



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Percepción de obstetras sobre engagement laboral en el ámbito de salud, Lima - 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Zuñiga Pinto, Gisela Martha (orcid.org/0009-0000-0659-053X)

ASESORES:

Dr. Mendez Vergaray, Juan (orcid.org/0000-0001-7286-0534)

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ VERGARAY JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima - 2024", cuyo autor es ZUÑIGA PINTO GISELA MARTHA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUAN MENDEZ VERGARAY DNI: 09200211 ORCID: 0000-0001-7286-0534	Firmado electrónicamente por: JMENDEZVE el 25- 07-2024 19:00:59

Código documento Trilce: TRI - 0817434





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZUÑIGA PINTO GISELA MARTHA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima - 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GISELA MARTHA ZUÑIGA PINTO DNI: 29285123 ORCID: 0009-0000-0659-053X	Firmado electrónicamente por: GZUNIGAPI64 el 16- 07-2024 16:39:52

Código documento Trilce: TRI - 0817433



Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mi amado padre, José Antonio Zúñiga Zevallos por haberme estimulado con su ejemplo y fortaleza a ser perseverante, dedicada y tenaz en el logro de mis objetivos a lo largo de mi vida.

A mis familiares, por compartir parte de su tiempo con mis estudios, por su apoyo constante y su gran cariño.

Agradecimiento

Agradezco, primero a Dios por el milagro de la vida y por haberme permitido realizar esta maestría.

A la Universidad César Vallejo y a mis maestros por compartir sus conocimientos y experiencias a lo largo de mi preparación académica y, muy especialmente, al Dr. Juan Méndez Vergaray por todas sus enseñanzas compartidas y sobre todo por su paciencia en la asesoría de este trabajo de investigación.

A los doctores y maestros que me apoyaron con la validación de Juicio de Expertos.

A mis colegas obstetras que me brindaron su tiempo valioso en las entrevistas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I INTRODUCCIÓN	1
II METODOLOGÍA	14
III RESULTADOS	19
IV DISCUSIÓN	25
V CONCLUSIONES	32
VI RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	38

Índice de figuras

Figura 1	Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima- 2024	18
Figura 2	Subcategoría Satisfacción Laboral	19
Figura 3	Subcategoría Realización Profesional	21
Figura 4	Subcategoría Clima Laboral	22
Figura 5	Triangulación de la información del eje temático motivación	24
Figura 6	Triangulación de la información del eje temático Aptitudes profesionales	26
Figura 7	Triangulación del eje temático Ambiente Laboral	28
Figura 8	Triangulación del eje temático Riesgos psicosociales y políticas	29

Resumen

La investigación se centra en la problemática que se genera en los pacientes gestantes y no gestantes y el compromiso que debe cumplir los profesionales de gineco-obstetricia. Objetivo: Analizar y describir la percepción de obstetras sobre el engagement laboral en el ámbito de salud, Lima – 2024. Metodología: La investigación corresponde a la denominada básica, con enfoque cualitativo y diseño fenomenológico-hermenéutico, con la técnica de entrevista en profundidad, contó con guía de entrevista no estructurada-focalizada, con la que se entrevistó a cinco obstetras asistenciales: cuya narrativa fue gravada para su posterior análisis. Resultados: La información recabada reveló que el servicio que se brinda es positivo; sin embargo, las profesionales consideran que su desarrollo profesional y el clima en el que se desenvuelven es negativo; así mismo, la gestión inadecuada mella en la motivación para cumplir con sus actividades en un ambiente que debería ser positivo. Conclusiones: En la medida que el ambiente laboral y la gestión son adversas es necesario que se realicen capacitaciones en los diferentes estamentos.

Palabras clave: Engagement laboral, obstetras, salud.

Abstract

The research focuses on the problems generated in pregnant and non-pregnant patients and the commitment of obstetrics and gynecology professionals. Objective: To analyze and describe the perception of obstetricians on work engagement in the health field, Lima - 2024. Methodology: The research corresponds to the so-called basic research, with a qualitative approach and a phenomenological-hermeneutic design, using the in-depth interview technique; it included an unstructured-focused interview guide, with which five obstetrician assistants were interviewed; their narratives were recorded for subsequent analysis. Results: The information collected revealed that the service provided is positive; however, the professionals consider that their professional development and the climate in which they perform is negative; likewise, inadequate management dents the motivation to fulfill their activities in an environment that should be positive. Conclusions: To the extent that the work environment and management are adverse, it is necessary to carry out training in the different areas.

Keywords: Work engagement, obstetricians, health care.

I. INTRODUCCIÓN

La atención por personal de salud en gineco-obstetricia es primordial para la salud y el bienestar femenino a lo largo de su existencia, sin embargo, para brindar una atención de calidad, es esencial que el personal de salud esté comprometido y satisfecho en su entorno laboral, por tanto, la percepción que tenga el personal de gineco-obstetricia sobre el engagement laboral juega un papel preponderante en el logro de dicho objetivo (Kilpatrick et al., 2019).

Por otro lado, a nivel mundial, la percepción del paciente es uno de los principales pilares para el buen funcionamiento de una institución hospitalaria, por ello si existe baja calidad de atención las gestantes no acudirán regularmente a dicha institución para su atención. En consecuencia, aumentaría la prevalencia de morbimortalidad materna (Kruk et al., 2018).

Según Molino et al. (2020), el tema de la gestión de la calidad fue evolucionando a través de los años. No obstante, es alrededor de los años ochenta que se toma en cuenta este enfoque en el sector salud. En el 2004, la OMS pone interés en este nuevo enfoque de calidad e inician los esfuerzos por la seguridad del paciente (Pedroso et al., 2023).

En América latina fue el Perú quien dio inicio en adoptar este nuevo enfoque, y la OMS en el 2007 financió el estudio IBEAS (*Ibero-American study of adverse events*), donde el Dr. Jesús Aranaz, fue el coordinador con el objeto de encontrar evidencias respecto a la seguridad durante la atención de pacientes en hospitales de países Latinoamericanos. Se observó que en el Perú existía un área con alta incidencia de eventos adversos: en la atención obstétrica. Sabemos que la especialidad de gineco obstetricia es una especialidad donde existe mayor vulnerabilidad a la demanda médico legal (Aranaz et al., 2017).

El personal de salud juega un papel muy importante en el sector debido a que es el nexo permanente con los usuarios, tal es así que todo lo que el personal de salud realice, repercutirá directamente en la calidad de servicio, imagen y objetivos planteados por cada institución (López-Ibort et al., 2022).

Según el informe de estudio Servqual de un hospital de Lima en el 2017, se evidencia que existe una alta tasa de insatisfacción en la Capacidad de Respuesta en el área administrativa y falta de Empatía con respecto al trato que brinda el personal a los usuarios, por ello, se necesita el compromiso del personal de salud. Este nivel de compromiso ha recibido el nombre de Work Engagement (Aranaz et al., 2017).

Schaufeli et al. (2002), lo definen como una vivencia positiva, duradera, emocional, de motivación y realización en cada uno de los empleados. Asimismo, consideran que la naturaleza del servicio es la consecuencia del compromiso y entusiasmo que demuestre el personal de salud. Por consiguiente, la gestión efectiva del compromiso de los empleados es una circunstancia crítica que influye positivamente en la naturaleza del servicio proporcionado. A partir de este trabajo se propone analizar cómo el personal de gineco-obstetricia percibe el engagement en su entorno laboral para así contribuir en su mejora.

Por ello se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la percepción de obstetras sobre el engagement laboral en el ámbito de salud, Lima-2024? También se menciona los problemas específicos ¿Cuál es la percepción de obstetras sobre la satisfacción laboral en el ámbito de salud, Lima-2024? ¿Cuál es la percepción de obstetras sobre la realización profesional en el ámbito de salud, Lima-2024?, ¿Cuál es la percepción de obstetras sobre clima laboral en el ámbito de salud, Lima-2024?

Asimismo, se formuló el objetivo de estudio: Analizar y describir la percepción de obstetras sobre el engagement laboral en el ámbito de salud, Lima - 2024. De igual manera se formularon tres objetivos específicos: Analizar y describir la percepción de obstetras sobre la satisfacción laboral en el ámbito de salud, Lima-2024. Analizar y describir la percepción de obstetras sobre la realización profesional en el ámbito de salud, Lima-2024. Analizar y describir la percepción de obstetras sobre clima laboral en el ámbito de salud, Lima-2024.

Este estudio es crucial debido a que el establecimiento en estudio ha venido reportando quejas de parte de los usuarios y existe la teoría de que este resultado se debe a que el personal se encuentra desmotivado ya que la institución carece de una adecuada gestión del bienestar del personal. La finalidad de este trabajo de investigación es resolver si existe un impacto directo del engagement laboral en los

trabajadores de salud considerando que ello repercutiría directa o indirectamente en la calidad del servicio.

Por consiguiente, la información resultante de esta investigación permitirá a la institución tomar conocimiento de los factores de dirección del capital humano que impactan en la naturaleza del servicio que brinda. De este modo, será posible enfocar esfuerzos en la implementación de estrategias efectivas en la mejora del bienestar del capital humano contribuyendo así a la mejora reputacional del hospital en estudio.

Mediante este estudio se comprobará que cuando el personal de salud se encuentra comprometido, motivado, entusiasmado con la labor que realiza, los resultados en la calidad de la atención serán positivos, entonces, hay una correlación directa del engagement laboral y la naturaleza del servicio brindado (Salanova & Schaufeli, 2004). De igual manera se podrá determinar si el servicio genera un clima laboral adecuado que permita al personal de salud mostrar actitudes positivas hacia el trabajo que realiza, más allá de sus intereses particulares.

Es menester considerar que el engagement laboral es un hecho complejo que involucra múltiples variables e interacciones entre ellas. Desde una perspectiva epistemológica, sugiere que el conocimiento en este campo es multidimensional y multifacético, lo que requiere enfoques de investigación interdisciplinarios y holísticos (Charmaz, 2006).

Además, en gineco-obstetricia el engagement laboral también implica una reflexión crítica sobre los métodos y herramientas utilizados para investigar estos fenómenos (Schaufeli et al., 2002).

Por otro lado, debemos tener en cuenta que la percepción del personal de gineco-obstetricia sobre el engagement laboral es subjetiva y está influenciada por sus experiencias, valores y contextos culturales y organizacionales. Por lo tanto, la investigación en este campo debe tener en cuenta la diversidad de perspectivas y experiencias de los profesionales involucrados (Schaufeli et al., 2002).

En última instancia, la epistemología del engagement laboral en gineco-obstetricia busca no solo comprender cómo se genera y valida el conocimiento en este campo, sino también cómo este conocimiento puede traducirse en prácticas y

políticas efectivas que mejoren el entorno laboral y el servicio proporcionado a los usuarios (Delgado, 2010).

Al abordar este tema, es esencial considerar estudios clave que han explorado estas temáticas desde diversas perspectivas teóricas y metodológicas, así como también investigaciones que han examinado la aplicabilidad y efectividad de intervenciones específicas diseñadas para mejorar el engagement laboral en el ámbito de la gineco-obstetricia (Delgado, 2010).

En cuestión de salud, la gerencia de recursos humanos con relación al grado de compromiso de los trabajadores de salud es un factor crítico que afecta directamente en el servicio que se ofrece (Rietdijk et al., 2024). Bajo este criterio, la percepción del personal de Gineco-Obstetricia surge como un hecho fundamental, ya que sus percepciones y experiencias pueden impactar considerablemente en su compromiso y desempeño laboral. Este trabajo se centra en determinar cómo el personal de Gineco-Obstetricia relaciona su nivel de engagement laboral y cuál es el impacto que tiene en la satisfacción de los usuarios.

Rietdijk et al. (2024), consideran que, a pesar de los avances empíricos y conceptuales acerca del desarrollo de administración del capital humano, son varios los académicos que afirman que el estado de investigación está todavía en una fase inicial de desarrollo. A pesar de su importancia, el conocimiento real sobre la implementación de la GRH es todavía limitada, evidenciándose en la falta de entendimiento en la forma que su implementación mejora la satisfacción de los trabajadores.

Gist-Mackey et al. (2024), consideraron el estrés y el volumen de trabajo de los farmacéuticos, por ello hicieron una investigación para resolver si la motivación intrínseca como las recompensas extrínsecas influyen en la percepción de motivación y recompensa de los trabajadores de farmacias de cadena, farmacias independientes y las farmacias de sistemas de salud. Se aplicó un cuestionario de 92 artículos a 129 farmacéuticos y 111 técnicos de farmacia que se aplicaron en una reunión anual de la asociación farmacéutica a través de foros en línea. El resultado mostró que el personal de los entornos independientes y de los sistemas hospitalarios se sintió más positivo acerca de las relaciones, la competencia, la satisfacción con los salarios y el

beneficio que los de las cadenas farmacéuticas. Conclusión: Los elementos intrínsecos de motivación de la competencia y las relaciones son estadísticamente diferentes entre los entornos de empleo. La satisfacción laboral se percibe más favorable en los sistemas independientes y los sistemas hospitalarios.

Por otro lado, Kumar et al. (2024) realizaron un estudio comparativo para analizar la satisfacción laboral entre enfermeras que trabajan en diferentes tipos de hospitales. Se aplicaron 400 encuestas a 100 enfermeras de hospitales educativos, a 100 de hospitales de gobierno, a 100 de hospitales fiduciarios y 100 a enfermeras de hospitales privados de la India. Se aplicaron 2 pruebas ANOVA, la primera tomando en cuenta la satisfacción laboral y la segunda los factores monetarios y de compensación, el entorno del trabajo y el apoyo de la gestión, y los factores relacionados con el trabajo. Concluyeron que todos los factores estudiados influyen en la satisfacción de las enfermeras de la misma manera en todos los tipos de hospitales estudiados.

Singh et al. (2023) hicieron un trabajo con la finalidad de establecer la influencia existente entre el compromiso de los trabajadores, el desempeño laboral y la incivilidad en el lugar de trabajo, para ello utilizaron un cuestionario bien estructurado que fue aplicado en diferentes instituciones de salud, quedando un total de 212 respuestas válidas. Se utilizó SEM o modelado de ecuaciones estructuradas para establecer relaciones. El resultado mostró que la incivilidad en el lugar del trabajo tiene un efecto perjudicial en el compromiso y el desempeño de los trabajadores y que el compromiso de estos afecta positivamente en su desempeño.

En otro estudio, Callado et al. (2023) realizaron un estudio con el propósito de indagar la correlación entre la intención de abandonar la institución y el grado de compromiso con la organización de las enfermeras de una institución de atención primaria de salud. Se aplicó en una muestra de 297 enfermeras la escala de intención de volumen y la escala de compromiso organizacional. Concluyeron que, cuando las enfermeras están más comprometidas con su trabajo y con la organización, muestran menos intención de abandonar la institución, por lo que recomiendan a los gestores buscar estrategias para mantener a su personal motivado y comprometido con la institución.

Gaspar et al. (2023) sugirieron que las organizaciones del sistema de salud son complejas y están en constante interacción con factores políticos, ambientales, sociales, jurídicos y organizacionales principalmente con el recurso humano y pacientes. Por ello realizaron una investigación con el objeto de estudiar los elementos de las organizaciones de salud y los factores relacionados con los profesionales de salud, determinando el efecto en su economía y finanzas, de igual forma los relativos a los profesionales y a los pacientes que las componen. Se realizó un estudio cuantitativo y utilizaron cuestionarios establecidos para tal fin que fueron aplicados a 470 profesionales de salud y a 768 pacientes. El resultado mostró que hay un efecto favorable entre la calidad de vida del profesional y la gestión del rendimiento de los profesionales y negativo con los riesgos psicosociales del trabajo. Existe también correlación entre la cultura institucional y la satisfacción del paciente, la satisfacción del profesional de salud y los resultados económicos y financieros por lo que, recomiendan que las organizaciones de salud aborden los desafíos actuales.

Nasution et al. (2023) realizaron un estudio con la finalidad de explorar el impacto de la administración de competencias en las funciones de los representantes médicos en Indonesia, así como analizar el papel de mediación de la ambi-destreza de los empleados y el compromiso laboral; utilizó un enfoque cuantitativo con una muestra de 167 representantes médicos, utilizaron cuestionarios distribuidos en línea y fuera de ella. Los resultados demuestran que la gestión del talento, la ambi-destreza de los empleados y el compromiso laboral son esenciales para mejorar el rendimiento de los representantes médicos. Además, pueden desarrollar estrategias de marketing y gestión de recursos humanos más eficientes en la industria farmacéutica de Indonesia.

