se acepta la hipótesis del investigador del engagement laboral según la edad del personal, encontrando un muy alto Engagement laboral en el personal mayor de 41 años.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 03

ENGAGEMENT LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS SEGÚN EL ESTADO CIVIL

Planteamiento

H₀: No existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el estado civil del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

H_a: Existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el estado civil del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

Calculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Kruskal Wallis

Estadísticos de prueba ^{a,b}		Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	VALORES ÉTICOS		ENGAGEMENT LABORAL
Chi-cuadrado	2,752	Chi-cuadrado	1,148
gl	3	gl	3
Sig. asintótica	0,039	Sig. asintótica	0,766

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: ESTADO CIVIL

a. Prueba de Kruskal Wallis

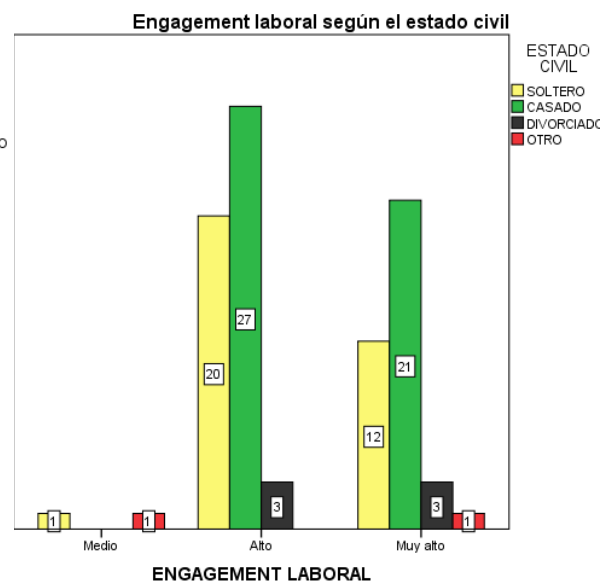
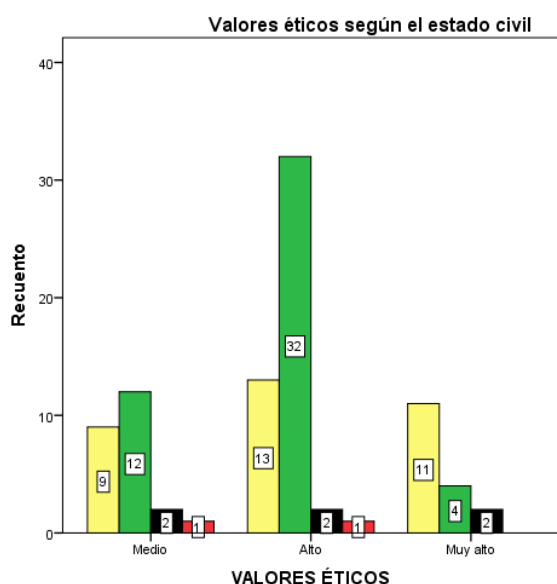
b. Variable de agrupación: ESTADO CIVIL

VALORES ÉTICOS*ESTADO CIVIL tabulación cruzada

	ESTADO CIVIL					Total
	DIVOR				Total	
	SOLTERO	CASADO	CIADO	OTRO		
Medio	9	12	2	1	24	
	10,1%	13,5%	2,2%	1,1%	27,0%	
Alto	13	32	2	1	48	
	14,6%	36,0%	2,2%	1,1%	53,9%	
Muy alto	11	4	2	0	17	
	12,4%	4,5%	2,2%	0,0%	19,1%	
Total	33	48	6	2	89	
	37,1%	53,9%	6,7%	2,2%	100,0%	

ENGAGEMENT LABORAL*ESTADO CIVIL tabulación cruzada

	ESTADO CIVIL					Total
	DIVOR				Total	
	SOLTERO	CASADO	CIADO	OTRO		
Medio	1	0	0	1	2	
	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%	2,2%	
Alto	20	27	3	0	50	
	22,5%	30,3%	3,4%	0,0%	56,2%	
Muy alto	12	21	3	1	37	
	13,5%	23,6%	3,4%	1,1%	41,6%	
Total	33	48	6	2	89	
	37,1%	53,9%	6,7%	2,2%	100,0%	



a) Decisión estadística

Se acepta la Hipótesis Ha siendo el p-valor mayor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$)

Existe diferencia estadísticamente significativa de los valores éticos según el estado civil del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

b) Conclusión estadística

Se acepta la hipótesis del investigador de los valores éticos según el estado civil del personal, encontrando un alto valor ético en el personal casado.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 04

ENGAGEMENT LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS SEGÚN LA PROFESIÓN

Planteamiento

H₀: No existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según la profesión del personal trabajador del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

H_a: Existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según la profesión del personal trabajador del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Kruskal Wallis

