



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una
institución de salud pública de Chiclayo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

Carranza Sanchez, Elsa Pamela (orcid.org/0000-0001-5660-3108)

Nole Arroyo, Elizabet Keyla (orcid.org/0000-0002-9184-0894)

ASESORA:

Mg. Cabanillas Palomino, Roxana (orcid.org/0000-0003-1360-1625)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Yo Elsa dedico mi trabajo de tesis a todos los que han sido partícipes de esta investigación como muestra, porque gracias a ellos hemos podido determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública Chiclayo 2022.

Yo Keyla dedico mi trabajo de tesis a mis padres ya que sin ellos no hubiera sido posible esta meta, así como también a nuestra asesora Roxana Cabanillas Palomino por su dedicación y paciencia, con sus palabras, guía y correcciones que siempre llevaré conmigo en mi futuro profesional.

Agradecimiento

A Dios y a nuestras familias, ya que han sido testigos de las largas noches de trabajo que hemos dedicado, a nuestros padres por el esfuerzo ya que gracias a ellos estamos en donde estamos y sin ellos no hubiera sido posible, por las veces que hemos estado ausentes durante las comidas, pero que a pesar de todo han estado ahí apoyándonos en cada paso que hemos dado, y no nos han dejado solas.

A nuestra asesora Roxana, que en cada oportunidad que hemos tenido de reunirnos ha sido tolerante y comprensiva, que nos ha sabido orientar, y nos ha ayudado a superar todas las dificultades o dudas presentadas durante esta largo y arduo proceso de investigación.

A nuestro equipo que, desde el inicio de este camino, hemos generado un impacto positivo, pues nos hemos considerado más que solo compañeras, sino amigas, con un objetivo en común, poder culminar con éxito nuestra tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre engagement y satisfacción laboral	19
Tabla 2. Niveles de engagement en colaboradores de una institución de salud pública	20
Tabla 3. Niveles de satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública	21
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de satisfacción laboral	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública Chiclayo 2022. El tipo de investigación fue aplicada, descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y transeccional. La muestra la conformaron 87 colaboradores, de las edades 24 a 75 años. Se utilizaron como instrumentos el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15) para evaluar el engagement y la escala Satisfacción Laboral. Entre nuestros resultados, se evidencia la existencia de correlación significativa y positiva entre las variables; además, concierne al engagement prevaleció el nivel alto con un 41,1%, del mismo modo, para satisfacción laboral prevaleció el nivel alto con un 47,3%. Por lo tanto, se concluye que, a mayores niveles de satisfacción laboral, mayor será el engagement de los colaboradores.

Palabras Clave: Engagement, satisfacción laboral, colaboradores.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between commitment and job satisfaction in employees of a Chiclayo 2022 public health institution. The type of research was applied, descriptive-correlational, with a non-experimental and transactional design. The sample was made up of 87 collaborators, aged 24 to 75 years. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15) questionnaire was used as instruments to assess engagement and the Job Satisfaction scale. Among our results, the existence of significant and positive similarity between the variables is evident; In addition, regarding engagement, the high level prevailed with 41.1%, in the same way, for job satisfaction, the high level prevailed with 47.3%. Therefore, it is concluded that the higher levels of job satisfaction, the greater the commitment of employees.

Keywords: Engagement, job satisfaction, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los trabajadores de una organización se consideran muy importante para el crecimiento de las empresas, por ende, el engagement se debe mantener a flote en los mismos, de tal forma que se mantenga la productividad y la rentabilidad. Asimismo, Juyumaya (2018) nos menciona que es importante brindar a los colaboradores capacitaciones constantes donde puedan entablar una conversación libre y a su vez forjen relaciones estables con sus compañeros, para así poder laborar en un buen ambiente y tengan presente el objetivo principal de la empresa. Así también, Agurto et al. (2020) resalta que el engagement, se implementó en las organizaciones con la finalidad de que los colaboradores se sientan partícipes dentro de la misma y así generar una mayor productividad, de tal forma que se pueda construir una mentalidad comprometida en el trabajador. Por ende, se toman en cuenta tanto las actitudes y valores del colaborador, ya que el rol que desempeñan no lo ven confortable o satisfactorio, puede que provoque un desvinculo de la organización generando un rechazo y afectando a la misma.