Rahman et al. (2022), consideraban la administración del capital humano como una medida estratégica para adquirir, desarrollar, dirigir, motivar y conseguir el engagement laboral clave en la institución: el personal que labora en ella.

Con respecto a mejora en la calidad de atención primaria, Han et al. (2022) realizaron un trabajo de investigación para identificar el nivel de conocimiento y el grado de compromiso de los profesionales de salud de los centros de atención primaria de 09 provincias de Camboya. El estudio incluyó la evaluación de historias clínicas y análisis directo de atención prenatal, posnatal y visitas de bienestar infantil

(entre 290 – 495 establecimientos de salud y 370 – 847 proveedores de salud), como resultado se observó que el nivel de conocimiento y el compromiso observado eran generalmente bajos y además el nivel de compromiso era inferior que el de su conocimiento. Los hallazgos sugieren que, el alto índice en la baja calidad de atención en servicios públicos de Camboya requiere la intervención de los gestores de salud en lo que respecta a capacitación, motivación y una mejor gestión de establecimientos de atención primaria.

Por otro lado, es importante mantener una buena relación entre el apoyo de los supervisores, la satisfacción de las necesidades de autodeterminación, el compromiso de los empleados y el bienestar laboral en toda organización. Así lo demostró en su estudio Heyns et al. (2022), con el fin de indagar la correlación existente entre el apoyo de los supervisores, la satisfacción de las necesidades de autodeterminación, el compromiso con el trabajo, el agotamiento emocional y la intención de abandonar el trabajo. Se utilizó un enfoque cuantitativo y transversal con una muestra de 260 empleados de más de 18 años. Las resultantes mostraron que el apoyo de los supervisores y la satisfacción de las necesidades de autodeterminación predecirían el compromiso laboral, la reducción de agotamiento emocional e intenciones de abandonar el trabajo.

Según refiere Bonache & Festing (2020), desde los años 80, muchos consultores, académicos y profesionales han investigado respecto a la administración de capital humano, demostrando que ésta es un área estratégica en cualquier institución la cual provee ventajas competitivas. La administración del capital humano incluye estrategias, decisiones, acciones y prácticas para gestionar eficazmente a los empleados para lograr los objetivos institucionales. Uno de los objetivos más importantes de la administración del capital humano, según Gaspar et al. (2023), es agregar el máximo valor a los bienes y servicios que proporciona la institución, así como mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Por otro lado, el engagement laboral se refiere al grado de compromiso, entusiasmo y dedicación que los trabajadores ejercen en relación con su trabajo (Kohnen et al. 2024). “El compromiso de los empleados es un patrón de interacción interpersonal en una institución que presenta emoción, dedicación y confort en el

entorno laboral: el mayor compromiso del empleado, el método más efectivo para lograr los objetivos” (Rahman et al., 2022).

La **OMS** (2004), considera que el agotamiento laboral tiene un efecto negativo en la salud física y mental de los trabajadores y, por consiguiente, en la eficacia de la institución para la cual labora.

Salanova & Schaufeli (2004) consideran que la calidad de servicio en una institución es el reflejo del engagement del trabajador de salud. Por consiguiente, si el clima laboral es adecuado y el personal de salud experimenta satisfacción, no solo se sentirá motivado sino también más comprometido con la labor que desempeña y brindará una atención de mejor calidad. Es decir, la gestión efectiva del bienestar laboral y el compromiso del personal, son factores críticos que afectan directamente en la naturaleza del servicio brindado.

Por otro lado, Kalaivani & Venkatachalam (2024) consideran que toda organización es construida con sus clientes y empleados a largo plazo, por tanto, los clientes felices y los empleados satisfechos son el mayor activo de cualquier organización. Un empleado motivado siempre hará una gran diferencia en la consolidación de los objetivos institucionales y sus objetivos personales.

Muchos estudios a nivel mundial han buscado mejorar la calidad de vida de los trabajadores en todas las áreas. Por lo tanto, Ruiz-Frutos et al. (2022) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la correlación entre los elementos del entorno laboral y el “engagement” de la población ecuatoriana a inicios de la pandemia del COVID-19. Se llevó a cabo un estudio descriptivo transversal utilizando la escala UWES-9 para evaluar la participación en el trabajo y la escala GHQ-12 para evaluar la salud general. Las variables predijeron que el 70.2 % de las personas experimentaban malestar psicológico, principalmente en mujeres, con un nivel de vigor disminuido, estrés en el trabajo y baja satisfacción con su trabajo. Además, demostró que su nivel de compromiso laboral había disminuido. Se concluyó que, una gestión adecuada de bienestar laboral puede reducir los efectos en la salud mental y aumentar el compromiso laboral.

La comprensión de cómo estas dos áreas se interrelacionan en el área específica de Gineco-Obstetricia es fundamental para lograr mejorar la calidad de vida de los profesionales de salud y en consecuencia, el servicio que se provee a los usuarios.

Bagherinia et al. (2022) investigaron cómo el compromiso profesional y el nivel de conocimiento y cumplimiento de la Carta de los Derechos del Paciente en el personal de enfermería y partería están relacionados. Se llevó a cabo un estudio descriptivo correlacional en 285 enfermeras y parteras que trabajaban en los hospitales de Kamali, Bahonar, Alborz. Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado de la población. Dos cuestionarios fueron utilizados para recopilar datos. Resultados: Las enfermeras de obstetricia tenían un conocimiento moderado y alto de los derechos de los pacientes. Además, se demostró que, las enfermeras y las matronas estaban comprometidas con su trabajo al nivel deseado. Se encontró una correlación significativa entre el compromiso profesional de las enfermeras y matronas y su conocimiento y cumplimiento de la Carta de Derechos de los Pacientes. Conclusión: Debido a que la conciencia y el compromiso son la base de la práctica, se recomienda que, las enfermeras y matronas aumenten su conocimiento en áreas donde no hay un buen nivel de conciencia.

En los servicios de salud, está demostrado que las actitudes positivas en el entorno laboral fomentan el rendimiento de los profesionales de salud lo cual repercute directamente en la calidad de atención que brinda. López-ibort et al. (2022), hicieron un estudio con el objeto de analizar si la relación supervisor-enfermero favorece positivamente en la satisfacción laboral de la enfermera. Realizaron un estudio descriptivo transversal con enfermeras y supervisores de 9 hospitales públicos de Aragón, se utilizaron cuestionarios de autoinforme. Las pruebas empíricas demostraron que, la calidad de la relación supervisor-enfermero se correlaciona positivamente con los comportamientos de ciudadanía de la organización, siendo de vital importancia para obtener resultados beneficiosos para la organización.

En su estudio Gestión del talento y el desempeño organizacional, Yuniati et al. (2021), describen el papel mediador del compromiso de los empleados. El objetivo de la gestión del talento es crear organizaciones sostenibles y de alto rendimiento que cumplan con sus objetivos estratégicos y operativos. Las parteras fueron elegidas

como muestra porque sus talentos pueden mejorar aún más las capacidades profesionales de las parteras al desempeño de sus responsabilidades. Los datos se recolectaron utilizando cuestionarios distribuidos a parteras en hospitales privados en Java Oriental, Indonesia. Los hallazgos indican una relación positiva y significativa entre el impacto directo de la gestión del talento y el desempeño organizacional.

Por otro lado, Muddle (2020), realizó un trabajo de investigación a fin de relacionar comparativamente tres técnicas de liderazgo diferentes (transformacional, transaccional y de evitación pasiva) con el engagement del personal de salud de Papua Nueva Guinea (PNG); utilizaron una selección aleatoria de 84 trabajadores de salud de 3 establecimientos hospitalarios de PNG. Se aplicó un análisis correlacional de investigación cualitativa demostrando que el liderazgo transaccional y transformacional tienen mayor impacto en el compromiso de los empleados como resultado del papel que desempeñan los líderes en la inspiración y estimulación de los trabajadores, mientras que el liderazgo evitativo pasivo tiene una relación negativa con el compromiso de los trabajadores.

Thomas et al. (2020), realizaron un estudio cuasiexperimental denominado “Una evaluación en la elaboración de trabajos como intervención destinada a mejorar el compromiso laboral”, con la finalidad de evaluar si una intervención de motivación en el empleo podría mejorar el compromiso laboral (engagement). Utilizaron dos grupos de trabajadores, al primero (33 trabajadores) le brindaron sesiones de capacitación de un día y el otro grupo (22 trabajadores) sólo completó las mediciones en los mismos intervalos de tiempo; los resultados mostraron que el grupo de trabajadores que recibió la intervención mostró niveles de compromiso significativamente más elevados que el grupo de comparación.

En otro estudio, Yuriko & Hitomi (2020), Compromiso laboral entre las parteras que trabajan en centros avanzados de atención perinatal en Japón, busca aclarar la situación actual y los factores asociados con respecto al Work Engagement entre las parteras que trabajan en centros de atención avanzada, que soportan la mayor parte de la atención de embarazos de alto riesgo, así como la contribución de WE a la calidad de la atención. En 2016 se realizó una encuesta de cuestionario autoadministrado con la participación de 503 parteras que trabajan en 36 centros médicos generales perinatales materno-infantiles y con 125 enfermeras que trabajan

en un hospital universitario seleccionadas para el análisis como grupo de comparación. La encuesta utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht y el Cuestionario Breve de Estrés Laboral. Se demostró que el Work Engagement entre las parteras no fue significativamente diferente del de las enfermeras. Entre las parteras se asoció positivamente con la presencia de un modelo a seguir y el apoyo médico. Conclusión: se encontró que, la presencia de un modelo a seguir y las relaciones de confianza con los médicos eran los que representaban las características ocupacionales de la partería.

Leite et al. (2019) hicieron un trabajo cualitativo en el sector pediátrico de un establecimiento de mediana complejidad, se utilizó una guía de entrevista estructurada que fue aplicada a 09 enfermeras y 12 técnicos de enfermería. Los resultados mostraron que los factores que podrían contribuir con la motivación fueron: suministro suficiente de materiales, elaboración de protocolos de asistencia, reuniones motivacionales, cursos de capacitación y mayor comunicación y retroalimentación con el equipo de gestión; y los que desalentaron a las enfermeras: falta de reconocimiento al personal, carga de trabajo excesiva, mala remuneración y crítica no constructiva.

Para tener una idea más clara se hace necesario comprender el significado de lo que se ha denominado Engagement laboral o compromiso laboral. (Bakker & Schaufelli, 2003), lo definen como un estado activo y positivo relacionado con el trabajo que se caracteriza por energía, dedicación y absorción; tal es así que las personas con altos niveles de compromiso destacan por sentirse apasionadas, energizadas e involucradas con la labor que realizan. Demerouti et al. (2010), consideran que, es el nivel de compromiso, entusiasmo y lealtad que muestra un trabajador hacia la labor que desempeña. Su concepto se refiere a la conexión emocional y mental que un empleado tiene con su trabajo y su organización, un estado en el cual los empleados se sienten apasionados por su trabajo, están motivados para contribuir al éxito de la organización y se sienten valorados, de tal manera, Schaufeli et al. (2002), lo definen como una vivencia positiva, duradera, emocional, de motivación y realización caracterizado por vigor, dedicación y absorción.

El vigor se refiere a altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja, la disposición a invertir esfuerzo en el trabajo y la persistencia ante dificultades. Dedicación, implica un sentido de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. Absorción, se refiere a estar completamente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, donde el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desconectarse del trabajo, los empleados sienten satisfacción al realizar su trabajo, lo disfrutan, se sienten orgullosos de lo que hacen, (Schaufeli et al., 2002). Asimismo, consideran que la naturaleza del servicio es la consecuencia del compromiso y entusiasmo que demuestre el personal de salud. Por consiguiente, la gestión efectiva del compromiso de los empleados es una circunstancia crítica que influye positivamente en la naturaleza del servicio proporcionado, (Salanova & Schaufeli, 2004).

Por otro lado, es importante mencionar los beneficios que brinda el engagement laboral como el hecho de que mejoran la productividad ya que los empleados comprometidos suelen ser más productivos y eficientes, proporcionan satisfacción al cliente pues, un mayor compromiso se traduce en mejor servicio, hay menores tasas de rotación y mayor retención de los empleados talentosos, así mismo habrá menores niveles de estrés y una mejor salud física y mental lo que se traduce en salud y beneficio del personal, (Demerouti et al., 2010).

Es fundamental también mencionar los factores que influyen en el engagement laboral, como son: el liderazgo efectivo que proporciona apoyo, reconocimiento y claridad de objetivos; el desarrollo profesional que fomenta el compromiso; las relaciones interpersonales positivas con compañeros y superiores; contar con los recursos necesarios y apoyo para realizar el trabajo de manera efectiva; la posibilidad de tomar decisiones y tener control sobre el trabajo diario; sentir que el trabajo es valorado y reconocido y mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, (Bakker & Schaufelli, 2003).

En cuestión de salud, la gerencia de recursos humanos con relación al grado de compromiso de los trabajadores de salud es un factor crítico que afecta directamente en el servicio que se ofrece (Rietdijk et al., 2024).

Con todas estas consideraciones, ante el hecho de que existe una clara deficiencia en la administración de capital humano que mejoren considerablemente el

engagement laboral y, por consiguiente, la calidad de atención de las pacientes en la institución hospitalaria motivo de estudio, se hizo necesario indagar las causas y consecuencias que están generando estas deficiencias para buscar contribuir con posibles soluciones a la problemática presentada.

II. METODOLOGÍA

Las investigaciones cualitativas inician observando aspectos de la realidad para posteriormente pasar a investigar estudios precedentes que permitan formular hipótesis que se ajuste a la ya presentada al inicio (Hernández & Mendoza, 2018).

Este tipo de estudio reúne información no numérica junto con todos los detalles más sobresalientes obtenidos a lo largo del estudio realizado, las conclusiones a las que llegaron y brindan información valiosa que en general aporta datos para mejorar o corregir los aspectos investigados (Hernández & Mendoza, 2018).

Considerando que la investigación realizada es cualitativa, se recopilaron datos de diferentes situaciones laborales que viven los trabajadores asistenciales de gineco-obstetricia del hospital, la percepción que tienen sobre el engagement laboral y las dificultades más relevantes que influyen con el tema.

Los estudios descriptivos indagan todos los fenómenos posibles respecto a hechos, personas, caracteres y todo aquello que sea plausible de investigar (Hernández & Mendoza, 2018).

Esta investigación Cualitativa es de tipo Descriptiva, ya que en esta intervención se procedió a describir los enunciados que cada trabajador de salud pudo expresar en la entrevista realizada.

La fenomenología inicia en el siglo XX y fue creada por el filósofo matemático Edmund Husserl, creando así un método de investigación contrario a los racionalistas del siglo XVII y de los métodos positivistas.

Esto se define como descripción de los fenómenos en todo el sentido de la palabra, como todo lo que se presenta al que experimenta (Morán, 2000).

Un diseño Fenomenológico es aquel que explora, describe, y comprende la experiencia de las personas con respecto a un fenómeno (Hernández, 2018). La fenomenología tiene dos tipos: Transcendental o descriptiva relacionada a Husserl y la Existencial o Hermenéutica, con relación a Heidegger, su diferencia está relacionada con la cosmovisión, explicando esta diferencia, para Husserl era encontrar la esencia de las cosas, mientras que Heidegger se oponía a esta visión ya que el mencionaba: solo podemos pensar desde nuestro ser (Morán, 2000).

Husserl empleaba este enfoque de manera objetiva, sosteniendo que la reducción permite comprender las verdaderas estructuras de la intencionalidad

(Morán, 2000), mientras que Heidegger se negó a realizar esta reducción completa ya que afirmaba que solo podemos tomar consciencia de nuestros propios juicios.

Debido a estas distinciones evidentes, se ha decidido que el enfoque fenomenológico hermenéutico es el más adecuado para este estudio. Heidegger afirma que no existe una sola verdad. No hay un mundo, sino que cada persona tiene su propio mundo en cada momento y circunstancia. Su acento está más puesto en la existencia, por lo que se suele llamar fenomenología existencial, en la cual se puede afirmar que nunca se conocerá la realidad o la verdad, sino una perspectiva de la realidad de lo que se puede describir (Flores, 2018).