Estadísticos de prueba ^{a,b}		Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	VALORES ÉTICOS		ENGAGEMENT LABORAL
Chi-cuadrado	8,604	Chi-cuadrado	2,471
gl	4	gl	4
Sig. asintótica	0,007	Sig. asintótica	0,650

a. Prueba de Kruskal Wallis

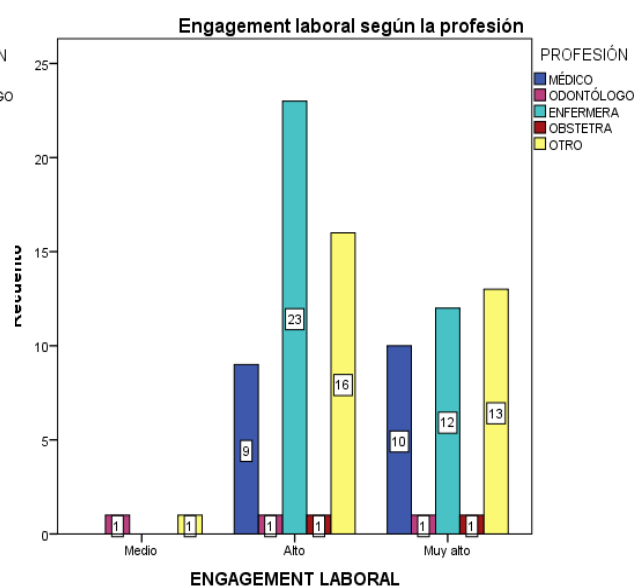
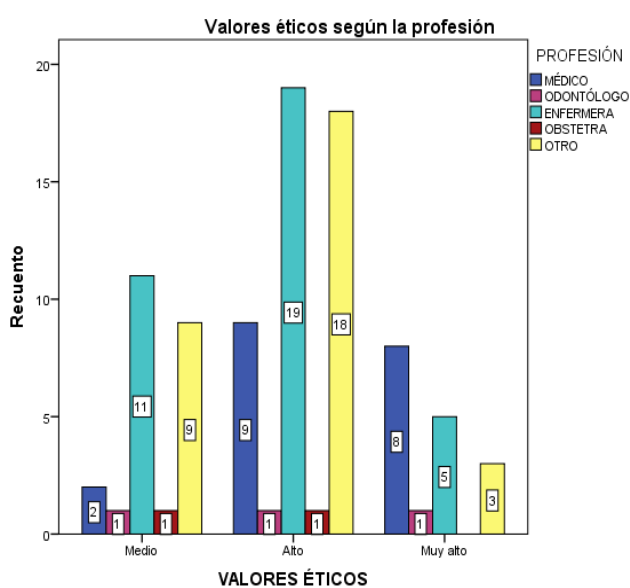
b. Variable de agrupación: PROFESIÓN

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: PROFESIÓN

VALORES ÉTICOS*PROFESIÓN tabulación cruzada						
VALORES ÉTICOS	PROFESIÓN					Total
	ODONTOL ENFER OBSTE					
	MÉDICO	OGO	MERA	TRA	OTRO	
Medio	2	1	11	1	9	24
	2,2%	1,1%	12,4%	1,1%	10,1%	27,0%
Alto	9	1	19	1	18	48
	10,1%	1,1%	21,3%	1,1%	20,2%	53,9%
Muy alto	8	1	5	0	3	17
	9,0%	1,1%	5,6%	0,0%	3,4%	19,1%
Total	19	3	35	2	30	89
	21,3%	3,4%	39,3%	2,2%	33,7%	100,0%

ENGAGEMENT LABORAL*PROFESIÓN tabulación cruzada						
ENGAGEMENT LABORAL	PROFESIÓN					Total
	ODONTOL ENFER OBSTE					
	MÉDICO	OGO	MERA	TRA	OTRO	
Medio	0	1	0	0	1	2
	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%	2,2%
Alto	9	1	23	1	16	50
	10,1%	1,1%	25,8%	1,1%	18,0%	56,2%
Muy alto	10	1	12	1	13	37
	11,2%	1,1%	13,5%	1,1%	14,6%	41,6%
Total	19	3	35	2	30	89
	21,3%	3,4%	39,3%	2,2%	33,7%	100,0%



a) Decisión estadística

Existe diferencia estadísticamente significativa de los valores éticos según la profesión del personal trabajador del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

b) Conclusión estadística

Se acepta la hipótesis del investigador de los valores éticos según la profesión del personal, encontrando un alto valor ético en la profesión de los médicos y enfermeras.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 05

ENGAGEMENT LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS SEGÚN EL TIEMPO QUE TRABAJA EN LA INSTITUCIÓN

Planteamiento

H₀: No existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el tiempo que trabaja en la institución, del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

H_a: Existe diferencia significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el tiempo que trabaja en la institución, del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018.