Así mismo, Inayat y Khan (2021) refieren que en Peshawar ubicado en Pakistan, el 67,7% del personal que trabajan en hospitales se encuentran insatisfechos, mientras que solo el 33,3% se encuentran satisfechos por su labor, donde las opiniones y respuestas varían, los colaboradores insatisfechos opinaban que no podían acaparar a la población que presentaban COVID-19, no contaban con las herramientas necesarias y además, no respetaban los horarios de su trabajo, haciendo que la organización los presione o coloque una meta diaria de pacientes sin justificaciones, por otro lado, los satisfechos, eran mayormente los jefes de área y médicos, manifestando que era su deber proteger la salud de las personas y que se sentían contentos de aportar al país su labor.

De igual forma, Harvar (2016, como se citó en Ivanna, 2022) refiere que 9800 colaboradores trabajan en tiempo completo, entre los países encuestados, encontramos a Brasil, India, Reino Unido, Estados Unidos, Japón, China y México, donde el 63% de los trabajadores se encontraban satisfechos en la organización, por ende, mostraban también engagement abarcando un 55%.

También, el Center Research Pew (2016, como se citó en Ivanna,2022) afirma que el 62% de los colaboradores muestran satisfacción laboral, por las buenas condiciones donde laboran, sin embargo, el otro 38% manifiestan que no se sienten satisfechos de laborar en establecimientos de salud, ya que están bajo estrés constante. Cabe resaltar que el porcentaje que se encuentra en desacuerdo, son mayormente enfermeras y enfermeros.

Además, Palomino (2019) refiere que, en lima, el sector público de EsSalud mostró un 65.3% de engagement durante la COVID-19, puesto que los colaboradores eran bien remunerados, sin embargo, no estaban del todo satisfechos por las aglomeraciones en los hospitales y los días de internados que tuvieron que soportar muchos.

También, Holguin y Contretas (2020) afirmaron que solo el 28% del personal de salud mostraba satisfacción laboral, sin embargo, un 72% no se encontraban satisfechos, por las mismas condiciones de trabajo que se presentaban por la pandemia. Además, los autores recalcan que, el compromiso de los trabajadores se consideraba obligatorio, por la falta de personal que había en muchos hospitales, sin poder acaparar a la población afectada.

Por lo tanto, se formula la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública Chiclayo 2022?

Para justificar el presente estudio, se aportan bases teóricas que permitan el sustento de la investigación, dando beneficios a las organizaciones mediante los resultados que se obtengan. Por tal razón, se procura averiguar cómo influye o se relaciona engagement y satisfacción laboral. Asimismo, ofrecer resultados sobre la población evaluada que se encuentra comprometida con su organización y si esta presenta relación con satisfacción laboral a su vez mostrar en qué nivel se encuentran. Por ende, al tener el diagnóstico adecuado de nuestra población, podremos hacer uso de estrategias que pueden prevenir que siga disminuyendo el engagement de los trabajadores.

Como objetivo general se planteó, determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública

Chiclayo 2022. Asimismo, se contó con objetivos específicos, donde se busca examinar los niveles de engagement en colaboradores de una institución de salud pública, del mismo modo, identificar los niveles de satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública, finalmente establecer la relación entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de satisfacción laboral.

Por lo tanto, se planteó la hipótesis: existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública de Chiclayo.

No existe relación no significativa entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes internacionales se tomaron en cuenta a Reissová y Papay (2021) realizaron una investigación con la finalidad de determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores en Europa. El tipo de estudio fue correlacional descriptiva con un diseño no experimental. La muestra la conformaron 257 colaboradores. Los instrumentos que utilizaron fueron el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y Job Satisfaction (JS). En sus resultados mostraron que los colaboradores se ubican en un nivel bajo. Se concluyó que las variables de engagement y satisfacción laboral guardan relación positiva, por ende, existe relación entre las variables.