La clasificación de los datos en una investigación cualitativa facilita la determinación precisa del tópico de estudio, especialmente en lo que respecta a los propósitos específicos. Además, se sugiere que los ejes temáticos juegan un rol conceptual en la organización de la información. Monje et al. (2015) afirman que, además de analizar perspectivas contextuales, temáticas y sociales, es primordial determinar las entidades de análisis más pertinentes para la investigación.

La revisión bibliográfica que generó subcategorías facilita la recolección de datos y permite el acceso a información específica sobre cada eje temático (Hernández, 2016).

Según (Hernández & Mendoza, 2018), ayudan a organizar mejor la información y proporcionan detalles adicionales sobre varios aspectos o categorías del fenómeno de estudio.

La matriz de categorización se considera apriorística, dado que se origina previa a la recopilación de la información o es resultante del análisis de las referencias pertinentes realizadas durante la investigación.

Según Arias & Coviños (2021), el escenario de estudio es el lugar de fácil acceso para entablar un vínculo adecuado con los participantes a entrevistar.

En el caso de esta investigación, la entrevista se hizo de forma virtual a los profesionales que accedieron de forma voluntaria a dicha investigación. La entrevista se realizó en un área tranquila, privada, alejada de los ruidos y posibles interrupciones lo cual permitió realizarla de manera adecuada.

Los participantes que se entrevistaron para este estudio fueron personal asistencial del área de gineco-obstetricia: 05 obstetras asistenciales.

Las entrevistas se realizaron de forma personal siguiendo la guía preparada para tal fin y una grabadora que guarda la información de los entrevistados.

La técnica de investigación usada fue una entrevista en profundidad y el instrumento empleado un cuestionario con preguntas abiertas y una grabadora, cuyos ítems fueron aplicados a los colaboradores del ámbito de salud.

La recopilación de datos estuvo basada en la resolución del cuestionario establecido por los participantes por un lapso de 40 minutos cada uno, la misma que fue grabada de forma personal. Estos se recordaron para su revisión y transcripción, de modo que la información se pudo organizar en un documento de Word y luego se logró recopilar información relevante para el análisis utilizando las técnicas de codificación y categorización de cada participante.

Para la clasificación se utilizó el método propuesto por Fardella et al. (2017), para dividir los objetos estudiados en categorías y subcategorías con el fin de analizar en detalle los factores relacionados con el engagement laboral.

Utilizando esta estrategia, se recopilaron resultados de entrevistas en profundidad y grabaciones de audio de los mismos sujetos. El objetivo fue sacar conclusiones más precisas sobre las preguntas de investigación.

Como lo expresó Fardella et al. (2017), para mantener el rigor científico y evaluar la validez de la investigación, es fundamental garantizar la validez de la investigación cualitativa. El rigor científico está determinado por la dependencia (Hernández & Mendoza, 2018), por lo que los diversos trabajos examinados en este estudio deberían arrojar resultantes similares.

Para mayor confiabilidad, fue crucial que los resultantes de la investigación tuvieran relación con la realidad. Por consiguiente, fue fundamental centrarse en los participantes y sus reacciones ante los temas presentados.

Según Castillo & Vásquez (2003), la transferibilidad o aplicabilidad se refiere a la obtención de suficiente información de un estudio para poder comparar y contrastar sus hallazgos con otros estudios.

Sobre este tema, (Salgado, 2007) afirma que la confiabilidad, la auditabilidad y la transferibilidad son los criterios comúnmente utilizados para evaluar la calidad y precisión metodológica de la investigación cualitativa. De acuerdo con estos criterios, se puede decir que la investigación y la ejecución estrictas garantizan la calidad.

Los datos se recopilaron entrevistando a los profesionales de salud y analizando similitudes en las respuestas para descubrir factores que contribuyen positiva o negativamente al engagement laboral.

El método de triangulación se utilizó para analizar la información recopilada. Se formuló una matriz en la que guardaron las respuestas de los participantes que se obtuvieron de las grabaciones de audio realizadas durante las entrevistas (Cisterna, 2005).

Aguilar & Barroso (2015) dicen que se realiza triangulación, lo que significa utilizar diferentes estrategias que nos ayuden a comprender un fenómeno y que nos proporcione explicaciones.

Para lograrlo, las entrevistas se llevaron a cabo de acuerdo con los principios éticos de Belmont (1979), que se fundamentan en el respeto a las personas, lo que significa que firmen un consentimiento en señal de conformidad para participar voluntariamente.

Llamamos a los participantes para explicarles el tratamiento, se pudo grabar la conversación. Además, se enfatizó la importancia de hacer lo correcto, es decir, asegurarse de que los datos de los participantes en la investigación estén seguros.

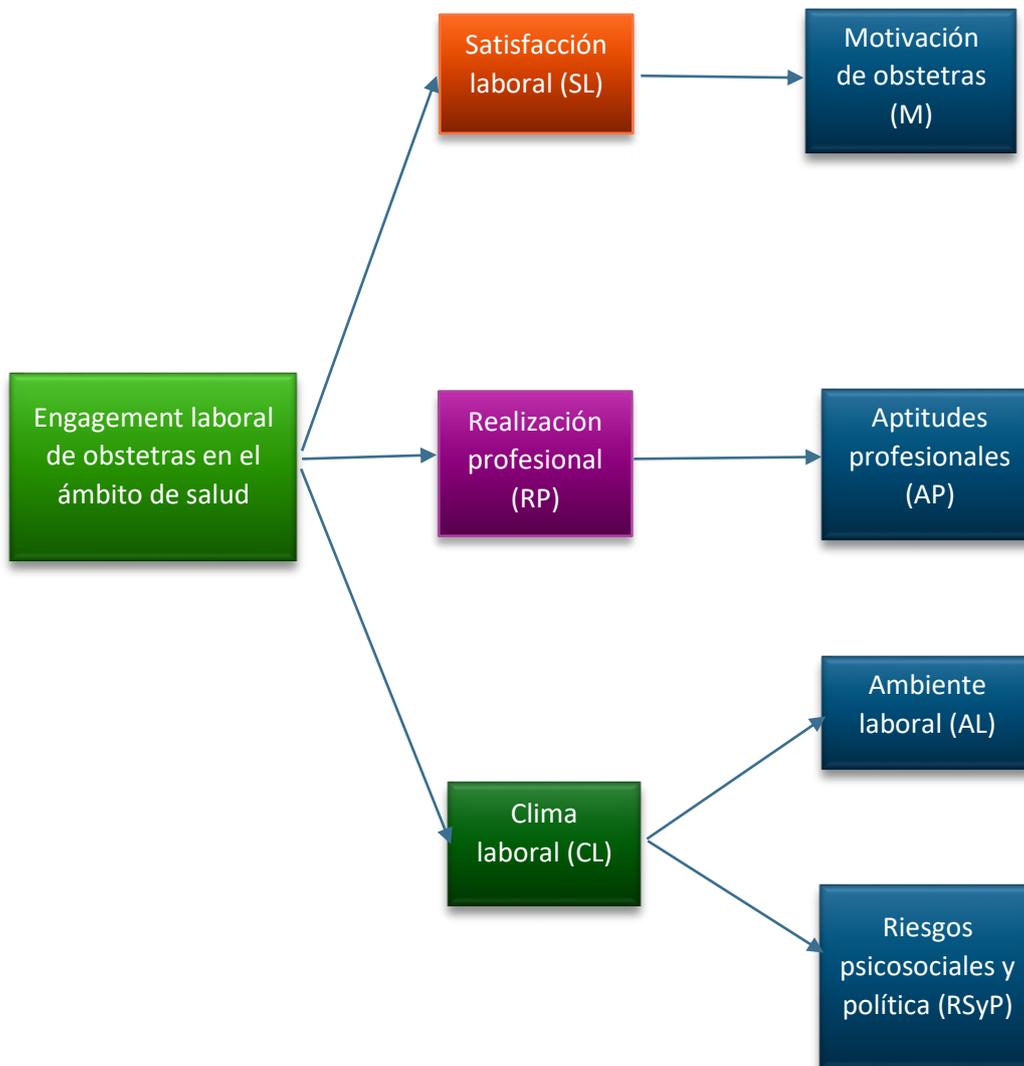
En esta investigación se tomaron los siguientes fundamentos éticos: Beneficencia, ya que los colaboradores de esta investigación no serían expuestos a situaciones de contingencia. Esta investigación busca entender la percepción que tienen los trabajadores del departamento de gineco-obstetricia acerca del engagement laboral y así con estas experiencias mejorar dicho compromiso del trabajador con la entidad. Justicia, en este estudio se brindó un trato equitativo a todos los trabajadores del departamento de gineco – obstetricia que participaron del estudio. Autonomía, se respetó cada información brindada, la disposición del tiempo y la decisión voluntaria de cada entrevistado, explicándole así el objetivo de esta investigación y si en caso no deseaba continuar con este estudio era libre de tomar la decisión sin que pueda ser perjudicado en modo alguno. Confidencialidad, se

comunicó a cada trabajador del departamento de gineco- obstetricia que toda información brindada sería usada exclusivamente en esta investigación. Se brindó un código a dicho trabajador para conservar su anonimato. Todos estos aspectos éticos se vieron reflejados mediante un consentimiento informado que se brindó a todos los profesionales que participaron en la entrevista (CIOMS & OMS, 2018).

III. RESULTADOS

Figura 1

Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima- 2024

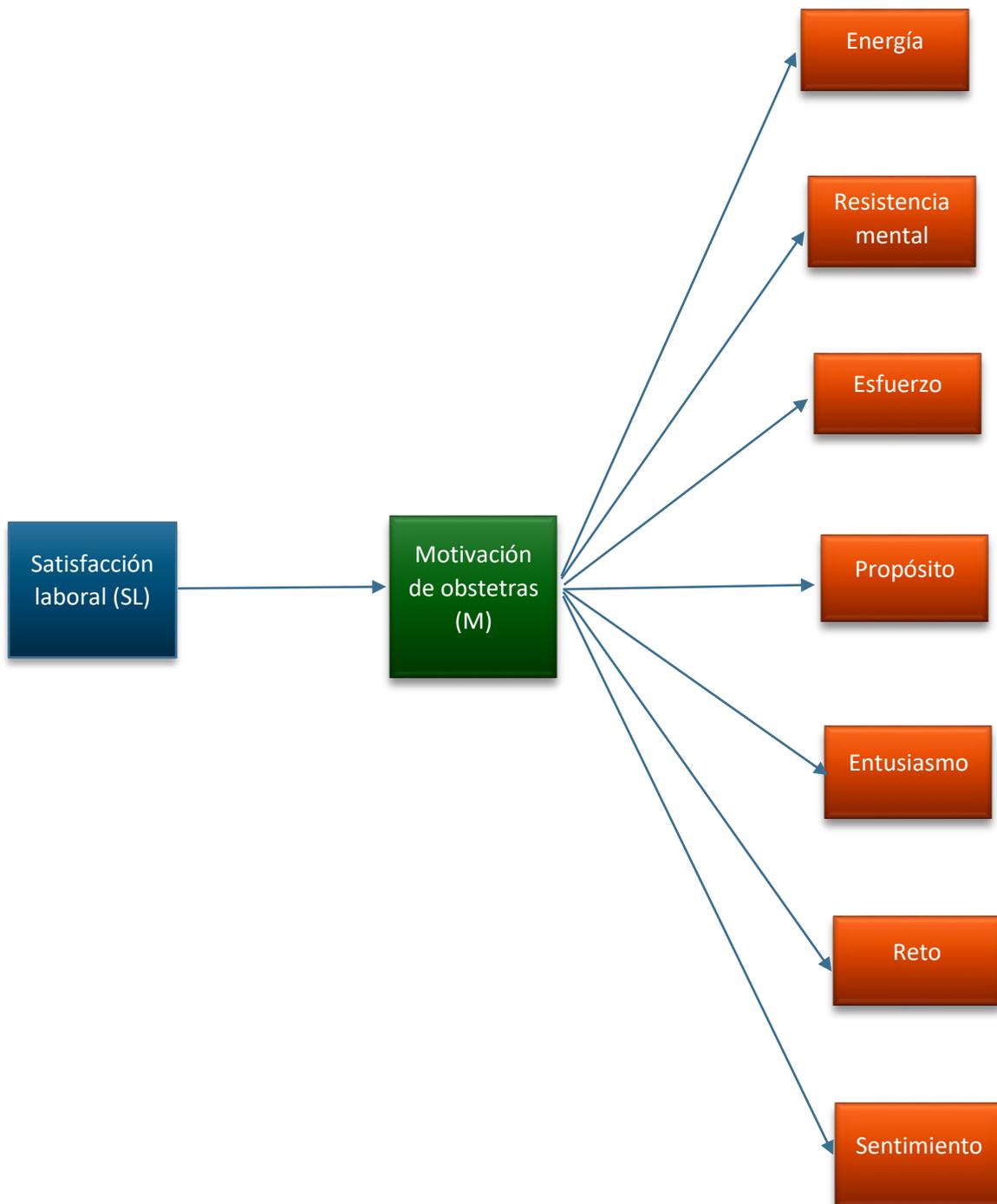


La figura 1 muestra el flujograma dónde se evidencia que la categoría de investigación percepción de los obstetras sobre engagement laboral en el ámbito de salud, está relacionada con las subcategorías SL, RP Y CL. Asimismo, estas subcategorías generan ejes temáticos que facilitan el proceso de triangulación, tal es así que la subcategoría SL está compuesta por un eje temático, motivación, que nos proporcionó información sobre los factores que motivan a los obstetras en su labor diaria. Por otro lado, la subcategoría RP cuenta con un eje temático, aptitudes

profesionales, la cual nos proporcionó información respecto a los conocimientos y habilidades de los obstetras y por último la subcategoría CL, la cual cuenta con dos ejes temáticos, ambiente laboral que nos mostró el entorno en el que trabajan los obstetras y riesgos psicosociales y políticas que brindaron información sobre los reglamentos y gestión de recursos humanos en la institución.

Figura 2

Subcategoría Satisfacción Laboral

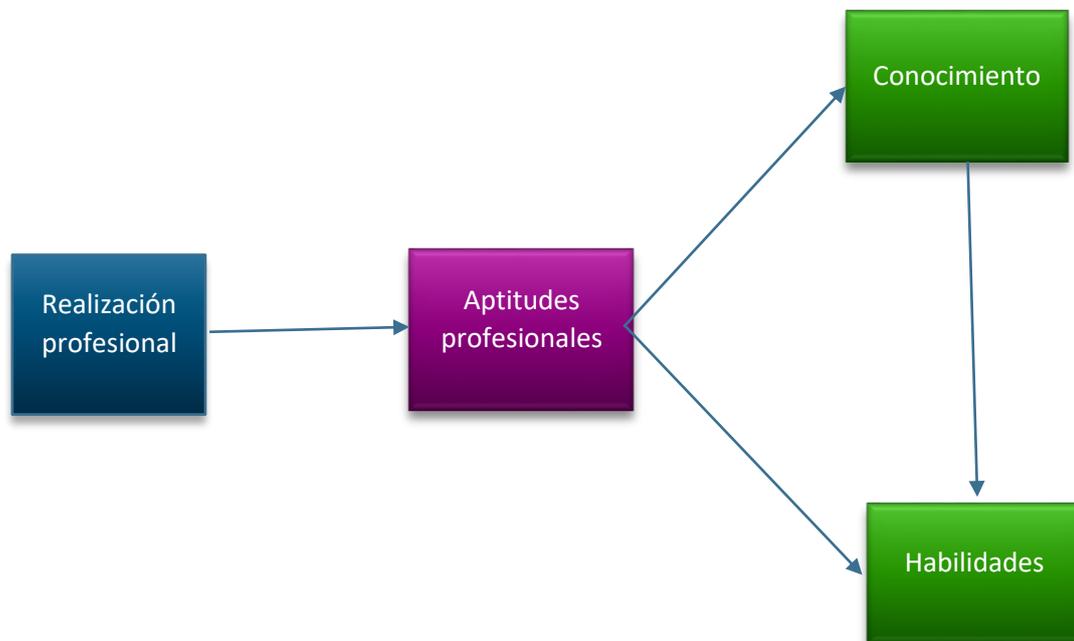


Motivación de Obstetras

La figura 2 nos muestra como los entrevistados MCG, PCHA, LJM, AAS y STN, expresan sus experiencias como profesionales obstetras que laboran en el servicio de gineco-obstetricia con respecto al tema de la motivación, a través de las cuales nos brindan información valiosa para comprender los factores que están influenciando en su satisfacción laboral como: su nivel de esfuerzo que realizan por la carga de trabajo excesiva, la falta de reconocimiento por la labor brindada, el clima laboral adverso entre los miembros del equipo, etc. Sobresale el hecho de que por encima de cualquier circunstancia adversa, los entrevistados concuerdan en que su mayor motivación está en el logro de una paciente satisfecha por la atención recibida, tal es así, MCG expresa *“Lo que más me motiva es que una paciente me dé las gracias, porque eso me dice que estoy haciendo las cosas bien”*. Por otro lado, al entrevistado LJM refiere que lo que más le motiva es: *“La rotación y el grupo de trabajo de la guardia con la que nos corresponden trabajar en ese turno”*, pues considera que las relaciones interpersonales también influyen en la motivación para realizar un trabajo de calidad lo cual le brinda sentimientos de satisfacción. Además, demuestran que hay una falta de reconocimiento por parte de sus superiores cuando LJM manifiesta, *“No hay ningún reconociendo al realizar un buen trabajo solo la conciencia de cada uno de hacer lo correcto, pero si hubiera equivocaciones esas si son resaltantes”*. Es decir, la mayor motivación se presenta en los profesionales obstetras por el servicio que prestan y éste se mantiene incólume ante cualquier circunstancia adversa es el logro de un paciente satisfecho.