Cálculo del estadístico Prueba no Paramétrica: Kruskal Wallis

Valores Éticos

ANOVA

TIEMPO QUE TRABAJA EN LA INSTITUCIÓN

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	13,076	2	6,538	,153	,858
Dentro de grupos	3665,868	86	42,626		
Total	3678,944	88			

Engagement laboral

ANOVA

TIEMPO QUE TRABAJA EN LA INSTITUCIÓN

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	593,648	2	296,824	8,274	,001
Dentro de grupos	3085,296	86	35,876		
Total	3678,944	88			

Descriptivos

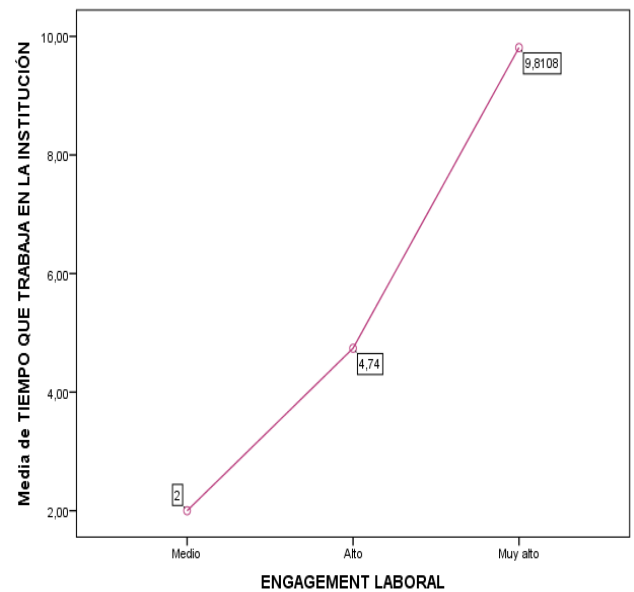
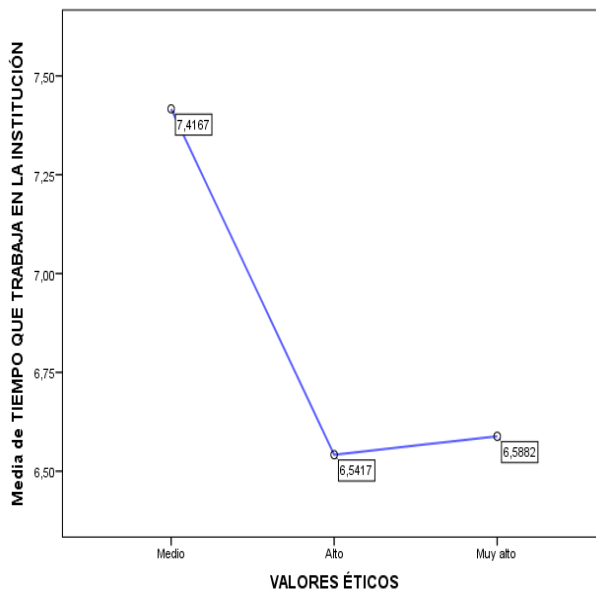
TIEMPO QUE TRABAJA EN LA INSTITUCIÓN

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Medio	2	2,0000	0,00000	0,00000	2,0000	2,0000	2,00	2,00
Alto	50	4,7400	3,49816	,49471	3,7458	5,7342	1,00	16,00
Muy alto	37	9,8108	8,30943	1,36606	7,0403	12,5813	1,00	25,00
Total	89	6,7865	6,46577	,68537	5,4245	8,1485	1,00	25,00

Descriptivos

TIEMPO QUE TRABAJA EN LA INSTITUCIÓN

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
					Medio	24		
Alto	48	6,5417	5,78317	,83473	4,8624	8,2209	1,00	25,00
Muy alto	17	6,5882	8,34460	2,02386	2,2978	10,8786	1,00	20,00
Total	89	6,7865	6,46577	,68537	5,4245	8,1485	1,00	25,00



a) Decisión estadística

Existe diferencia estadísticamente significativa del engagement según el tiempo que trabaja en la institución del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018

b) Conclusión estadística

Se acepta la hipótesis del investigador del engagement según el tiempo que trabaja en la institución, encontrando así mayor diferencia de medias

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El objetivo de la investigación fue determinar la relación del Engagement laboral y valores éticos en los trabajadores profesionales del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo - 2018. Donde los resultados son contrastados y corroborados por otros autores.

Se encontró los siguientes resultados un total de 89 encuestados de los cuales el 26,97% presentan valores éticos medio el 53,93% valores éticos altos y el 19,10% presentaron valores éticos muy alto, según la variable engagement laboral el 2,25% presentan engagement laboral medio el 56,18% engagement laboral altos y el 41,57% presentaron engagement laboral muy alto, según la

variable género el 35,96% fueron del género masculino y el 64,04% fueron de género femenino. Según la edad el 43,82% fueron de 20 a 40 años de edad y el 56,18% fueron de 41 años de edad a más; ahora según su estado civil, el 37,08% fueron de estado civil soltero, el 59,93 % fueron casados, el 6,74 fueron divorciados y el 2,25 otros, según la profesión, el 21,35% fueron de profesión médicos, el 3,37 % fueron de profesión odontólogos, el 39,35 fueron de profesión enfermera el 2,25 fueron de profesión obstetricia y por último, el 33,71% otros y según el tiempo que trabaja en la institución, el 50 % de la muestra tiene más de 5 años que trabaja en la institución y el otro 50% tiene menos de 5 años de tiempo de trabajo en la institución.