Giménez, Prado y Soto (2020) realizaron una investigación con el propósito de determinar la relación entre las variables de satisfacción laboral y engagement en trabajadoras durante la pandemia de COVID-19 en España. El tipo de estudio fue correlacional-descriptiva con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 92 enfermeras. Los instrumentos utilizados fueron virtuales de la plataforma UNIPSICO empleando la Escala de satisfacción laboral y Ultra-short measure for work engagement (UWES-3). En sus resultados mostraron que las enfermeras mostraban un engagement bajo, sin embargo, la satisfacción laboral fue alta. Se concluyó que las variables se relacionan positivamente.

Ge et al. (2021) realizaron una investigación con el propósito de determinar la relación de satisfacción laboral y el engagement en colaboradores de salud en China. El tipo de estudio fue correlacional con un diseño no experimental-transversal. La muestra estuvo compuesta por 1685 colaboradores de salud. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de engagement (Utrecht) y la Escala de satisfacción laboral. En sus resultados mostraron que los trabajadores de salud concierten al compromiso y satisfacción laboral se ubican en un nivel medio. Concluyendo que existe una correlación significativa y positiva con las variables de estudio.

Garg et al. (2017) realizaron una investigación con el propósito de comprobar los niveles de engagement y satisfacción laboral y determinar la relación de

engagement y satisfacción laboral en la India. El tipo de estudio fue descriptiva, correlacional con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 148 gerentes. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de satisfacción laboral de Minnesota (MSQ) y Work engagement Scale de Schaufeli et al. (2006). En sus resultados mostraron que los gerentes muestran un nivel de satisfacción alta. Se concluyó que existe una relación moderada positiva entre las variables engagement y satisfacción laboral.

Para los antecedentes nacionales se tomaron en cuenta a Quispe y Paucar (2020) realizaron una investigación con el propósito de comprobar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en Perú. El tipo de estudio fue aplicada, analítico y sintético, con un diseño explicativo secuencial, transversal observacional y explicativo. La muestra estuvo conformada por 269 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron Satisfacción laboral de Dingeta (2013) y el Compromiso Organizacional de Dingeta (2013). Entre sus resultados mostraron que el 49,1% de los colaboradores se mostraron satisfechos, el 48,3% insatisfechos y un 2,6% indiferentes. Por otro lado, el 25% de los colaboradores no se encontraban comprometidos con la organización, sin embargo, un 75% si se encontraron comprometidos. Concluyendo que no existe relación significativa entre la variable satisfacción laboral y dos dimensiones de compromiso organizacional, siendo estos el de continuidad y normativo, por otro lado, existe relación significativa con la dimensión afectiva de la primera variable, dando a entender la existencia de una relación directa en las variables.

Coz y Matto (2021) realizaron una investigación con el propósito de determinar la relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores de Lima. El tipo de estudio fue correlacional-cuantitativo con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores cuyas edades comprenden desde los 23 hasta 44 años. Los instrumentos utilizados fueron el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de William (2003) y el Índice Chamba de Yamamoyo (2012). Se concluyó que la primera variable SL guarda relación positiva con la dimensión absorción de engagement, también, se guarda relación positiva con la dimensión vigor y dedicación, asimismo, la

variable engagement se relaciona positivamente con la dimensión expectativa subjetiva y percepción de logro de la variable satisfacción laboral.

Concha y Pauca (2019) realizaron una investigación con el propósito de comprobar la relación entre las variables engagement y satisfacción laboral en colaboradores de Perú. El tipo de estudio fue correlacional con un diseño no experimental y descriptivo. La muestra estuvo conformada por 75 colaboradores. Los instrumentos que se utilizaron fueron el Cuestionario UWES y el cuestionario de Satisfacción laboral (SL-SPC) Los resultados mostraron que los colaboradores de dicha institución se ubican en un nivel bajo de engagement, además, conforme al nivel de satisfacción laboral se ubican en un rango medio. Concluyendo la existencia de correlación entre las dimensiones de la variable, por ende, las variables muestran relación positiva.