Figura 3

Subcategoría Realización Profesional

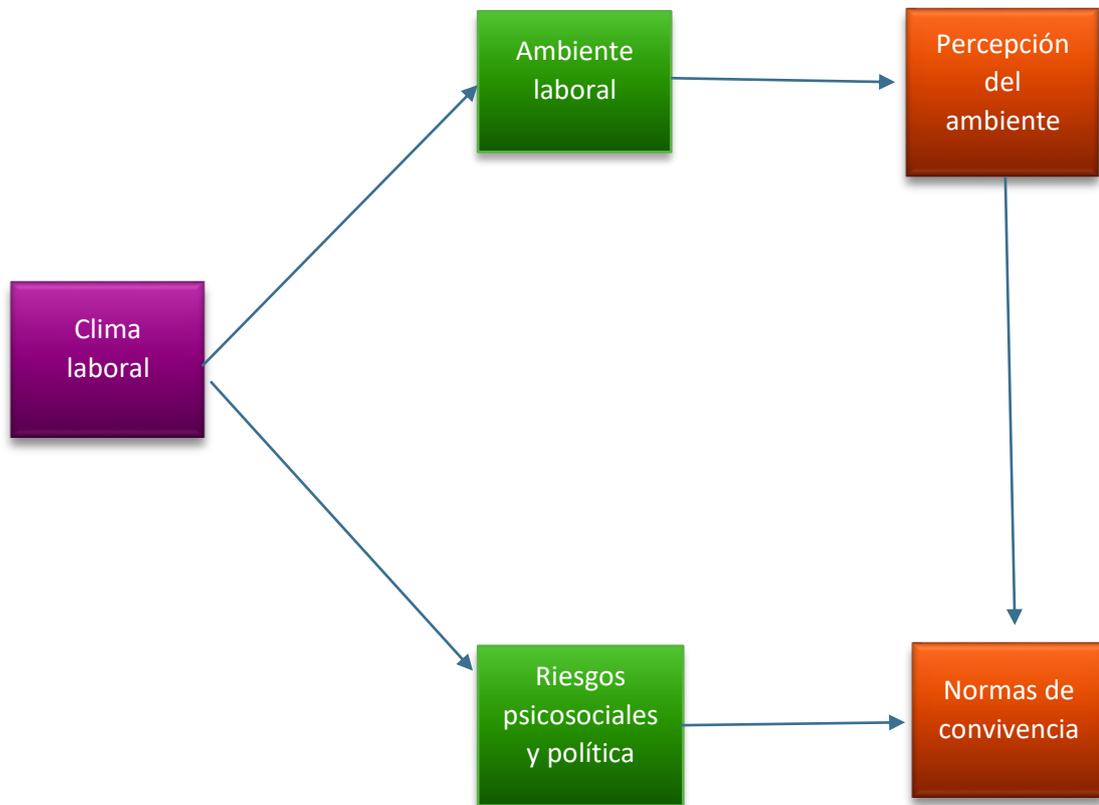


Aptitudes profesionales

La figura 3 nos muestra como perciben los entrevistados MCG, PCHA, LJM, AAS y STN sus aptitudes profesionales desde sus conocimientos y sus habilidades para desarrollar sus actividades. Se puede observar en este estudio que los entrevistados en su mayoría consideran que las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional son escasas o nulas, PCHA indica al respecto, *“solo conozco un método para el crecimiento profesional que brinda la institución que son los cursos de capacitación, pero eso es asignado a las diferentes jefaturas, en la jefatura a la cual pertenezco no todas podemos acceder a ese beneficio”* o cuando AAS comenta, *“en el servicio no se encuentran oportunidades de desarrollo ni crecimiento profesional, sólo obstáculos y críticas”* peor aun cuando STN comenta, *“no existe ninguna oportunidad en el trabajo”*. Por otro lado, deja evidencia de la gran necesidad que tienen de recursos y herramientas necesarias para su desarrollo profesional cuando, por ejemplo, LJM dice: *“siempre estamos con déficit de materiales o algún equipo descompuesto o sin baterías, por ello al menos en lo personal tengo mis propios equipos para poder trabajar bien en mis turnos”*, es decir tienen que hacer uso de sus habilidades personales para superar estos obstáculos.

Figura 4

Subcategoría Clima Laboral



Ambiente Laboral y Riesgos psicosociales y política

La figura 4 nos muestra la percepción que tienen los entrevistados MCG, PCHA, LJM, AAS y STN con respecto al clima laboral en su ámbito de trabajo. En lo que respecta al ambiente laboral se evidencia que es negativo, debido principalmente a que las relaciones interpersonales del equipo no son las adecuadas para generar un trabajo óptimo; PCHA refiere por ejemplo, *“en general el ambiente laboral no es adecuado para el buen desempeño de mis funciones”*, por otro lado LJM manifiesta *“De acuerdo con tu equipo de guardia las relaciones interpersonales varían, desde buen clima laboral hasta un bajo clima laboral, en términos generales hay mucho en que trabajar”*, es decir, no existe un ambiente de trabajo que garantice las condiciones adecuadas para brindar una atención de calidad a las pacientes. Por otro lado nos muestra que, en gran medida, esto se debe a la falta de gestión de los superiores en lo que se refiere a políticas y riesgos psicosociales, no existe una comunicación abierta con los trabajadores tal es así que STN expresa *“No hay una comunicación asertiva, no hay*

sinceridad en los mensajes”, o cuando LJM dice “Deficiente por el miedo a la renovación de contrato, castigo, variaciones injustas del rol y poca tolerancia de algunos compañeros hacia otros por tener diferente modalidad de contrato”, MCG dice al respecto “No hay alguna reunión de todo el personal convocado por las autoridades de la institución”, esto se agrava aún más cuando PCHA menciona “En el hospital los cargos, como, por ejemplo las jefaturas son cargos de confianza, por tal motivo algunos jefes confunden el trato amical con el laboral” y peor aun cuando LJM afirma que “No tenemos ningún código de ética en el trabajo, en algunas situaciones hay comprensión y apoyo mientras que en otras solo son favorecidas un grupo de trabajadores”. Es decir, el clima laboral es inadecuado y existe un abandono total por parte de las autoridades institucionales en cuanto a gestión de recursos humanos.

IV. DISCUSIÓN

Para el abordaje del discurso se tuvo en cuenta que es la discusión uno de los pilares indagativos, ya que éste constituye el aporte del análisis realizado dentro del ámbito cualitativo; es aquí donde surge la necesidad de hacer uso de la experticia suficiente para analizar la información de los participantes utilizando como herramienta la triangulación fenomenológica en tanto, se trata de comparar los datos del discurso de cada participante; así mismo se apela a la hermenéutica para poder analizar información de palabras clave que dan información más allá de la expresión literal (Cisterna, 2005).

Por otra parte, cabe destacar, que el acceso a este momento implicó el uso de la codificación ya que se requiere la asignación de palabras clave (ejes temáticos) para poder organizar la información (Hernández Sampieri, 2016). Finalmente, se ejecutaron las contrastaciones del discurso de los participantes con los antecedentes y la teoría correspondiente (Katayama, 2014).

El objetivo 1 considera el análisis y la descripción de cómo es percibida la satisfacción laboral por el personal de salud obstetra en el servicio de gineco-obstetricia; al respecto se realizó la triangulación entre los participantes teniendo en cuenta la siguiente figura.

Figura 5

Triangulación de la información del eje temático motivación



Con referencia a motivación, la información que se tiene indica que las entrevistadas en su mayoría concuerdan en que su mayor motivación está en el logro de una paciente satisfecha por la atención recibida al margen de cualquier otro factor que intervenga en su labor diaria. La capacidad de tener un impacto positivo directo en la vida de las personas, especialmente en momentos tan críticos como el nacimiento de un hijo, puede ser una fuente poderosa de motivación, así por ejemplo MCG refiere: *“Lo que más me motiva es que una paciente me dé las gracias porque eso me dice que estoy haciendo bien las cosas”*, por otro lado, LJM refiere que lo que más la motiva a ella es el equipo de trabajo con el que desarrolla sus guardias, al respecto indica *“La rotación y el grupo de trabajo de la guardia con el que nos corresponde trabajar en el turno”*. Con respecto a la carga de trabajo que realizan, los entrevistados indicaron que suele ser excesiva y que en ocasiones les demanda mayor esfuerzo y que esto dependía también del área de trabajo en la que se encontraban asignados, sin embargo, se esmeran en cumplir con su responsabilidad, la carga de trabajo equilibrada y las buenas condiciones laborales también son importantes; así lo indica por ejemplo PCHA *“En ocasiones es agotador y requiere mayor esfuerzo debido a la carencia de insumos y diversos procedimientos que debemos de realizar”*.

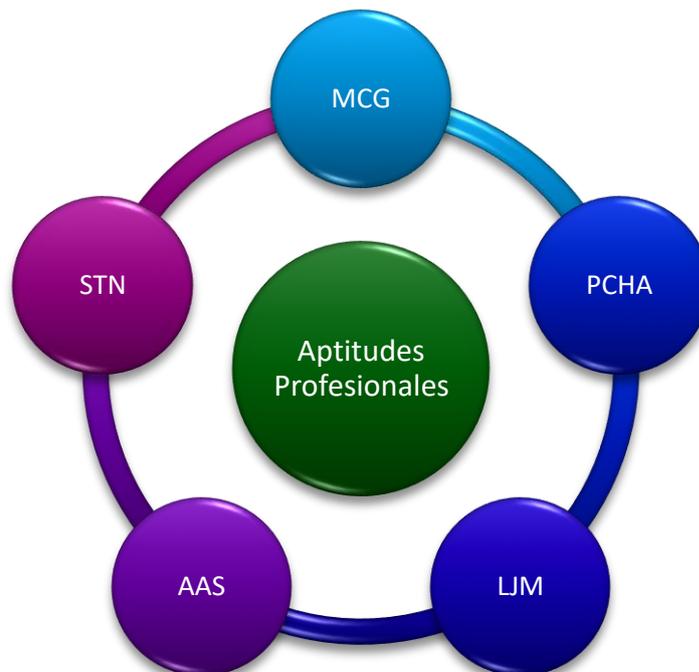
En lo que se refiere a los aspectos que consideran podrían mejorar su satisfacción laboral, los participantes concuerdan en que mejorar el clima laboral incrementaría notablemente su satisfacción laboral, un entorno de trabajo positivo y colaborativo, donde haya un buen apoyo entre colegas y una administración comprensiva, puede aumentar la motivación, así se refiere AAS *“Se debería mejorar el ambiente laboral con relaciones positivas con colegas y superiores”*. Al mencionar el tema de reconocimiento respecto al trabajo y esfuerzo realizado, nuevamente los participantes concuerdan en que no hay ningún reconocimiento ni verbal ni escrito y que de haber o implementarlo les gustaría recibir una felicitación escrita y cursos de capacitación; LJM manifiesta lo siguiente *“No hay ningún reconociendo al realizar un buen trabajo solo la conciencia de cada uno de hacer lo correcto, pero si hubiera equivocaciones esas si son resaltantes”*, en cuanto a los reconocimientos que les gustaría recibir, PCHA menciona *“Reconocimiento escrito, facilidades en la programación, cursos de capacitación”*, son muchos factores los que afectan la motivación de los profesionales obstetras en su quehacer diario como se aprecia en este estudio, el esfuerzo realizado, el reconocimiento por la labor brindada, los retos

que deben superar como el hecho de no contar con el apoyo de sus superiores en lo que respecta a actividades que fortalezcan la motivación del personal. Sentirse valorado y reconocido por su trabajo, tanto por los pacientes como por los colegas y superiores, es fundamental para mantener la motivación; la oportunidad de aprender continuamente y de mejorar habilidades a través de la educación continua, conferencias y talleres puede mantener alta la motivación, igualmente, los elogios y el reconocimiento pueden reforzar la satisfacción laboral del profesional obstetra. Un empleado motivado siempre hará una gran diferencia en la consolidación de los objetivos institucionales y sus objetivos personales, (Kalaivani & Venkatachalam, 2024).

El objetivo 2 considera el análisis y la descripción de cómo es percibida la realización profesional por el personal de salud obstetra en el servicio de gineco-obstetricia; al respecto se realizó la triangulación entre los participantes teniendo en cuenta la siguiente figura.

Figura 6

Triangulación de la información del eje temático Aptitudes profesionales



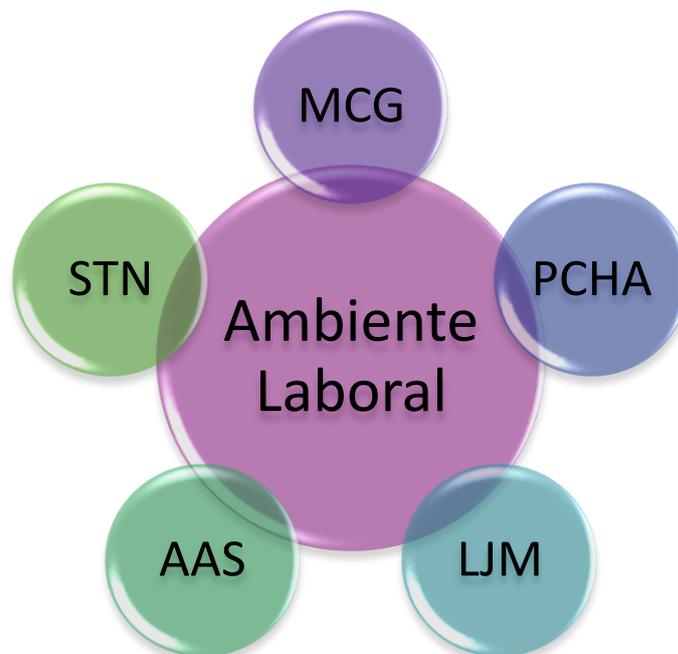
Referente a las aptitudes profesionales de los obstetras, la información muestra que los participantes concuerdan que las oportunidades de realización profesional en la institución dónde laboran es escasa o nula, lo cual influye negativamente en su engagement laboral, así lo manifiesta por ejemplo STN *“Me hacen sentir desmotivado porque no recibo capacitación alguna”*, o cuando dice PCHA *“si pudiera acceder a ello (capacitaciones), me darían un impacto positivo, pero no lo tengo”*. Las aptitudes profesionales de los obstetras son esenciales para brindar una atención de alta calidad a las mujeres embarazadas y a sus bebés; *“Estar bien capacitados implica que uno debe cumplir sus actividades con seguridad” dice MCG*, los obstetras deben combinar una amplia gama de aptitudes técnicas, clínicas, comunicativas y personales para brindar atención de calidad y manejar los desafíos únicos que presenta su campo, al respecto indica PCHA, *“No tengo control sobre las indicaciones ya establecidas para la atención y tratamiento cuando está a cargo el profesional responsable del mismo. Pero si tengo total autonomía en desarrollar esas indicaciones como mejor me parezca”*. La combinación de conocimientos médicos profundos, habilidades técnicas, capacidades de comunicación y fortaleza emocional es fundamental para el éxito en esta especialidad.