En este trabajo se planteó determinar si existe o no relación entre el Engagement laboral y los Valores éticos en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2018, donde según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman $r_s=0,450$, se acepta la hipótesis alternativa, donde se encuentra una relación directa moderada y estadísticamente significativa, esto es corroborado por *Amanqui R., y Sarmiento, M.*¹⁹. Quienes concluyen que sí existe relación altamente significativa entre el engagement laboral y la motivación laboral.

En la primera hipótesis específica se planteó determinar la relación del engagement laboral con los valores éticos según el género del personal profesional, donde se obtuvo como resultados que el 35,96% fueron de género masculino y el 64,04% fueron de género femenino, y mediante la prueba de U de Mann Whitney, se concluyó que no existe diferencia estadísticamente significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el género del

personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018, esta información difiere con lo encontrado por *Mendoza B., Y Gutierrez M.*²⁰ quienes demostraron tanto en engagement laboral como en desempeño laboral que las mujeres se encuentran en un alto porcentaje de puntuación que poseen un buen desempeño y compromiso, con 5,096 y 5,091, que, expresadas según su escala de respuestas son “casi siempre” en ambas variables. Visualizando una mínima diferencia entre ambos, siendo más alto el género femenino. Por lo que, según los resultados encontrados en el presente estudio, se acepta la hipótesis nula, no encontrando diferencia estadísticamente significativa según el género.

En la segunda hipótesis específica se planteó demostrar si existía o no relación entre el engagement laboral según la edad donde según el resultado se demostró, el 43,82% fueron de 20 a 40 años de edad y el 56,18% fueron de 41 años de edad a más, según las pruebas paramétricas se demostró que sí existe diferencia estadísticamente significativa del Engagement laboral según la edad del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018, esta información se corrobora con *Mendoza B., Y Gutierrez M.*²⁰, quienes según sus resultados, debido a que su mayor porcentaje con 40,6% de edad pertenecen entre 26 a 35 años, ya que ellos concluyen que sí se logró verificar que, el engagement tiene una relación positiva en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado que representa el 91,3%. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador del engagement laboral según la edad del personal, encontrando un muy alto Engagement laboral en el personal mayor de 41 años.

Así mismo se demostró que si existe diferencia estadísticamente significativa de los valores éticos según el estado civil del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018, encontrando un alto valor ético en el personal casado. Esta información es coincidente con lo encontrado por *López V., Y Orellana M.*²¹ quienes estudiaron los factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia, 2013, según sus resultados comprobaron que la asociación de las variables situación de pareja y resultado engagement general, es significativa ($p=0,004$), observando que existe un mayor grado de engagement en aquellos funcionarios que tienen pareja puertas adentro con un promedio de 82,02 pts. (DS=13,11 pts.) y aquellos que no tienen pareja con un promedio de 80,01.

De otro lado se demostró que existe diferencia estadísticamente significativa de los valores éticos en relación a la profesión del personal trabajador del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, encontrando un alto valor ético en la profesión de los médicos y enfermeras. Esta información coincide con los resultados encontrados por *López V., Y Orellana M.*²¹ quienes encontraron que tanto los profesionales de enfermería como los técnicos paramédicos presentaron en la sub-escala dedicación una clasificación concentrada en dedicación alta y muy alta, 39% de dedicación alta y muy alta en profesionales de enfermería; 36,3% alta y 37,1% muy alta en técnicos y auxiliares paramédicos. Y según el tiempo que trabaja en la institución, el 50 % de la muestra tiene más de 5 años que trabaja en la institución y el otro 50% tiene menos de 5 años de tiempo de trabajo en

la institución. Esta información se contrasta con *Amanqui R., y Sarmiento, M.*¹⁹ Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa julio – 2017, donde encontró que el 86,7% del personal de enfermería labora de 4 años a más en el (MINSAL) H.R.H.D. el cargo que desempeñan las enfermeras son especialistas en enfermería Quirúrgica en 93,3%, en la situación laboral de las enfermeras son nombradas mayormente mostrando un 86,7% y el personal de enfermería manifiesta que no trabaja en otra institución existiendo 66,7%, lo cual indica solo se dedican a trabajar en el (MINSAL) y en el estudio del Engagement laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico, Recuperación y Central de Esterilización del HRHD. Muestra que la mayoría de los casos estudiados tienen un Engagement bajo (84,4%), por lo que llegan a la conclusión que existe relación altamente demostrativa. Está demostrado que el engagement bajo tiene relación con motivación bajo cual indica un 82,2% de las enfermeras quirúrgicas están sometidas a hacer su labor rutinaria sin motivación ni se sienten conectadas afectivamente con el trabajo a realizar.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que si existe relación estadísticamente significativa ($p=0,00$) directa y moderada ($r_s= 0,450$) entre el Engagement laboral y los Valores éticos en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018.
2. No existe diferencia estadísticamente significativa del Engagement laboral y los Valores éticos según el género del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018.
3. Existe diferencia estadísticamente significativa ($p=0,043$) del Engagement laboral según la edad encontrando muy alto engagement laboral en el personal mayor de 41 años, del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018.
4. Existe diferencia estadísticamente significativa ($p= 0,039$) de los valores éticos según el estado civil del personal profesional encontrando así un alto valor ético en el personal casado del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018.
5. Existe diferencia estadísticamente significativa ($p= 0,007$) de los valores éticos según la profesión encontrando un alto valor ético en la profesión de médicos y enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018.