Rios (2021) realizó una investigación con el propósito de establecer la relación de las variables engagement y satisfacción laboral en colaboradores en Perú. El tipo de estudio fue transversal con un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 107 trabajadores. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario UWES y el Cuestionario de Satisfacción laboral. Se concluyó que las dimensiones de la variable engagement se correlacionan con la variable satisfacción laboral y viceversa.

Luego de analizar las investigaciones, es necesario definir las variables, por ello, Flores et al. (2015) define al engagement como un vínculo afectivo que crea el empleador con la organización, logrando mantener una salud mental positiva hacia la empresa, sin dejar de lado los objetivos organizacionales.

También Bakker y Albrecht (2020) la define como compromiso sólido que genera en los usuarios por el trato recibido por parte de la organización. Por ende, se toma en cuenta si los usuarios vuelven a reiterar su visita tanto a sitios web como establecimientos físicos. Además, la definen como fidelidad de un trabajador con su organización, asimismo, quien cumple primero los objetivos organizacionales que los personales (Osborne y Hammoud, 2017).

Del mismo modo, Weger, et al. (2018) define al engagement como el buen trato que mantienen los negocios con sus colaboradores, esto ayuda a impulsar

las actividades correspondientes de los trabajadores dentro de la organización, manteniendo un ambiente proactivo y adecuado. Asimismo, se toman importancia tanto a los objetivos personales como organizacionales donde cada uno cumple un rol diferente que aportan a un mismo fin.

Asimismo, Kelders et al. (2020) nos mencionan que el término engagement se relaciona directamente entre un negocio y sus clientes, donde este debe otorgar confianza en ellos para que les permita volver a consumir en un negocio, por ello es necesario el personal de atención al cliente donde la comunicación entre cliente y negocio, sea primordial. Además, la forma más rápida de poder involucrar a las personas con una marca de un negocio es brindarles lo que necesitan mediante la comunicación, esta debe de ir acompañadas de técnicas y estrategias adecuadas para establecer una relación sólida a mediano y largo plazo, de tal forma en que en un futuro no podamos perder al cliente.

Con respecto a las teorías, se tiene la teoría del intercambio social de Becker (1960, como se citó en Riega y Saavedra, 2019) quien sostiene que los trabajadores intercambian habilidades por recompensas para mantener ese compromiso estable y continuo. Para ello, se debe contar con buenas condiciones el ambiente donde el empleador va a laborar, ya que esto favorece las habilidades adaptativas y comunicativas dentro de la empresa, forjando así un enganche organizacional, de tal modo se ejecutará de manera favorable sus obligaciones cumpliendo con cada objetivo organizacional y a su vez personal.

Asimismo, se cuenta con la teoría de los Recursos y demandas laborales de Demeouti (2001, como se citó en Vargas y Estrada, 2020) nos habla sobre el bienestar y rendimiento del personal de trabajo. Estos recursos toman en cuenta aspectos psicológicos, donde involucra la autonomía del colaborador, el compañerismo, dando a entender que deben presentar un trato igualitario y ser respetuoso con cada uno de los colaboradores que integren la empresa. A su vez se toma en cuenta a los usuarios, donde el trato tiene que ser afable y respetuoso de igual forma.

Flores et al. (2015) planteó evaluar el engagement mediante 3 dimensiones, la primera se denomina vigor, donde el trabajador deberá demostrar y mantener

la energía necesaria para poder ejecutar sus actividades dentro de la empresa, la segunda dedicación, donde el trabajador se siente más involucrado con las actividades, proponiéndose retos para que estas sean significativas y la tercera absorción, donde el colaborador se concentra en realizar todas las actividades solicitadas por la empresa sin la necesidad de que se le esté recordando.