La realización profesional está mediada por las aptitudes profesionales de los obstetras, lo cual implica que deban tener un alto grado de conocimiento y a su vez contar con las habilidades necesarias para poder aplicar los conocimientos obtenidos durante su trayectoria de preparación profesional. La ciencia avanza día a día, minuto a minuto y aparecen nuevas estrategias y procedimientos que benefician la atención materno-fetal y que por consiguiente ayudan a prevenir y disminuir la morbilidad materno neonatal, es decir, se requiere de capacitación permanente para mantenerse a la vanguardia de los nuevos conocimientos que permitan también a la institución alcanzar sus objetivos. El objetivo de la gestión del talento es crear organizaciones sostenibles y de alto rendimiento que cumplan con sus objetivos estratégicos y operativos, (Yuniati et al., 2021).

El objetivo 3 considera el análisis y la descripción de cómo es percibido el clima laboral por el personal de salud obstetra en el servicio de gineco-obstetricia; al respecto se realizó la triangulación entre los participantes teniendo en cuenta la siguiente figura.

Figura 7

Triangulación del eje temático Ambiente Laboral

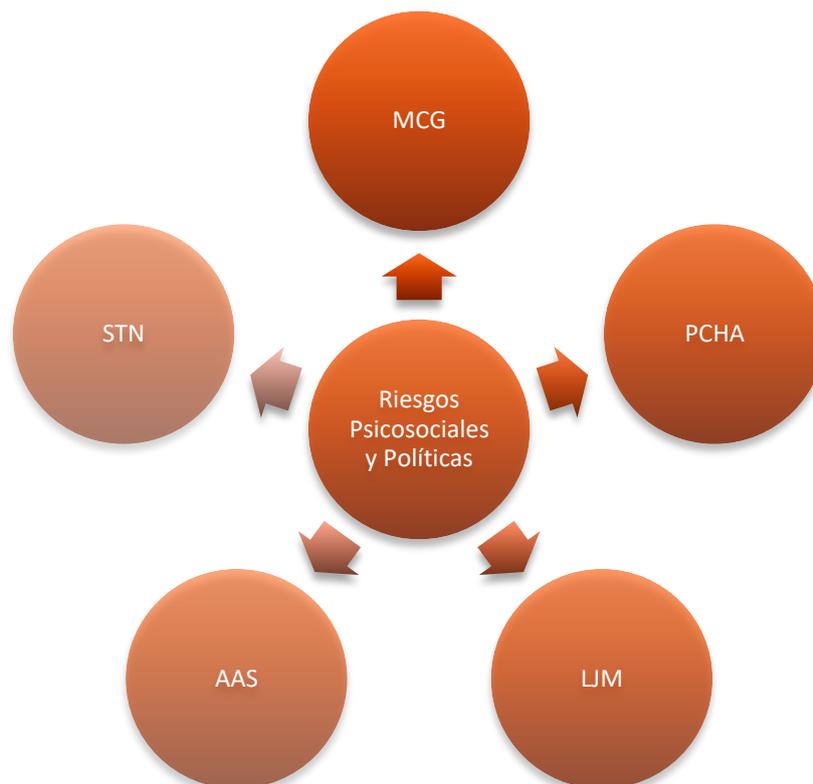


Con respecto al Ambiente laboral, la información muestra que los participantes concuerdan que las relaciones interpersonales en el equipo de trabajo son inadecuadas lo que dificulta realizar una atención de calidad que es el objetivo final de toda institución de salud. El clima laboral en el ámbito de salud, especialmente para los profesionales obstetras, puede ser complejo y variado ya que existen múltiples factores que pueden influir en ello positiva o negativamente. Los obstetras suelen experimentar una gran satisfacción al ayudar a traer vidas al mundo, pero esto también puede verse afectado si el trabajo en equipo, la carga de trabajo excesiva, el estrés, la fatiga, la falta de reconocimiento, etc., no son considerados. Resulta preocupante escuchar cuando el entrevistado AAS dice, "El ambiente laboral es regular" o cuando PCHA menciona: "en general el ambiente laboral no es adecuado para el buen desempeño de mis funciones" o cuando STN dice: "depende del equipo de trabajo con el que me toque turno". El trabajo de los obstetras puede ser muy intenso, con situaciones de emergencia que requieren decisiones rápidas y precisas, a menudo, los obstetras trabajan en turnos rotativos, que incluyen noches, fines de

semana y días festivos. Las guardias pueden ser largas y agotadoras y el trabajo puede ser estresante debido a la responsabilidad de dos vidas (la madre y el bebé) y la posibilidad de complicaciones médicas. Si el ambiente de trabajo no es adecuado puede generar muchos problemas, incidentes e incluso producir agotamiento y estrés en el personal de salud lo cual puede terminar en una atención de baja calidad. Si el clima laboral es adecuado y el personal de salud experimenta satisfacción, no solo se sentirá motivado sino también más comprometido con la labor que desempeña y brindará una atención de mejor calidad. Salanova & Schaufeli, (2004) consideran que la calidad de servicio en una institución es el reflejo del engagement del trabajador de salud.

Figura 8

Triangulación del eje temático Riesgos psicosociales y políticas



En lo que respecta a Riesgos psicosociales y políticas, el estudio muestra nuevamente que los participantes coinciden en afirmar la deficiencia que existe en gestión de recursos humanos que vele por la integridad del personal obstetra en su

ámbito de salud, es decir existen riesgos psicosociales y políticos que afectan negativamente su desempeño y en la calidad de la atención que brindan. Existe un divorcio total entre los trabajadores y sus superiores, MCG dice *“No hay alguna reunión de todo el personal convocado por las autoridades de la institución”*, es decir los profesionales obstetras no tienen oportunidad de manifestar sus inquietudes, observan muchas veces la inequidad que existe entre sus propios compañeros de trabajo cuando favorecen a algunos grupos privilegiados como cuando el entrevistado PCHA menciona *“Por ejemplo, si al jefe “X” le desagrada el trabajador “Y”, pues el trabajador “Y” no goza de ciertos privilegios como capacitaciones, flexibilidad de horarios, vacaciones, etc.”*. La gestión de recursos humanos puede influir significativamente en la satisfacción laboral de sus trabajadores mejorando las condiciones físicas, sociales y políticas del entorno laboral, incluidos los equipos y las instalaciones, la remuneración justa, los beneficios laborales, la motivación intrínseca como las capacitaciones, el reconocimiento a la labor prestada, todas estas consideraciones son fundamentales para mantener la moral alta entre los obstetras. La falta de políticas bien establecidas en cualquier institución puede acarrear conflictos entre sus trabajadores que pueden afectar incluso a los clientes, en este caso a los pacientes. Gaspar et al. (2023), sugirieron que las organizaciones del sistema de salud son complejas y están en constante interacción con factores políticos, ambientales, sociales, jurídicos y organizacionales principalmente con el recurso humano y pacientes. Por otro lado, Rahman et al. (2022), consideraban la administración del capital humano como una medida estratégica para adquirir, desarrollar, dirigir, motivar y conseguir el engagement laboral clave en la institución: el personal que labora en ella.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones extraídas del estudio sobre la percepción de obstetras en relación con el engagement laboral en el ámbito de la salud son fundamentales para comprender la importancia de la satisfacción laboral y la motivación en el desempeño de estos profesionales.

En primer lugar, se destaca que la satisfacción laboral y la motivación son elementos clave para el compromiso y la dedicación de los obstetras en su trabajo diario. La satisfacción laboral se relaciona estrechamente con la percepción de un ambiente laboral adecuado, el reconocimiento a la labor realizada y la existencia de políticas claras y éticas en la institución. Por otro lado, la motivación se ve impulsada por la capacitación continua, el desarrollo profesional y la posibilidad de crecimiento dentro de la organización.

Asimismo, se identifican riesgos psicosociales y políticos que pueden impactar negativamente en el clima laboral de los obstetras, afectando su desempeño y la calidad de la atención brindada. Es crucial que las organizaciones de salud implementen estrategias para gestionar adecuadamente estos factores y promover un ambiente laboral saludable y productivo.

Por otro lado, se resalta la importancia de la relación entre la satisfacción laboral de los obstetras y la calidad del servicio de salud ofrecido. Un clima laboral positivo y una alta satisfacción entre los profesionales de la salud se traducen en una atención de mayor calidad y en una mayor dedicación hacia los pacientes.

En resumen, para garantizar un óptimo desempeño de los obstetras y una atención de calidad en el ámbito de la salud, es fundamental promover la satisfacción laboral, la motivación, el desarrollo profesional y un ambiente laboral favorable. Estas conclusiones subrayan la importancia de cuidar y apoyar al personal de salud, reconociendo su labor y brindando las condiciones necesarias para su crecimiento y bienestar en el entorno laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Basándonos en las conclusiones extraídas del documento sobre la percepción de obstetras en relación con el engagement laboral en el ámbito de la salud, se pueden formular las siguientes recomendaciones:

Promover la capacitación continua: Es fundamental que las instituciones de salud ofrezcan oportunidades de formación y actualización constante a los obstetras para que puedan mantenerse al día con los avances científicos y tecnológicos en su campo.

Fomentar un ambiente laboral saludable: Las organizaciones deben trabajar en la creación de un clima laboral positivo, donde se promueva el trabajo en equipo, se reconozca el esfuerzo de los profesionales y se gestionen adecuadamente los riesgos psicosociales y políticos que puedan afectar el bienestar de los obstetras.

Incentivar el desarrollo profesional: Es importante que se establezcan programas de desarrollo profesional que permitan a los obstetras crecer en sus carreras, asumir nuevos retos y responsabilidades, y sentirse valorados dentro de la institución.

Fortalecer la comunicación y el feedback: Establecer canales de comunicación efectivos entre el personal de salud y la dirección de la institución para que los obstetras puedan expresar sus inquietudes, sugerencias y necesidades, y recibir un feedback constructivo.

Reconocer y valorar la labor de los obstetras: Es fundamental que se reconozca públicamente el trabajo de los obstetras, ya sea a través de incentivos económicos, reconocimientos formales o simplemente mostrando aprecio por su dedicación y esfuerzo.

Implementar estrategias de gestión del talento: Las organizaciones deben diseñar e implementar políticas y prácticas de gestión del talento que permitan atraer, retener y desarrollar a los mejores profesionales, garantizando así un equipo de obstetras altamente calificados y comprometidos.

Estas recomendaciones buscan mejorar el engagement laboral de los obstetras en el ámbito de la salud, contribuyendo a su satisfacción, motivación y desempeño profesional, y en última instancia, a la calidad de la atención brindada a los pacientes.

REFERENCIAS

- Aguilar Gavira, S., & Barroso Osuna, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Píxel-Bit, Revista de Medios y Educación*, 47, 73–88.
<https://doi.org/10.12795/pixelbit.2015.i47.05>
- Aranaz Andrés, J. M., Limón Ramírez, R., Aibar Remón, C., Gea-Velázquez De Castro, M. T., Bolúmar, F., Hernández-Aguado, I., López Fresneña, N., Díaz-Agero Pérez, C., Terol García, E., Michel, P., Sousa, P., Larizgoitia Jauregui, I., Agra-Varela, Y., Aibar-Villán, L., Casal-Gómez, J. M., Fernández-Maillo, M., Aranaz-Ostáriz, V., López Rodríguez-Arias, F., Valencia-Martín, J. L., ... García-Corcuera, L. V. (2017). Comparison of two methods to estimate adverse events in the IBEAS Study (Ibero-American study of adverse events): Cross-sectional versus retrospective cohort design. *BMJ Open*, 7(10).
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-016546>
- Arias, J., & Coviños, M. (2021). *Enfoques Consulting EIRL* (Enfoques consulting EIRL, Ed.).
- Bagherinia, M., Shahri, L. M., Birjandi, S. S., & Tajvidi, M. (2022). Professional Ethics Relationship with Patient's Rights Charter Observance among Nurses and Midwives. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, 32(1), 10–19.
<https://doi.org/10.32598/jhnm.32.1.2106>
- Bakker, A., & Schaufelli, W. (2003). *Uwes Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*.
- Belmont. (1979). *Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación**. <http://www.unav.es/cdb/usotbelmont.html>
- Bonache, J., & Festing, M. (2020). Research paradigms in international human resource management: An epistemological systematisation of the field. *German Journal of Human Resource Management*, 34(2), 99–123. <https://doi.org/10.1177/2397002220909780>
- Callado, A., Teixeira, G., & Lucas, P. (2023). Turnover Intention and Organizational Commitment of Primary Healthcare Nurses. *Healthcare (Switzerland)*, 11(4).
<https://doi.org/10.3390/healthcare11040521>
- Castillo, E., & Lucía Vásquez, M. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. In *Colomb Med* (Vol. 34, Issue 3).
- Charmaz, K. (2006). Measuring pursuits, marking self: Meaning construction in chronic illness. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 1(1), 27–37.
<https://doi.org/10.1080/17482620500534488>
- CIOMS & OMS. (2018). *International ethical guidelines for health-related research involving humans*.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y Triangulación Como Procesos de Validación del Conocimiento en Investigación Ccualitativa Categorization and Triangulation as Processes of Validation of Knowledge in Qualitative Investigations. In *Theoria* (Vol. 14, Issue 1).
- Delgado García, G. (2010). Conceptos y metodología de la investigación histórica* Concepts and methodology of historical research. In *Revista Cubana de Salud Pública* (Vol. 36, Issue 1). <http://scielo.sld.cu9>

- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(3), 209–222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Fardella Cisternas, C., Sisto Campos, V., & Jiménez Vargas, F. (2017). La transformación de la universidad y los dispositivos de cuantificación. *Estudios de Psicología (Campinas), 34*(3), 435–448. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000300011>
- Flores, G. (n.d.). *Metodología para la Investigación Cualitativa Fenomenológica y/o Hermenéutica Palabras claves Metodología para la Investigación Cualitativa Fenomenológica y/o Hermenéutica*. <https://www.researchgate.net/publication/329130473>
- Gaspar, T., Gomez-Baya, D., Guedes, F. B., & Correia, M. F. (2023). Health Management: Evaluating the Relationship between Organizational Factors, Psychosocial Risks at Work, Performance Management, and Hospital Outcomes. *Healthcare (Switzerland), 11*(20). <https://doi.org/10.3390/healthcare11202744>
- Gist-Mackey, A. N., Piercy, C. W., & Bates, J. M. (2024). Pharmacy work: Intrinsic motivation and extrinsic rewards across role and setting. *Journal of the American Pharmacists Association, 64*(1), 104–110. <https://doi.org/10.1016/j.japh.2023.11.008>
- Han, D., Nagpal, S., & Bauhoff, S. (2022). The Quality of Primary Care in Cambodia: An Assessment of Knowledge and Effort of Public Sector Maternal and Child Care Providers. *Health Systems and Reform, 8*(1). <https://doi.org/10.1080/23288604.2022.2124903>
- Hernández Sampieri, R. (2016). *¿En qué consisten los estudios de alcance exploratorios?* www.elosopanda.com
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGraw-Hill Interamericana Editores S.A de C.V., Ed.; 1st ed.).
- Heyns, M. M., McCallaghan, S., & de Wet, E. H. (2022). The role of supervisor support and basic psychological needs in predicting work engagement, burnout and turnover intentions in a medical contract research service setting. *Research in Social and Administrative Pharmacy, 18*(6), 2981–2988. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.07.009>
- Kalaivani, K., & Venkatachalam. (2024). A study of employees mental health by the motivation in car dealership industry. *E3S Web of Conferences, 491*. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202449102029>
- Kilpatrick, S. J., Menard, M. K., Zahn, C. M., & Callaghan, W. M. (2019). Obstetric Care Consensus #9: Levels of Maternal Care: (Replaces Obstetric Care Consensus Number 2, February 2015). *American Journal of Obstetrics and Gynecology, 221*(6), B19–B30. <https://doi.org/10.1016/j.ajog.2019.05.046>
- Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W. B., Dello, S., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2024). Engaging leadership and nurse well-being: the role of the work environment and work motivation—a cross-sectional study. *Human Resources for Health, 22*(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00886-6>