6. Existe diferencia estadísticamente significativa ($p= 0,001$) del engagement según el tiempo que trabaja considerando así que a mayor tiempo de trabajo mayor compromiso y/o engagement laboral en la institución del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2018.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Dirección regional de Salud, implementar estrategias de Motivación laboral dirigidas al personal de salud para lograr un trabajo motivado en su labor.
2. Se sugiere a la dirección del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, diseñar propuestas para mejorar las Políticas Motivacionales en la Institución lograr una comunicación efectiva, que fortalezca las relaciones entre los médicos, licenciados de enfermería y otros profesionales de la salud.
3. Se sugiere a la Dirección del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, implementar talleres de fortalecimiento de engagement, no solo con el propósito de mantener al personal comprometidos sino con la finalidad de crear ownerships (socios), de tal manera que, el propio personal tome responsabilidad de su propio desarrollo de carrera y se comprometa con la excelencia.
4. Se recomienda a la unidad de Recursos Humanos del “Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión” gestione la implementación de los ambientes, haciendo que la temperatura y la iluminación sean las más adecuadas y preferiblemente ajustables para garantizar un óptimo desarrollo de actividades de los funcionarios.
5. Se recomienda a la Unidad del personal del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión reforzar el compromiso de los trabajadores

en salud; a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo; de manera que el éxito obtenido en el desarrollo de sus labores sea motivado en continuidad. Este tipo de reconocimiento puede ser a través de placas, certificados y premios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Salanova M, Schaufeli W, Gonzáles R. El Engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de Recursos Humanos. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones. 2004.
2. Fernández C, Yañez R. Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. Tesis maestría. Universidad de Concepción, Ciencias y Enfermería; Chile; 2014.
3. Suarez J, Mendoza J. Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico. Argentina; 2014.
4. Redondo A, Arraigada M. Salud ocupacional y engagement. Estudio exploratorio en el sector hotelero de Mar de la plata. Proyecto académico. Universidad Mar del Plata. Buenos Aires; 2012.
5. Deloitte Bussines Perú. Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo. Diario Gestión. Perú;2015.
6. Carrasco A, De La Corte C, León J. Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. Revista Digital de Prevención. 2010.
7. Rokeach M. The structure of human values, the free press Nueva York.2001
8. Chiavenato I. Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill; 2009.
9. Fromm E. La revolución de la esperanza. México; 1986.

10. Diaz C. Hacia una estrategia de valores en las organizaciones. 2da ed. Caracas: Fondo Editorial Opsu; 2010.
11. Robbins S. Comportamiento organizacional. Decimotercera ed. Mexico: Pearson Educación; 2009.
12. Arcienaga L. Desarrollo y Validación de la escala de valores hacia en trabajo EVAT 30. Revista de Psicología
13. Chatman J. Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit: Academy of management Review; 1989.
14. Mejia S. Validación del Ecuador del Inventario APO para medir la articulación entre la persona - organización. Proyecto de tesis titulación. Escuela Politecnica Nacional, Facultad de Ciencias Administrativas. Ecuador: 2016.
15. Hernández R. Metodología de la Investigación 4ta ed. México: McGraw_Hill; 2006.
16. Fred N, Kerlinger L. Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. 4th ed. México: McGraw-Hill; 2002.
17. López F. El ABC de la Revolución Metodológica Caracas: Editorial Express; 2013.
18. Schaufeli W. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multisample study. Journal of Organizational Behavior. 2004.
19. Amanqui R. Sarmiento M. Motivación y el engagement laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico recuperación y central de esterilización de HRHD. Arequipa, Julio -2017. Tesis de especialidad en enfermería con

mención en Centro quirúrgico, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018

20. Mendoza B. Gutiérrez M. Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, Tesis de título profesional Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú. 2017
21. López V. Orellana M. Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico regional de Valdivia, Tesis de título profesional, Universidad Austral de Chile, 2013