Por otro parte, se tiene la variable satisfacción laboral quien Boluarte y Merino (2015) lo define como grado de actitudes afectivas que conserva el trabajador con la empresa. Esta puede variar conforme a las metas motivacionales que el colaborador tenga y siempre y cuando la empresa las tome en cuenta. De tal forma, se cumplirán tanto las metas personales como las organizacionales. De igual forma, Yoon y Foroudi (2020) la define como estado de relación saludable que muestra el trabajador en la organización, mostrando actitudes positivas al momento de laborar.

También, Unanue et al. (2017) la define como emociones positivas que el empleador genera con su puesto de trabajo, además, debido a las relaciones agradables que otorga la empresa, tales como necesidades básicas, condiciones estables en el puesto, entre otros. Involucran expectativas tales como la motivación, estabilidad, crecimiento personal y seguridad laboral que otorga la empresa al trabajador (Inayat y Jahanzeb 2021).

Del mismo modo, Pindek, et al. (2021) lo define como estados perceptivos que causan placer en la persona por realizar o laborar en un puesto agradable, también va acompañado de los pensamientos, creencias y opiniones que se imparten dentro de la empresa, o que la empresa imparta hacia su trabajador, por ende, esta satisfacción puede disminuir conforme al recibimiento o trato que este mantenga dentro de la organización.

Kusuma, et al. (2020) define a la satisfacción laboral como estado de ánimo positivo que emerge tras realizar una experiencia placentera durante el trabajo, tales como un ambiente adecuado, compañerismo, comunicación efectiva, ayuda mutua, entre otros.

De igual forma, Shaju y Subhashini (2017) define la satisfacción laboral como capacidad afectiva que toma el trabajador de manera consciente para manejar

un comportamiento adecuado dentro de la empresa, de tal forma que este unifique a la organización y coexista un ámbito laboral adecuado y estable, promoviendo la productividad de la empresa y su estabilidad emocional dentro de ella.

Se cuenta con la teoría de Bifactorial de Herzberg et al. (1968, como se citó en Porras, 2020) quien nos menciona 2 factores, el extrínseco, donde el trabajador desempeña sus labores, otorgándole seguridad, un salario, seguimiento de las políticas empresariales y el intrínseco, donde el trabajador toma en cuenta su ambiente donde ejercerá para un crecimiento profesional, cumpliendo sus metas.

También con la teoría de ajuste al trabajo de Dawis y Lofquist (1984, como se citó en Porras, 2020) donde la persona emplea conocimientos, experiencias, actitudes, valores, de tal forma existirán mayores posibilidades de que el colaborador o empleador ejecute un trabajo eficiente logrando desenvolverse en todos los ámbitos que se le otorgue. Para ello, se deben tomar en cuenta los refuerzos positivos, de tal forma, hará que el empleador sea más productivo y a su vez sea satisfactorio para ambas partes.

Asimismo, se cuenta con la teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg (1954, como se citó en Mehrad, 2015) quien nos habla sobre los factores motivacionales positivos donde la persona busca su autorrealización y crecimiento personal. En esta teoría se toma en cuenta el equilibrio emocional y del estado mental del colaborador, puesto que esto mantendrá a flote la satisfacción laboral, donde hasta un ambiente adecuado y aseado puede generar esta pequeña motivación que se busca en los trabajadores. Asimismo, se ha visto que esta motivación puede disminuir por la poca higiene que poseen las organizaciones, las cuales no lo hacen atractivo laborar en ellas. Por tal razón, la organización debe brindar condiciones adecuadas de trabajo, mantenido satisfecho a sus colaboradores.

Boluarte y Merino (2015) planteó evaluar la satisfacción laboral mediante 2 dimensiones, la primera se denomina intrínseca, la cual se enfoca en generar emociones afectivas saludables donde el colaborador goce de su labor y cuente

con las necesidades correspondientes, donde se tomen en cuenta sus intereses y la segunda extrínseca, donde se toma en cuenta las recompensas, sanciones, presión laboral, entre otros, toma en cuenta las sugerencias del trabajador que fueron atendidas por parte de la empresa.