- Kruk, M. E., Gage, A. D., Arsenault, C., Jordan, K., Leslie, H. H., Roder-DeWan, S., Adeyi, O., Barker, P., Daelmans, B., Doubova, S. V., English, M., Elorrio, E. G., Guanais, F., Gureje, O., Hirschhorn, L. R., Jiang, L., Kelley, E., Lemango, E. T., Liljestrand, J., ... Pate, M. (2018). High-quality health systems in the Sustainable Development Goals era: time for a revolution. In *The Lancet Global Health* (Vol. 6, Issue 11, pp. e1196–e1252). Elsevier Ltd. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(18\)30386-3](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(18)30386-3)
- Kumar, A., Gawande, A., Bhilare, M., Wadajkar, V., Ghoshal, I., & Raibagkar, S. (2024). Differences in job satisfaction of nurses based on type of hospital: An analytical study from India. *Asia Pacific Scholar*, 9(1), 54–57. <https://doi.org/10.29060/TAPS.2024-9-1/SC3048>
- Leite Lúcio, K. D., Albuquerque Brandão, M. G. S., Aguiar, D. V., Da Silva, L. A., Caetano, J. Á., & Barros, L. M. (2019). Motivational factors in the performance of nursing team. *Cultura de Los Cuidados*, 23(54), 255–265. <https://doi.org/10.14198/cuid.2019.54.22>
- López-ibort, N., Gil-lacruz, A. I., Navarro-elola, L., Pastor-tejedor, A. C., & Pastor-tejedor, J. (2022). Positive Psychology: Supervisor Leadership in Organizational Citizenship Behaviors in Nurses. *Healthcare (Switzerland)*, 10(6). <https://doi.org/10.3390/healthcare10061043>
- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2020). The promotion of technology acceptance and work engagement in industry 4.0: From personal resources to information and training. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072438>
- Monje-Agudo, P., Borrego-Izquierdo, Y., De Las Aguas Robustillo-Cortés, M., Jiménez-Galán, R., Almeida-González, C. V., & Morillo-Verdugo, R. A. (2015). Design and validation of a satisfaction survey with pharmaceutical care received in hospital pharmacyconsultation. *Farmacia Hospitalaria*, 39(3), 152–156. <https://doi.org/10.7399/fh.2015.39.3.8366>
- Morán, D. (n.d.). *toaz.info-dermot-moran-introduccion-a-la-fenomenologia-pr_86ff559a9a53ba57b36c0592545880eb*.
- Muddle, G. R. (2020). The relationship between leadership style and hospital employee engagement in papua new guinea. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 15(4). <https://doi.org/10.24083/APJHM.V15I4.441>
- Nasution, M. I., Soemaryani, I., Yunizar, & Hilmiana. (2023). The Mediating Role of Employee Ambidexterity and Work Engagement for Talent Management and Medical Representatives' Performance in Indonesian Pharmaceutical Companies. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 642–655. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.50](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.50)
- Pedroso, A. C., Fernandes, F. P., Tuma, P., Vernal, S., Pellizzari, M., Seisdedos, M. G., Prieto, C., Wilckens, B. O., Villamizar, O. J. S., Olaya, L. A. C., Delgado, P., & Cendoroglo Neto, M. (2023). Patient safety culture in South America: A cross-sectional study. *BMJ Open Quality*, 12(4). <https://doi.org/10.1136/bmjoq-2023-002362>
- Rahman, A., Gunani Partiw, S., Sari Dewi, R., & Aranti Wessiani, N. (2022). Measuring the social impact on employee engagement using agent-based simulation. *Salud, Ciencia y Tecnologia*, 2(S2). <https://doi.org/10.56294/saludcyt2022188>

- Rietdijk, W. J. R., van der Kuy, P. H. M., & den Uil, C. A. (2024). Human resource management at the intensive care unit: A pragmatic review and future research agenda for building a learning health system. *Learning Health Systems, 8*(2).
<https://doi.org/10.1002/lrh2.10395>
- Ruiz-Frutos, C., Adanaqué-Bravo, I., Ortega-Moreno, M., Fagundo-Rivera, J., Escobar-Segovia, K., Arias-Ulloa, C. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Work Engagement, Work Environment, and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Ecuador. *Healthcare (Switzerland), 10*(7). <https://doi.org/10.3390/healthcare10071330>
- Salanova M. Schaufeli W. (2004). *El Engagement de los Empleados Un Reto Para Recursos Humanos*.
- Salgado Lévano A. (2007). *Investigación Cualitativa: Diseños, Evaluación del Rigor Metodológico y Retos*.
- Schaufeli W., Salanova M., Gonzáles-Roma V., & Bakker A. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*.
- Singh, S., Meghrajani, I., Vijh, G., Thomas, J. P., & Mohite, S. (2023). Relationship Between Workplace Incivility, Employee Performance and Employee Engagement in Healthcare Institutions. *Asia Pacific Journal of Health Management, 18*(2).
<https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i2.2409>
- Thomas, E. C., du Plessis, M., & Thomas, K. G. F. (2020). An evaluation of job crafting as an intervention aimed at improving work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology, 46*. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1703>
- Yuniati, E., Soetjipto, B. E., Wardoyo, T., Sudarmiati, S., & Nikmah, F. (2021). Talent management and organizational performance: The mediating role of employee engagement. *Management Science Letters, 11*(9), 2341–2346.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.5.007>
- Yuriko, K., & Hitomi, K. (2020). Work engagement among midwives working at advanced perinatal care facilities in Japan. *International Journal of Nursing and Midwifery, 12*(1), 1–6. <https://doi.org/10.5897/ijnm2019.0392>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

Constructo: Engagement laboral

Matriz de categorización apriorística

Unidad temática: Percepción de obstetras sobre engagement laboral en el ámbito de salud, Lima- 2024

Tipo de investigación: Básica

Enfoque: Cualitativo

Diseño de estudio: Fenomenológico - hermenéutico

Técnica: Entrevista en profundidad.

Instrumentos: Guía de preguntas semiestructuradas y grabadora.

Participantes: Obstetra asistencial del área de salud

- Obstetra asistencial (I)
- Obstetra asistencial (II)
- Obstetra asistencial (III)
- Obstetra asistencial (IV)
- Obstetra asistencial (V)

Entrevistador: Zúñiga Pinto, Gisela Martha

ANEXO 1: Matriz de categorización apriorística

Categoría de estudio	Definición conceptual	Subcategorías	Indicadores
Engagement laboral de obstetras en el ámbito de salud	El engagement laboral en salud, se centra en promover un clima laboral saludable y positivo donde los trabajadores se sientan comprometidos, motivados y valorados.	Satisfacción laboral	Motivación de obstetras
		Realización profesional	Aptitudes profesionales
		Clima laboral	Ambiente laboral
			Riesgos psicosociales y política

ANEXO 2: Guía de entrevista semiestructurada-focalizada

Tabla de especificaciones

a) **Constructo estudiado:** Engagement laboral

b) **Ejes temáticos (o categorías) considerados:** Satisfacción laboral, realización profesional, clima laboral.

Objetivo General: Analizar y describir la percepción de obstetras sobre el engagement laboral en el ámbito de salud, Lima – 2024

Guía de entrevista a profundidad			
<p>Fase inicial, el encuentro: Buen día ..., quiero agradecerle que me haya concedido parte de su tiempo para dialogar sobre su perspectiva respecto al engagement laboral en su centro de trabajo. Toda la información que usted me brinde será de gran valor y confidencial para elaborar un estudio de investigación, el cual servirá para contribuir en su mejora.</p> <p>¿Está listo/a para comenzar?</p>			
Objetivos específicos	Ejes temáticos (categorías)	Sub ejes temáticos (Subcategorías)	Preguntas
Analizar y describir la percepción de obstetras sobre la satisfacción laboral en el ámbito de salud	Satisfacción laboral	Motivación de obstetras en el ámbito de salud	1.- ¿Cómo describirías tu carga de trabajo? 2.- ¿Consideras que es manejable? Describe los efectos que produce esta carga en tu compromiso y bienestar 3.- Explica cómo manejas el balance entre tu vida profesional y personal 4.- Describe cuál es el impacto que tiene este balance en tu satisfacción laboral 5.- ¿Qué oportunidades ves para mejorar tu engagement y satisfacción laboral? 6.- Describe cómo es el reconocimiento respecto al trabajo y esfuerzo que realiza 7.- Explique cuáles deberían ser los incentivos a los trabajadores, en relación con el trabajo desplegado, independientemente de las remuneraciones 8.- ¿Cuáles consideras que son los mayores retos que enfrentas en tu trabajo y cómo los manejas? 9.- Describe los aspectos de su labor diaria que más le motivan y explique ¿por qué?
Analizar y describir la percepción de obstetras sobre la realización profesional en el ámbito de salud	Realización profesional	Aptitudes profesionales	10.- Describe las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que ofrece su centro de trabajo. 11.- Explique cómo influyen estas oportunidades en tu nivel de engagement 12.- Describe cuánto control sientes que tienes sobre tu trabajo diario y las decisiones que tomas 13.- Explica cómo afecta esto tu compromiso con el trabajo 14.- ¿Cuentas con los recursos y herramienta necesarios para realizar tu trabajo de manera efectiva? 15.- Explica el impacto que tienen estos recursos en tu desempeño y compromiso 16.- Explica el propósito que tiene tu trabajo y de qué manera contribuyes con ello a tu organización y a los pacientes 17.- Da un ejemplo de un momento en el que sentiste esto de manera especial

<p>Analizar y describir la percepción de obstetras sobre clima laboral en el ámbito de salud</p>	<p>Clima laboral</p>	<p>Ambiente laboral</p>	<p>18.- Explica cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo 19.- ¿Qué elementos consideras que contribuyen positiva o negativamente a este ambiente? 20.- Explica cómo es el trabajo con el resto del equipo de tu área 21.- Describe cómo es la comunicación en tu lugar de trabajo</p>
		<p>Riesgos psicosociales y políticas</p>	<p>22.- Explique el código de ética y de conducta de su institución 23.- Explique cómo son las relaciones del personal con las autoridades del centro donde usted labora. 24.- Comparta algún ejemplo específico 25.- ¿Qué me puede decir respecto a la estabilidad y permanencia del personal de su área? 26.- Explica cómo es el feedback que recibes en tu trabajo y con qué frecuencia se realiza 27.- Describe cómo afecta esto con tu engagement</p>

ANEXO 3: VALIDEZ DE CONTENIDO

Ficha de validación de contenido a través de juicio de experto

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos de la Guía de Entrevista que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima- 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Engagement laboral de obstetras en el ámbito de salud

Definición de la categoría: El engagement laboral en salud, se centra en promover un clima laboral saludable y positivo donde los trabajadores se sientan comprometidos, motivados y valorados. Es una vivencia positiva, duradera, emocional, de motivación y realización, Schaufeli W. et al. (2002).

Subcategoría	Indicador	Preguntas	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones
	Motivación	1.- ¿Cómo describirías tu carga de trabajo?	1	1	1	1	

Satisfacción Laboral		2.- ¿Consideras que es manejable? Describe los efectos que produce esta carga en tu compromiso y bienestar	1	1	1	1	
		3.- Explica cómo manejas el balance entre tu vida profesional y personal	1	1	1	1	
		4.- Describe cuál es el impacto que tiene este balance en tu satisfacción laboral	1	1	1	1	
		5.- ¿Qué oportunidades ves para mejorar tu engagement y satisfacción laboral?	1	1	1	1	
		6.- Describe cómo es el reconocimiento respecto al trabajo y esfuerzo que realiza	1	1	1	1	
		7.- Explique cuáles deberían ser los incentivos a los trabajadores, en relación con el trabajo desplegado, independientemente de las remuneraciones	1	1	1	1	
		8.- ¿Cuáles consideras que son los mayores retos que enfrentas en tu trabajo y cómo los manejas?	1	1	1	1	
		9.- Describe los aspectos de su labor diaria que más le motivan y explique ¿por qué?	1	1	1	1	
		Realización Profesional	Aptitudes Profesionales	10.- Describe las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que ofrece su centro de trabajo.	1	1	1
11.- Explique cómo influyen estas oportunidades en tu nivel de engagement	1			1	1	1	
12.- Describe cuánto control sientes que tienes sobre tu trabajo diario y las decisiones que tomas	1			1	1	1	
13.- Explica cómo afecta esto tu compromiso con el trabajo	1			1	1	1	
14.- ¿Cuentas con los recursos y herramienta necesarios para realizar tu trabajo de manera efectiva?	1			1	1	1	
15.- Explica el impacto que tienen estos recursos en tu desempeño y compromiso	1			1	1	1	
16.- Explica el propósito que tiene tu trabajo y de qué manera contribuyes con ello a tu organización y a los pacientes	1			1	1	1	
17.- Da un ejemplo de un momento en el que sentiste esto de manera especial	1			1	1	1	
Clima Laboral	Ambiente Laboral	18.- Explica cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo	1	1	1	1	
		19.- ¿Qué elementos consideras que contribuyen positiva o negativamente a este ambiente?	1	1	1	1	
		20.- Explica cómo es el trabajo con el resto del equipo de tu área	1	1	1	1	
		21.- Describe cómo es la comunicación en tu lugar de trabajo	1	1	1	1	
	Riesgos Psicosociales y Política	22.- Explique el código de ética y de conducta de su institución	1	1	1	1	
		23.- Explique cómo son las relaciones del personal con las autoridades del centro dónde usted labora.	1	1	1	1	

		24.- Comparta algún ejemplo específico	1	1	1	1	
		25.- ¿Qué me puede decir respecto a la estabilidad y permanencia del personal de su área?	1	1	1	1	
		26.- Explica cómo es el feedback que recibes en tu trabajo y con qué frecuencia se realiza	1	1	1	1	
		27.- Describe cómo afecta esto con tu engagement	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto 1

	
Nombre del instrumento	Guía de entrevista semiestructurada-focalizada
Objetivo del instrumento	Analizar y describir la percepción de obstetras sobre engagement laboral en el ámbito de salud, Lima- 2024
Nombres y apellidos del experto	Juan Méndez Vergaray
Documento de identidad	DNI: 09200211
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente/investigador
Número telefónico	984338276
Firma	
Fecha	05/06/2024

Ficha de validación de contenido a través de juicio de experto

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos de la Guía de Entrevista que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima- 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Engagement laboral de obstetras en el ámbito de salud

Definición de la categoría: El engagement laboral en salud, se centra en promover un clima laboral saludable y positivo donde los trabajadores se sientan comprometidos, motivados y valorados. Es una vivencia positiva, duradera, emocional, de motivación y realización, Schaufeli W. et al. (2002).