ANEXOS

ANEXO A

INSTRUMENTO

ANEXO A: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

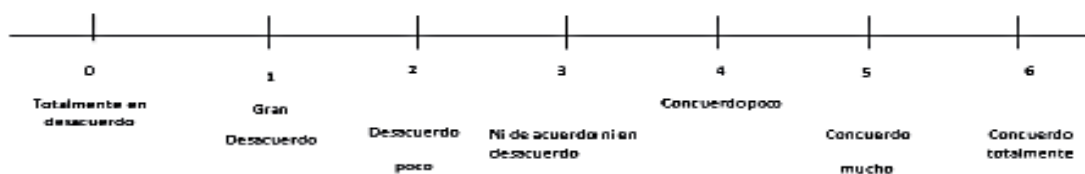
A continuación, le pedimos que nos ayude a completar los siguientes datos sociodemográficos, que serán de utilidad para la comprensión de las respuestas dadas en los cuestionarios. Le agradeceremos de antemano su colaboración.

DATOS PERSONALES:

1. **Sexo:** Femenino () Masculino ()
2. **Edad:** 20 a 40 () 41 a más ()
3. **Estado Civil:** Soltero () Casado () Divorciado () Otro ()
4. **Profesión:** Médico () Odontólogo () Enfermera () Obstetra () Otro ()
5. **Tiempo que trabaja en la institución:** _____

CUESTIONARIO DE VALORES ÉTICOS INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES

Los valores en la organización constituyen el elemento de la cultura que nos permite identificarnos o no con la misma. Las siguientes afirmaciones tienen como objetivo explorar la relación entre valores organizacionales y valores personales, por lo que le pedimos su opinión al respecto, de acuerdo con las opciones disponibles:



1. Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.
2. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas.
3. Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo / función.
4. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitamente definidos.
5. Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco.
6. Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura.
7. Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.
8. Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos.
9. Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando.
10. Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.
11. Las personas externas a la organización a la que pertenezco la identifican por sus valores y su cultura.
12. Los comportamientos que mi organización valora, están en conflicto con mis valores personales.

0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6

13. Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora.
14. Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi organización.
15. Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.
16. La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya.
17. Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco.
18. Los objetivos de mi organización están en correspondencia con mis objetivos personales.

0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL, BIENESTAR Y
TRABAJO (UWES)**

Las siguientes afirmaciones se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma, de acuerdo con las opciones disponibles.



1. En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. Mi trabajo me inspira.
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. Estoy inmerso en mi trabajo.
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
13. Mi trabajo es retado.
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo.
15. Soy muy persistente en mi trabajo.
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando pertenezco.

0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6
0	1	2	3	4	5	6

Baremos de interpretación

Si el instrumento contiene 18 ítems distribuidos en puntaje y niveles

N° ítems	18
Escala Valorativa	Totalmente en desacuerdo (0) Gran desacuerdo (1) Desacuerdo poco (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) Concuerto poco (4) Concuerto mucho (5) Concuerto totalmente (6)
Máximo puntaje	$18 \times 6 = 114$
Mínimo Puntaje	$18 \times 0 = 0$
Rango	Máximo – Mínimo $114 - 0 = 114$
Amplitud	Rango entre número de niveles= $114/5 = 22.8$

Baremos variable 01 “Valores éticos”

Puntaje	Niveles	Descripción
0 – 22	Muy bajo valor ético	Muy bajo valor ético en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.
23 – 45	Bajo valor ético	Bajo valor ético en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.
46 – 68	Medio valor ético	Medio o regular valor ético en el personal profesional del

		Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.
69 – 91	Alto valor ético	Alto valor ético en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.
92 – 114	Muy alto valor ético	Muy alto valor ético en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.

Baremos de interpretación

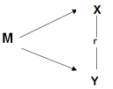
Si el instrumento contiene 17 ítems distribuidos en puntaje y niveles

N° ítems	17
Escala Valorativa	Totalmente en desacuerdo (0) Gran desacuerdo (1) Desacuerdo poco (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) Concuerdo poco (4) Concuerdo mucho (5) Concuerdo totalmente (6)
Máximo puntaje	$17 \times 6 = 102$
Mínimo Puntaje	$17 \times 0 = 0$
Rango	Máximo – Mínimo $102 - 0 = 102$
Amplitud	Rango entre número de niveles= $102/5 = 20.4$

Baremos variables 02 “Engagement laboral”

Puntaje	Niveles	Descripción
0 – 21	Muy bajo engagement laboral	Muy bajo engagement laboral en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.
22 – 40	Muy bajo engagement laboral	Bajo engagement laboral en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.
41 - 61	Muy bajo engagement laboral	Medio o regular engagement laboral en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.
62 – 81	Muy bajo engagement laboral	Alto engagement laboral en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.
82 - 102	Muy bajo engagement laboral	Muy alto engagement laboral en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.

**ANEXO B
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES DE VALORACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA	INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación que existe entre el <i>engagement</i> laboral y los valores éticos en los trabajadores profesionales del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo 2018?	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre <i>engagement</i> laboral y valores éticos en los trabajadores profesionales del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Huancayo 2018</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según el género del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018. • Determinar la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según la edad del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018 • Determinar la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según el estado civil del personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018 	Valores éticos	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuste persona – organización • Conflicto persona organización • Reconocimiento de valores organizacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítems. 1 al 18 	 <p>X: Valores éticos Y: Engagement laboral r : relación</p>	<p>POBLACIÓN: 116 profesionales de la salud</p> <p>MUESTRA: 89 trabajadores profesionales del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo</p>	Entrevista	Cuestionario
		Engagement laboral	Vigor Dedicación Absorción	1. Ítems del 1 al 17				

	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según la profesión del personal trabajador del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018 • Determinar la diferencia del Engagement laboral y los Valores éticos según el tiempo que trabaja en la institución, del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018 							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

CARGO

SUMILLA: Solicito autorización para realizar encuesta
A los profesionales del HRDCQ "DAC"

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO "DANIEL A. CARRION" DE HUANCAYO.

S.D.

Yo, **JANET JOSEFINA BASTIDAS MERINO**, identificada con DNI N° 19817108 con domicilio en el Jr Angaraes N° 353 - Huancayo; Químico Farmacéutico, trabajadora del HRDCQ "DAC" Huancayo, ante usted me presento y digo:

Que, deseando realizar un estudio de: **"ENGAGEMENT LABORAL Y VALORES ETICOS DEL PERSONAL PROFESIONAL"**, que labora en nuestra institución, el cual es muy importante para medir el grado de conocimiento de los mismos, solicito se me autorice la encuesta respectiva a fin de poder tomar la decisión del inicio del estudio

Por lo que recuro a su despacho a fin de que ordene a quien corresponda se me brinde las facilidades del caso.

Sin otro en particular me despido de Ud. No sin antes agradecerle por su comprensión

Atentamente:

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO
CLINICA "DANIELA CARRION" - HUANCAYO
D^{ña} Janet Josefina Bastidas Merino
C.O.P.R. N° 10000

HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO "DANIEL A. CARRION" DE HUANCAYO
Mesa de Partidos y Transparencia
Huancayo - U.C.S. 3
21 AGO 2018
CENTRO DE REGISTRO Y CONTROL
D.N.I. N° _____ For. _____
Calle _____ Fax. 961-111111

HRDCQ "DAC" HUANCAYO
REG N° 2838661
EXP N° 2924845



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
HOSPITAL R.D.C.O. "DANIEL A. CARRIÓN" - HYD
OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

Huancayo, 05 de septiembre del 2018.

Carta N° *NY* -2018-HRDCO-DAC-HYO-OADEI.

Señorita:
Q.F. Janet Josefina, BASTIDAS MERINO.

ASUNTO: ENCUESTAS.

REFERENTE: SOLICITUD CON EXPEDIENTE N° 1924845.

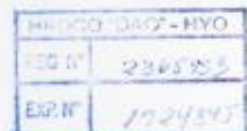
*Por medio de la presente es grato dirigirme a Ud., para saludarla cordialmente, a nombre del HRDCQ-DAC y la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, en atención al documento de la referencia con el visto bueno de mi representada, comunico la **AUTORIZACION**, para la realización de encuestas a los profesionales de la salud, para el proyecto de investigación titulado "ENGAGEMENT LABORAL Y VALORES ETICOS DEL PERSONAL PROFESIONAL", así mismo hará llegar a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación de una copia del trabajo respectivo en CD, por lo que solicito brindarle las facilidades del caso.*

Reciba Ud., las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

 
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
HOSPITAL REGIONAL "DANIEL A. CARRIÓN"
DIRECCIÓN GENERAL
Dr. Juan Gabriel Madrid Toledo
Médico Cirujano

Cc
Archivo
KAMI-DHIC/
MDS/mm
Interesado



AV. DANIEL A. CARRIÓN N° 1550-1552-TELEFAX 064-222157

ANEXOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Huancayo, Diciembre de 2018

Estimado (a): Dra. Mónica Poma Vivas

El motivo de la presente es solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objeto obtener la validación del cuestionario que se aplicará para la fundamentación y desarrollo de la tesis de grado titulado "**Engagement Laboral y Valores Éticos en el Personal Profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018**".

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportaran una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Me despedimos de Ud. agradeciéndole por anticipado su valioso aporte y participación.

Atentamente,

Janet Josefina ~~Basidas~~ Merino

DNI N° 19817108



Recibido:
11/12/2018
[Signature]
Dra. Mónica Poma Vivas
Coordinadora del Programa de Estudios
Formale Técnica
C.M. 1002017351

Identificación del Experto:

Nombres y Apellidos: Monica Evencia Pomaz Vivas

Instituto donde Trabaja: IESTP "Santiago Antúnez de Mayolo"

Título de Pregrado: Químico Farmaceutica

Título de Postgrado: Doctora en Educación Institución

donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejo

Año: 2017

Título de la Investigación:

**ENGAGEMENT LABORAL Y VALORES ÉTICOS EN EL PERSONAL
PROFESIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO
QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO- 2018**

INSTRUCCIONES

- A) Lea detenidamente las preguntas antes de responder.
- B) Este instrumento de validación consta de una sección en la que se pide el juicio de experto con respecto a la ficha de recolección de datos, la cual está formada por siete preguntas.
- C) Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check si no le encuentra ninguna objeción o una X si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta. La modificación que deba realizarse podrá ser detallada al final en el espacio de observaciones.