Subcategoría	Indicador	Preguntas	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones
Satisfacción Laboral	Motivación	1.- ¿Cómo describirías tu carga de trabajo?	1	1	1	1	
		2.- ¿Consideras que es manejable? Describe los efectos que produce esta carga en tu compromiso y bienestar	1	1	1	1	

		3.- Explica cómo manejas el balance entre tu vida profesional y personal	1	1	1	1	
		4.- Describe cuál es el impacto que tiene este balance en tu satisfacción laboral	1	1	1	1	
		5.- ¿Qué oportunidades ves para mejorar tu engagement y satisfacción laboral?	1	1	1	1	
		6.- Describe cómo es el reconocimiento respecto al trabajo y esfuerzo que realiza	1	1	1	1	
		7.- Explique cuáles deberían ser los incentivos a los trabajadores, en relación con el trabajo desplegado, independientemente de las remuneraciones	1	1	1	1	
		8.- ¿Cuáles consideras que son los mayores retos que enfrentas en tu trabajo y cómo los manejas?	1	1	1	1	
		9.- Describe los aspectos de su labor diaria que más le motivan y explique ¿por qué?	1	1	1	1	
Realización Profesional	Aptitudes Profesionales	10.-Describe las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que ofrece su centro de trabajo.	1	1	1	1	
		11.- Explique cómo influyen estas oportunidades en tu nivel de engagement	1	1	1	1	
		12.- Describe cuánto control sientes que tienes sobre tu trabajo diario y las decisiones que tomas	1	1	1	1	
		13.- Explica cómo afecta esto tu compromiso con el trabajo	1	1	1	1	
		14.- ¿Cuentas con los recursos y herramienta necesarios para realizar tu trabajo de manera efectiva?	1	1	1	1	
		15.- Explica el impacto que tienen estos recursos en tu desempeño y compromiso	1	1	1	1	
		16.- Explica el propósito que tiene tu trabajo y de qué manera contribuyes con ello a tu organización y a los pacientes	1	1	1	1	
		17.- Da un ejemplo de un momento en el que sentiste esto de manera especial	1	1	1	1	
Clima Laboral	Ambiente Laboral	18.- Explica cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo	1	1	1	1	
		19.- ¿Qué elementos consideras que contribuyen positiva o negativamente a este ambiente?	1	1	1	1	
		20.- Explica cómo es el trabajo con el resto del equipo de tu área	1	1	1	1	
		21.- Describe cómo es la comunicación en tu lugar de trabajo	1	1	1	1	
	Riesgos Psicosociales y Política	22.- Explique el código de ética y de conducta de su institución	1	1	1	1	
		23.- Explique cómo son las relaciones del personal con las autoridades del centro dónde usted labora.	1	1	1	1	
		24.- Comparta algún ejemplo específico	1	1	1	1	
		25.- ¿Qué me puede decir respecto a la estabilidad y permanencia del personal de su área?	1	1	1	1	

		26.- Explica cómo es el feedback que recibes en tu trabajo y con qué frecuencia se realiza	1	1	1	1	
		27.- Describe cómo afecta esto con tu engagement	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto 2

+

Nombre del instrumento	Guía de entrevista semiestructurada-focalizada
Objetivo del instrumento	Analizar y describir la percepción de obstetras sobre engagement laboral en el ámbito de salud, Lima- 2024
Nombres y apellidos del experto	Yolanda Josefina Huayta Franco
Documento de identidad	DNI 09333287
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente/investigador
Número telefónico	994701652
Firma	
Fecha	05/06/2024

Ficha de validación de contenido a través de juicio de experto

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos de la Guía de Entrevista que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima- 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Engagement laboral de obstetras en el ámbito de salud

Definición de la categoría: El engagement laboral en salud, se centra en promover un clima laboral saludable y positivo donde los trabajadores se sientan comprometidos, motivados y valorados. Es una vivencia positiva, duradera, emocional, de motivación y realización, Schaufeli W. et al. (2002).

Subcategoría	Indicador	Preguntas	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
Satisfacción Laboral	Motivación	1.- ¿Cómo describirías tu carga de trabajo?	1	1	1	1	
		2.- ¿Consideras que es manejable? Describe los efectos que produce esta carga en tu compromiso y bienestar	1	1	1	1	

		3.- Explica cómo manejas el balance entre tu vida profesional y personal	1	1	1	1	
		4.- Describe cuál es el impacto que tiene este balance en tu satisfacción laboral	1	1	1	1	
		5.- ¿Qué oportunidades ves para mejorar tu engagement y satisfacción laboral?	1	1	1	1	
		6.- Describe cómo es el reconocimiento respecto al trabajo y esfuerzo que realiza	1	1	1	1	
		7.- Explique cuáles deberían ser los incentivos a los trabajadores, en relación con el trabajo desplegado, independientemente de las remuneraciones	1	1	1	1	
		8.- ¿Cuáles consideras que son los mayores retos que enfrentas en tu trabajo y cómo los manejas?	1	1	1	1	
		9.- Describe los aspectos de su labor diaria que más le motivan y explique ¿por qué?	1	1	1	1	
Realización Profesional	Aptitudes Profesionales	10.-Describe las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que ofrece su centro de trabajo.	1	1	1	1	
		11.- Explique cómo influyen estas oportunidades en tu nivel de engagement	1	1	1	1	
		12.- Describe cuánto control sientes que tienes sobre tu trabajo diario y las decisiones que tomas	1	1	1	1	
		13.- Explica cómo afecta esto tu compromiso con el trabajo	1	1	1	1	
		14.- ¿Cuentas con los recursos y herramienta necesarios para realizar tu trabajo de manera efectiva?	1	1	1	1	
		15.- Explica el impacto que tienen estos recursos en tu desempeño y compromiso	1	1	1	1	
		16.- Explica el propósito que tiene tu trabajo y de qué manera contribuyes con ello a tu organización y a los pacientes	1	1	1	1	
		17.- Da un ejemplo de un momento en el que sentiste esto de manera especial	1	1	1	1	
Clima Laboral	Ambiente Laboral	18.- Explica cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo	1	1	1	1	
		19.- ¿Qué elementos consideras que contribuyen positiva o negativamente a este ambiente?	1	1	1	1	
		20.- Explica cómo es el trabajo con el resto del equipo de tu área	1	1	1	1	
		21.- Describe cómo es la comunicación en tu lugar de trabajo	1	1	1	1	
	Riesgos Psicosociales y Política	22.- Explique el código de ética y de conducta de su institución	1	1	1	1	
		23.- Explique cómo son las relaciones del personal con las autoridades del centro dónde usted labora.	1	1	1	1	
		24.- Comparta algún ejemplo específico	1	1	1	1	
		25.- ¿Qué me puede decir respecto a la estabilidad y permanencia del personal de su área?	1	1	1	1	

		26.- Explica cómo es el feedback que recibes en tu trabajo y con qué frecuencia se realiza	1	1	1	1	
		27.- Describe cómo afecta esto con tu engagement	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto 3

Nombre del instrumento	Guía de entrevista semiestructurada-focalizada
Objetivo del instrumento	Analizar y describir la percepción de obstetras sobre engagement laboral en el ámbito de salud, Lima- 2024
Nombres y apellidos del experto	Magna Espino Vivanco
Documento de identidad	DNI: 08390128
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Red de Salud Barranco Chorrillos Surco
Cargo	Obstetra Asistencial/Docente
Número telefónico	990714595
Firma	
Fecha	10/06/2024

Ficha de validación de contenido a través de juicio de experto

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos de la Guía de Entrevista que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima- 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Engagement laboral de obstetras en el ámbito de salud

Definición de la categoría: El engagement laboral en salud, se centra en promover un clima laboral saludable y positivo donde los trabajadores se sientan comprometidos, motivados y valorados. Es una vivencia positiva, duradera, emocional, de motivación y realización, Schaufeli W. et al. (2002).

Subcategoría	Indicador	Preguntas	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
Satisfacción Laboral	Motivación	1.- ¿Cómo describirías tu carga de trabajo?	1	1	1	1	
		2.- ¿Consideras que es manejable? Describe los efectos que produce esta carga en tu compromiso y bienestar	1	1	1	1	
		3.- Explica cómo manejas el balance entre tu vida profesional y personal	1	1	1	1	

		4.- Describa cuál es el impacto que tiene este balance en tu satisfacción laboral	1	1	1	1	
		5.- ¿Qué oportunidades ves para mejorar tu engagement y satisfacción laboral?	1	1	1	1	
		6.- Describa cómo es el reconocimiento respecto al trabajo y esfuerzo que realiza	1	1	1	1	
		7.- Explique cuáles deberían ser los incentivos a los trabajadores, en relación con el trabajo desplegado, independientemente de las remuneraciones	1	1	1	1	
		8.- ¿Cuáles consideras que son los mayores retos que enfrentas en tu trabajo y cómo los manejas?	1	1	1	1	
		9.- Describa los aspectos de su labor diaria que más le motivan y explique ¿por qué?	1	1	1	1	
Realización Profesional	Aptitudes Profesionales	10.- Describa las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que ofrece su centro de trabajo.	1	1	1	1	
		11.- Explique cómo influyen estas oportunidades en tu nivel de engagement	1	1	1	1	
		12.- Describe cuánto control sientes que tienes sobre tu trabajo diario y las decisiones que tomas	1	1	1	1	
		13.- Explica cómo afecta esto tu compromiso con el trabajo	1	1	1	1	
		14.- ¿Cuentas con los recursos y herramienta necesarios para realizar tu trabajo de manera efectiva?	1	1	1	1	
		15.- Explica el impacto que tienen estos recursos en tu desempeño y compromiso	1	1	1	1	
		16.- Explica el propósito que tiene tu trabajo y de qué manera contribuyes con ello a tu organización y a los pacientes	1	1	1	1	
		17.- Da un ejemplo de un momento en el que sentiste esto de manera especial	1	1	1	1	
Clima Laboral	Ambiente Laboral	18.- Explica cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo	1	1	1	1	
		19.- ¿Qué elementos consideras que contribuyen positiva o negativamente a este ambiente?	1	1	1	1	
		20.- Explica cómo es el trabajo con el resto del equipo de tu área	1	1	1	1	
		21.- Describe cómo es la comunicación en tu lugar de trabajo	1	1	1	1	
	Riesgos Psicosociales y Política	22.- Explique el código de ética y de conducta de su institución	1	1	1	1	
		23.- Explique cómo son las relaciones del personal con las autoridades del centro dónde usted labora.	1	1	1	1	
		24.- Comparta algún ejemplo específico	1	1	1	1	
		25.- ¿Qué me puede decir respecto a la estabilidad y permanencia del personal de su área?	1	1	1	1	
		26.- Explica cómo es el feedback que recibes en tu trabajo y con qué frecuencia se realiza	1	1	1	1	...

		27.- Describe cómo afecta esto con tu engagement	1	1	1	1	
--	--	--	---	---	---	---	--

Ficha de validación de juicio de experto 4

Nombre del instrumento	Guía de entrevista semiestructurada-focalizada
Objetivo del instrumento	Analizar y describir la percepción de obstetras sobre engagement laboral en el ámbito de salud, Lima- 2024
Nombres y apellidos del experto	VERONICA PAOLA MANRIQUE VARGAS
Documento de identidad	DNI: 29603771
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	Clínica Santa Isabel
Cargo	Obstetra Asistencial
Número telefónico	990335631
Firma	
Fecha	08/06/2024

Ficha de validación de contenido a través de juicio de experto

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos de la Guía de Entrevista que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima- 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Engagement laboral de obstetras en el ámbito de salud

Definición de la categoría: El engagement laboral en salud, se centra en promover un clima laboral saludable y positivo donde los trabajadores se sientan comprometidos, motivados y valorados. Es una vivencia positiva, duradera, emocional, de motivación y realización, Schaufeli W. et al. (2002).

Subcategoría	Indicador	Preguntas	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
Satisfacción Laboral	Motivación	1.- ¿Cómo describirías tu carga de trabajo?	1	1	1	1	
		2.- ¿Consideras que es manejable? Describe los efectos que produce esta carga en tu compromiso y bienestar	1	1	1	1	
		3.- Explica cómo manejas el balance entre tu vida profesional y personal	1	1	1	1	

		4.- Describa cuál es el impacto que tiene este balance en tu satisfacción laboral	1	1	1	1	
		5.- ¿Qué oportunidades ves para mejorar tu engagement y satisfacción laboral?	1	1	1	1	
		6.- Describa cómo es el reconocimiento respecto al trabajo y esfuerzo que realiza	1	1	1	1	
		7.- Explique cuáles deberían ser los incentivos a los trabajadores, en relación con el trabajo desplegado, independientemente de las remuneraciones	1	1	1	1	
		8.- ¿Cuáles consideras que son los mayores retos que enfrentas en tu trabajo y cómo los manejas?	1	1	1	1	
		9.- Describa los aspectos de su labor diaria que más le motivan y explique ¿por qué?	1	1	1	1	
Realización Profesional	Aptitudes Profesionales	10.- Describa las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que ofrece su centro de trabajo.	1	1	1	1	
		11.- Explique cómo influyen estas oportunidades en tu nivel de engagement	1	1	1	1	
		12.- Describe cuánto control sientes que tienes sobre tu trabajo diario y las decisiones que tomas	1	1	1	1	
		13.- Explica cómo afecta esto tu compromiso con el trabajo	1	1	1	1	
		14.- ¿Cuentas con los recursos y herramienta necesarios para realizar tu trabajo de manera efectiva?	1	1	1	1	
		15.- Explica el impacto que tienen estos recursos en tu desempeño y compromiso	1	1	1	1	
		16.- Explica el propósito que tiene tu trabajo y de qué manera contribuyes con ello a tu organización y a los pacientes	1	1	1	1	
		17.- Da un ejemplo de un momento en el que sentiste esto de manera especial	1	1	1	1	
Clima Laboral	Ambiente Laboral	18.- Explica cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo	1	1	1	1	
		19.- ¿Qué elementos consideras que contribuyen positiva o negativamente a este ambiente?	1	1	1	1	
		20.- Explica cómo es el trabajo con el resto del equipo de tu área	1	1	1	1	
		21.- Describe cómo es la comunicación en tu lugar de trabajo	1	1	1	1	
	Riesgos Psicosociales y Política	22.- Explique el código de ética y de conducta de su institución	1	1	1	1	
		23.- Explique cómo son las relaciones del personal con las autoridades del centro dónde usted labora.	1	1	1	1	
		24.- Comparta algún ejemplo específico	1	1	1	1	
		25.- ¿Qué me puede decir respecto a la estabilidad y permanencia del personal de su área?	1	1	1	1	

		26.- Explica cómo es el feedback que recibes en tu trabajo y con qué frecuencia se realiza	1	1	1	1	...
		27.- Describe cómo afecta esto con tu engagement	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto 5

Nombre del instrumento	Guía de entrevista semiestructurada-focalizada
Objetivo del instrumento	Analizar y describir la percepción de obstetras sobre engagement laboral en el ámbito de salud, Lima- 2024
Nombres y apellidos del experto	Sánchez Zúñiga Valerie Desiree
Documento de identidad	DNI: 45758488
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Magister - University Canada West Vancouver
Nacionalidad	Peruana
Institución	MNP Digital
Cargo	Manager Power Platform Delivery
Número telefónico	+1(778)798-4446
Firma	
Fecha	06/06/2024

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima- 2024

Investigador (a): Zúñiga Pinto Gisela Martha

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima- 2024”, cuyo objetivo es: Analizar y describir la percepción de obstetras sobre el engagement laboral en el ámbito de salud, Lima – 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: Este estudio es crucial debido a que el establecimiento en estudio ha venido reportando quejas de parte de los usuarios y existe la teoría de que este resultado se debe a que el personal se encuentra desmotivado ya que la institución carece de una adecuada gestión del bienestar del personal. La finalidad de este trabajo de investigación es resolver si existe un impacto directo del engagement laboral en los trabajadores de salud considerando que ello repercutiría directa o indirectamente en la calidad del servicio.

La información resultante de esta investigación permitirá a la institución tomar conocimiento de los factores de dirección del capital humano que impactan en la naturaleza del servicio que brinda lo que hará posible enfocar esfuerzos en la implementación de estrategias efectivas en la mejora del bienestar del capital humano y por consiguiente en la calidad de la atención que brinda.

Procedimiento

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 40 minutos y se realizará a través de un Zoom con la grabación encendida. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Gisela Martha Zúñiga Pinto, email: gisezp@gmail.com y el asesor Dr. Juan Méndez Vergaray, email: jmvevaluaciones@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]
Fecha y hora: [colocar fecha y hora].

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora: 8/06/2024 13:25 Hs.

ANEXO 5: DESGRAVADO DE LAS ENTREVISTAS Y CATEGORIZACIÓN

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
Subcategoría 1: Satisfacción Laboral				
Motivación de los obstetras				
1.- ¿Cómo describirías tu carga de trabajo?				
Depende del área del servicio demanda mayor esfuerzo, pero en general creo cumplir con responsabilidad todas las actividades programadas independientemente de la carga de trabajo que exista	En ocasiones es agotador y requiere mayor esfuerzo debido a la carencia de insumos y diversos procedimientos que debo de realizar.	Al inicio se realizaba con esfuerzo hasta conocer la metodología del trabajo en cada servicio; de acuerdo al área asignada habrá un mayor grado de esfuerzo por el tipo de pacientes que se manejan	En el área que me desempeño actualmente al ser en equipo de dos profesionales, lo siento equilibrado en la mayoría de los turnos.	Es excesiva debido a la afluencia de pacientes que se atienden
2.- ¿Consideras que es manejable? Describe los efectos que produce esta carga en tu compromiso y bienestar				
Es manejable, aunque hay momentos donde el flujo de pacientes es alto y requiere de mayor atención	Para los que podemos trabajar bajo presión, logra ser manejable, pero los efectos físicos y mentales son muy fuertes. En cuanto a mi compromiso, pese a la carga laboral sigo contribuyendo de la mejor manera a mis funciones que finalmente terminan siendo beneficio para los pacientes.	Si es manejable siempre y cuando se tenga los días de descanso correspondientes. De no ser así el trabajo es más pesado.	Sí, puedo disfrutar el trabajo que hago en colaboración con mi compañera para obtener buenos resultados	Es manejable en algunas ocasiones. Produce alto nivel de estrés
3.- Explica cómo manejas el balance entre tu vida profesional y personal				
No dejando que las cosas laborales interfieran en mi vida personal.	Con los años de experiencia he logrado mantener un equilibrio, entre uno y otro, pero a veces se ve interrumpido cuando la gestión o jefatura del momento no mide la transferencia de sus solicitudes y debemos ocupar tiempo personal en actividades laborales	Trato de dejar el tema laboral en el ámbito de trabajo y tener un pasatiempo que me permite disfrutar de los otros días.	Teniendo un rol adecuado con mis turnos de descanso y no saturarme de turnos de trabajo	La planificación con mi esposo es clave para ello.
4.- Describe cuál es el impacto que tiene este balance en tu satisfacción laboral.				
Que trabaje con tranquilidad.	Te lo podría determinar con 70% ya que el balance que tengo es debido a muchas experiencias vividas, más no por alguna metodología	Positivo porque me permite botar todo el estrés de manera positiva permitiéndome relajarme por completo y poder trabajar bien.	Me permite tener un adecuado rendimiento laboral.	La planificación de mis actividades lo hace más manejable

	impartida por el hospital o mi jefatura			
5.- ¿Qué oportunidades ves para mejorar tu engagement y satisfacción laboral?				
Mejorando el clima laboral	La compañía y amabilidad de mis compañeros de rotación, la optimización de recursos, mejoraría a gran escala la satisfacción laboral	En cuanto al clima laboral se podría trabajar en las relaciones interpersonales dentro del trabajo, centrarse en lo positivo y no en solo ver lo negativo, construcciones positivas de varios trabajadores hacia sus colegas o compañeros sería muy importante.	Ninguna. Se debería mejorar el ambiente laboral con relaciones positivas con colegas y superiores	Que haya equidad en el trabajo
6.- Describa cómo es el reconocimiento respecto al trabajo y esfuerzo que realiza				
No percibo que haya reconocimiento alguno	En mi servicio dependemos de una jefatura, que no realiza reconocimiento ni verbal ni escrito a su personal	No hay ningún reconociendo al realizar un buen trabajo solo la conciencia de cada uno de hacer lo correcto, pero si hubiera equivocaciones esas si son resaltantes.	No hay reconocimiento cuando el trabajo va bien, solo sanciones y observaciones ante cualquier dificultad o problema	No hay reconocimiento alguno
7.- Explique cuáles deberían ser los incentivos a los trabajadores, en relación con el trabajo desplegado, independientemente de las remuneraciones.				
Carta de felicitación,	Reconocimiento escrito Facilidades en su programación Cursos de capacitación	Tener equidad en los días de descanso, cambios equitativos, capacitaciones y buen ambiente laboral.	Que exista un trabajo con igualdad, con concesiones y beneficios a todos por igual en el rol de trabajo por parte de la jefatura del servicio, no solo a sus allegados.	Deberían ser de acuerdo con las funciones que se realizan, tal vez felicitaciones, capacitaciones, etc.
8.- ¿Cuáles consideras que son los mayores retos que enfrentas en tu trabajo y cómo los manejas?				
Identificar y actuar oportunamente para evitar posibles complicaciones.	Trabajar bajo presión en algunas ocasiones debido a la velocidad para la atención de las emergencias que se presentan. Lo manejo primero organizándome con el médico asistente y cumpliendo el manejo por protocolo.	Las relaciones interpersonales con algunos compañeros de trabajo se manejan con respeto y mucha paciencia.	Lidiar con la jefa del servicio que me indispone con el resto de los colegas con falsos comentarios	La relación laboral con el resto del equipo
9.- Describa los aspectos de su labor diaria que más le motivan y explique ¿por qué?				
Lo que más me motiva es que una paciente me dé las gracias, porque eso me dice que estoy	Mi primera motivación, como trabajo con gestantes en su mayoría, es velar por su bienestar	La rotación y el grupo de trabajo de la guardia con la que nos corresponden trabajar en ese turno	Poder prestar ayuda a las pacientes en emergencia porque me da satisfacción ver que se logra los objetivos de una	El haber realizado mi trabajo bien y completo porque me hace sentir bien, satisfecha

haciendo las cosas bien.	actuando con prontitud en su atención, de esa manera siento que contribuyo a una buena atención.		madre y su niño sanos.	
Subcategoría 2: Realización profesional				
Aptitudes profesionales				
10.-Describe las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que ofrece su centro de trabajo.				
Algunas capacitaciones.	Solo conozco un método para el crecimiento profesional que brinda la institución que son los cursos de capacitación, pero eso es asignado a las diferentes jefaturas, en la jefatura a la cual pertenezco no todas podemos acceder a ese beneficio.	Este año a comparación de años anteriores se presentaron oportunidades de capacitación a través de sorteos.	En el servicio no se encuentran oportunidades de desarrollo ni crecimiento profesional, sólo obstáculos y críticas.	No existe ninguna oportunidad en el trabajo
11.- Explique cómo influyen estas oportunidades en tu nivel de engagement.				
Estar bien capacitados implica que uno debe cumplir sus actividades con seguridad.	Si pudiera acceder a ello, te darían un impacto positivo. Pero no lo tengo	Positivamente, me brinda mayor satisfacción y alegría el conocimiento continuo.	Me genera poca motivación	Me hacen sentir desmotivado porque no recibo capacitación alguna.
12.- Describe cuánto control sientes que tienes sobre tu trabajo diario y las decisiones que tomas				
El trabajo es en equipo, por lo tanto, las decisiones tomadas también son en equipo.	No tengo control sobre las indicaciones ya establecidas para la atención y tratamiento cuando está a cargo el profesional responsable del mismo. Pero si tengo total autonomía en desarrollar esas indicaciones como mejor me parezca.	Tengo la seguridad de hacer correctamente mi trabajo, y si tengo alguna duda siempre se puede preguntar a colegas de mayor experiencia, estamos abiertos para el cambio y mejora cada día. Sobre el tipo de rotación, y días de descanso solo está en potestad de la jefatura, ningún control.	Adecuado control de mis funciones y decisiones siendo empática porque atiendo personas.	Tengo total control de cada una de mis funciones
13.- Explica cómo afecta esto tu compromiso con el trabajo.				
Siento que no me afecta.	El impacto es positivo porque busco la eficiencia y eficacia en el tratamiento y / o procedimiento que realizó por cada paciente	Si pedimos alguna semana de descanso y no nos la brindan, pese a pedirlo con anticipación, afecta negativamente el desempeño en el trabajo, porque realizamos un buen	Me siento siempre comprometida	Tengo total control de cada una de mis funciones

		trabajo y no hay consideraciones.		
14.- ¿Cuentas con los recursos y herramienta necesarios para realizar tu trabajo de manera efectiva?				
Algunas veces no, pero existen alternativas de solución	No necesariamente.	No, siempre estamos con déficit de materiales o algún equipo descompuesto o sin baterías, por ello al menos en lo personal tengo mis propios equipos para poder trabajar bien en mis turnos.	Muchos equipos e insumos.	Siempre faltan algunos recursos y trato de solucionarlo de la mejor manera posible
15.- Explica el impacto que tienen estos recursos en tu desempeño y compromiso				
Demora en los procesos.	Si bien mi trabajo se basa mayormente en el manejo de procedimientos, para ello es fundamental mi capacidad, es de gran valor contar con los equipos de apoyo al diagnóstico, para una mejor evaluación.	No se puede trabajar con equipos sin batería, o que tienen algún desperfecto y no nos da facilidad de trabajar tranquilos sino lo contrario nos crea dificultades. Aparte pese que son equipos del servicio en general tenemos que estar cuidándolo como si fuéramos el único personal responsable de ello, cuando en lo que deberíamos estar concentradas es en el paciente. A tal grado que si se pierde o es sustraído por ajenos, la jefatura presiona que seamos el equipo de guardia quien lo devuelva.	Demoran algunos procesos y atenciones	Son los retos de cada día
16.- Explica el propósito que tiene tu trabajo y de qué manera contribuyes con ello a tu organización y a los pacientes				
Tener como resultado una madre y su bebe sin complicaciones creo que es el mayor propósito.	El propósito de mi trabajo se basa en una atención oportuna y de calidad a las pacientes. Mi contribución a la institución contribuye a disminuir las quejas y reclamos en los pacientes y en cuanto a los pacientes brindarles una atención oportuna y eficaz	Atención binomio madre niño en las diferentes áreas de gineco-obstetricia, monitoreo y prevención de complicaciones maternas así como brindar calidad de atención a nuestras pacientes.	Brindar atención en salud a mujeres en todas las etapas de su vida Identificar y tratar complicaciones bajo las indicaciones médicas.	Brindar salud de manera adecuada y tener la satisfacción de ayudar a la recuperación del estado de las pacientes.
17.- Da un ejemplo de un momento en el que sentiste esto de manera especial				
Una madre que dice gracias, la atención aquí no es como me	Cuando llegan las pacientes a la emergencia para la	Cuando gracias a tu aviso o acción oportuna pudiste	Cuando un hijo desesperado trajo a su madre en silla de	Cuando llegó una paciente adolescente muy

contaron, Ud. si me ayudo.	atención de su parto, utilizo todas las herramientas a mi alcance para que puedan ser trasladados al servicio correspondiente para la atención de la misma, obteniendo todos los datos para su primer filtro y realizando todos los procedimientos necesarios como toma de exámenes, coordinación de insumos, etc.	prevenir una complicación o muerte materna o neonatal, al recibir un "gracias" de alguna paciente que estuvo agradecida con la atención que le brindaste.	ruedas a tóxico de GO por un sangrado vaginal y pude identificar el mal estado de la paciente y brindé la atención de emergencia antes de que el médico se diera cuenta del verdadero estado de la paciente	descompensada y gracias a la atención oportuna se logró estabilizarla
----------------------------	--	---	---	---

Subcategoría 3: Clima laboral

A. Ambiente laboral

18.- Explica cómo describirías el ambiente laboral en tu área de trabajo

No muy buena	Difícil, pero en general el ambiente laboral no es adecuado para el buen desempeño de mis funciones	De acuerdo con tu equipo de guardia las relaciones interpersonales varían, desde buen clima laboral hasta un bajo clima laboral, en términos generales hay mucho en que trabajar.	El ambiente laboral es regular	Depende del equipo de trabajo con el que me toque turno
--------------	---	---	--------------------------------	---

19.- ¿Qué elementos consideras que contribuyen positiva o negativamente a este ambiente?

Rol de turnos, falta de personal, comunicación.	Negativamente: La falta del respaldo de la jefatura en nuestras funciones cuando existe algún acontecimiento negativo La carencia de protocolos de atención propias de nuestras funciones	La personalidad de cada trabajador, nivel de tolerancia, respeto, responsabilidad y manejo de emociones y frustración.	El nivel de compañerismo por parte de algunos compañeros mejora el ambiente laboral.	Respeto a los acuerdos entre trabajadores
---	---	--	--	---

20.- Explica cómo es el trabajo con el resto del equipo de tu área

Compartido y con respeto.	Dependerá con el equipo de rotación que asignen mes a mes. En mi caso congenio bien con la mayoría, pero hay veces que trato de ser respetuosa con aquellos que tienen actitud déspota o desafiante.	Personalmente bueno, pero existe algunos compañeros que solo trabajan bien con un grupo cerrado de compañeros, siendo hasta intolerantes con otros grupos.	El personal médico, un poco hostil, algunas veces hasta prepotentes	Generalmente las relaciones laborales en su mayoría son inadecuadas
---------------------------	--	--	---	---

21.- Describe cómo es la comunicación en tu lugar de trabajo.

Es deficiente	Es básica	Deficiente por el miedo a la renovación de	Considero que hay buena comunicación a pesar de todo	No hay una comunicación asertiva, no hay
---------------	-----------	--	--	--

		contrato, castigo, variaciones injustas del rol y poca tolerancia de algunos compañeros hacia otros por tener diferente modalidad de contrato		sinceridad en los mensajes
B. Riesgos psicosociales y política				
22.- Explique el código de ética y de conducta de su institución				
No lo conozco	No lo conozco al detalle	No tenemos ningún código de ética en el trabajo de manera escrita, solo cada trabajador responsable y con ética profesional.	No es imparcial, hay favoritismo con sus allegados	No creo que exista, todo está mediado por el compadrazgo
23.- Explique cómo son las relaciones del personal con las autoridades del centro dónde usted labora.				
No tengo información al respecto.	En el hospital los cargos, como, por ejemplo, las jefaturas son cargos de confianza, por tal motivo algunos jefes confunden el trato amical con el laboral	Regular, algunas situaciones hay comprensión y apoyo mientras que en otras solo son favorecidas un grupo de trabajadores.	Es una relación vertical, donde prevalece el autoritarismo.	No es muy cercana
24.- Comparta algún ejemplo específico				
No hay alguna reunión de todo el personal convocado por las autoridades de la institución.	Por ejemplo, si al jefe "X" le desagrada el trabajador "Y", pues el trabajador "Y" no goza de ciertos privilegios como capacitaciones, flexibilidad de horarios, vacaciones, etc.	Los tipos de cambios que pueden y no realizar algunos por su tipo de contrato, así como escoger con que personal rotar.	Las jefaturas se nombran a dedo, no hay elección de ningún tipo	Siempre buscan los errores, lo que no se hizo y no se fijan en lo que se tuvo que hacer para cumplir con el objetivo
25.- ¿Qué me puede decir respecto a la estabilidad y permanencia del personal de su área?				
Que debería ser al 100% pero a veces eso no se cumple	En su mayoría son contratos permanentes, por ende, si hay estabilidad laboral	En la gran mayoría cada colega permanece en su área de trabajo, pero existe algunos favorecidos que pueden salir y venir sin tener llamadas de atención por parte de la jefatura	Hay cambios de personal en el servicio sin previo aviso	No hay estabilidad ni permanencia para los trabajadores, siempre se ve solo la conveniencia, el amiguismo
26.- Explica cómo es el feedback que recibes en tu trabajo y con qué frecuencia se realiza				
Creo que no hay, nunca lo he recibido.	No sé da, sobre todo cuando se realizan capacitación, este feedback no se realiza	De manera conjunta y organizada por el servicio es mínima, en referencia 2 veces al año más o menos, coordinadas con otras entidades que apoyan a nuestro crecimiento pero no son para	Está enfocado en señalar errores y se hace con frecuencia a través del WhatsApp	No existe en el trabajo ese término

		todo el personal sino sorteados.		
27.- Describe cómo afecta esto con tu engagement				
Que la dedicación y empeño no sea valorado y que solo los errores sean expuestos hace que uno haga las cosas por cumplir.	Afecta considerablemente, ya que en mi caso no tengo motivación en contribuir con planes de mejora para servicio. Me concentro en realizar bien mi trabajo durante mi horario laboral y luego me retiro.	Negativamente nos desmotiva, pero sigo siempre responsable en el trabajo	Desmotiva a ser proactivo	Hace que se sienta más pesada la carga laboral y por lo tanto más difícil de cumplir con mis funciones.

ANEXO 6: Reporte de similitud en software Turnitin

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Percepción de Obstetras Sobre Engagement Laboral en el Ámbito de Salud, Lima- 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Zúñiga Pinto, Gisela Martha (orcid.org/0009-0000-0659-053X)

ASESORES:

Dr. Méndez Vergaray, Juan (orcid.org/0000-0001-7286-0534)

Dr. Sebastián Sánchez Díaz (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Integral Humana

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

Resumen de coincidencias

10 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Maestre Gómez, Pablo ... Publicación	1 %
5	scripta.up.edu.mx Fuente de Internet	1 %
6	www.pensamientopen... Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
9	www.congresociencias... Fuente de Internet	<1 %
10	pesquisa.brsalud.org Fuente de Internet	<1 %
11	cdigital.uv.mx Fuente de Internet	<1 %