JUICIO DE EXPERTOS:

Experto: Monica Evencia Roma Vivas Cargo: Coordinadora del PE Farmacia Técnica

Instrucciones:

A continuación usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del cuestionario respectivamente en siete aspectos diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentre ninguna objeción o una (x) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta. La modificación que deba realizarse podrá ser detallada al final en el espacio de observaciones y sugerencias.

Nº	Preguntas	Valores éticos	Integridad laboral	Clavero	Salud	Estado civil	Profesión	Tiempo que trabaja en la profesión
1	¿En esta pregunta permitiera avanzar el objetivo planteado en el texto?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	¿La pregunta está formulada en forma clara?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	¿La redacción es extensiva o evidente con el propósito del estudio?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	¿Si, el contenido corresponde con el propósito del estudio?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones y sugerencias: Ninguna



Constancia

Juicio de experto

Yo, Monica Everciz Poma Vivas, con Documento Nacional de Identidad No. 28309350 certifico que realicé el juicio de experto al instrumento diseñado por la bachiller **Bastidas Merino, Janet Josefina** en la investigación: "**Engagement Laboral y Valores Éticos en el Personal Profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018**"

Huancayo, Diciembre 2018


Dra. Monica Poma Vivas
Quirófona
C.O.P. N° 08943

ANEXOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Ciudad Huancayo, Diciembre de 2018

Estimado (a) señor (a): Dr. Washington Ordoñez H.

El motivo de la presente es solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objeto obtener la validación del cuestionario que se aplicará para la fundamentación y desarrollo de la tesis de grado titulada **“Engagement laboral y valores éticos en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018”**.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



WASHINGTON ORDONEZ H
Dr. Esp. Odontopediatría
COP 13575 R.N.E. 143



Janet Josefina Bastidas Merino
DNI 19817108

Identificación del Experto:

Nombre y Apellido: Washington Manuel Ordóñez Hospino

Instituto donde Trabaja: Universidad Peruana Los Andes

Título de Pregrado: Cirujano Dentista

Título de Postgrado: Doctor en Odontología Institución

donde lo obtuvo: Universidad Nacional "Federico Villarreal"

Año: 2014

Título de la Investigación:

**ENGAGEMENT LABORAL Y VALORES ÉTICOS EN EL PERSONAL
PROFESIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO
QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO- 2018**

INSTRUCCIONES

- A) Lea detenidamente las preguntas antes de responder.
- B) Este instrumento de validación consta de una sección en la que se pide el juicio de experto con respecto a la ficha de recolección de datos, la cual está formada por siete preguntas.
- C) Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check si no le encuentra ninguna objeción o una X si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta. La modificación que deba realizarse podrá ser detallada al final en el espacio de observaciones.

JUICIO DE EXPERTOS:

Experto: Washington Manuel Odeleg Hospital Cargo Docente Universitario

Instrucciones:

A continuación usted llenará columnas enumeradas por encuestas para evaluar cada una de las preguntas del cuestionario respectivamente en siete aspectos diferentes. Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check () si no le encuentra ninguna objeción o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta. La modificación que deba realizarse podrá ser detallada al final en el espacio de observaciones y sugerencias.

Nº	Preguntas	Valores claros	Exige más trabajo	Género	Edad	Estado civil	Profesión	Tiempo que trabaja en la profesión
1	¿Esta pregunta permite alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	/	/	/	/	/	/	
2	¿La pregunta está formulada en forma clara?	/	/	/	/	/	/	
3	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	/	/	/	/	/	/	
4	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	/	/	/	/	/	/	
5	¿Si el contenido corresponde con el propósito del estudio?	/	/	/	/	/	/	
6	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	/	/	/	/	/	/	

Observaciones y sugerencias:

ninguna


 WASHINGTON MANUEL ODELEG HOSPITAL
 Dr. en Uso Odontológica
 CUP 13515 4 611 143

Constancia

Juicio de experto

Yo, Washington Orcopel, con Documento Nacional de Identidad No. 19830513 certifico que realicé el juicio de experto al instrumento diseñado por el bachiller **Bastidas Merino, Janet Josefina** en la investigación: "**Engagement laboral y valores éticos en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrón, Huancayo- 2018**"



WASHINGTON ORCOPEL H
Dr. Eso. Odontólogo
C.O.P. 13575 R.N.E. 143

Huancayo, Diciembre 2018

EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