Esta investigación asume el enfoque teórico de Herzberg et al. (1968, como se citó en Porras, 2020) puesto que explica de manera más amplia la variable, acaparando las dimensiones de estudio a tratar en la investigación.

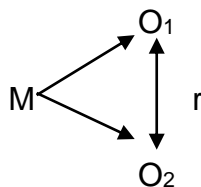
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Esta investigación es de tipo aplicada, según Marotti y Wood (2019) puesto que está centrada en la aplicación de conocimientos científicos, a su vez trata de que la población comprenda la situación problemática encontrada. Por tal razón, se disponen nuevos conocimientos para informar la problemática y a su vez se ejerza un desarrollo idóneo. Al mismo tiempo, es descriptivo correlacional, para ello, Ann (2014) puesto que se enfoca en demostrar si hay relación entre dos o más variables.

3.1.2. Diseño de investigación: Con respecto al diseño, es no experimental según Muacevic y Adler (2019) afirman que las variables no se logran manipular en investigaciones correlacionales, solo se limita a observar el fenómeno y analizarlo. También es transeccional según Wolf (2018) puesto que la información recolectada se dio en un mismo lugar y tiempo.

Por ende, se presenta el siguiente diagrama:



M= Muestra: los colaboradores de una Clínica Ocupacional de Chiclayo

O1= Engagement

O2= Satisfacción laboral

r= correlación

3.2. Variable y operacionalización

Bakker y Albrecht (2020) definen el engagement como compromiso sólido que genera en los usuarios por el trato recibido por parte de la

organización. Por ende, se toma en cuenta si los usuarios vuelven a reiterar su visita tanto a sitios web como establecimientos físicos

Por ello, Flores et al. (2015) operacionalmente considera el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15), el cual consta de 3 dimensiones para medir el engagement, primero se tiene el vigor, segundo se tiene dedicación y tercera absorción.

Los indicadores de la dimensión vigor agrupan 5 reactivos (1,2,3,4,5), la dimensión dedicación agrupa 5 reactivos (6,7,8,9,10) y la dimensión absorción agrupan 5 reactivos (11,12,13,14,15).

Para la escala de medición se consideró la ordinal.

Por otro lado, para la variable satisfacción laboral se tiene a Unanue et al. (2017) la definen como emociones positivas que el empleador genera con su puesto de trabajo, además, debido a las relaciones agradables que otorga la empresa, tales como necesidades básicas, condiciones estables en el puesto, entre otros.

Boluarte y Merino (2015) operacionalmente considera el instrumento Escala de Satisfacción Laboral el cual consta 2 dimensiones para medir la variable, primero se tiene satisfacción intrínseca, segundo la satisfacción extrínseca y tercero la satisfacción general.

Los indicadores de la dimensión satisfacción laboral intrínseca agrupan 5 reactivos (1,2,3,4,5), la dimensión satisfacción laboral extrínseca agrupa 5 reactivos (6,7,8,9,10).

Para la escala de medición se consideró la ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para esta investigación se tuvo en cuenta a 112 colaboradores de la entidad pública EsSalud.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2011), nos comenta que “la población forma parte de un grupo de personas en los cuales debemos tener

en cuenta sus características de cada individuo, para que estas formen parte de una investigación”.

Para ello se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: trabajadores que acepten el consentimiento informado, tener un rango mínimo de edad entre 24 a 75 años.

Para los siguientes criterios de exclusión: colaboradores que estén trabajando a un tiempo menor de 3 meses, trabajadores que estén de vacaciones o con descanso médico.

3.3.2. Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2011), lo define como “fracción que se toma de la población para poder realizar la investigación, de esta manera se podrá recolectar los datos y dar un resultado al conjunto mayor que es la población en general”.

Para la muestra se acaparó el total de la población utilizó la formula finita, compuesta por 87 colaboradores, puesto que se conoce la cantidad de población que formara parte de nuestro estudio, para ello, se utilizó un 95% de confianza, con un margen de error del 5% y una probabilidad de 50% (p y q).

Para ello, se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{n x z^2 x q x p}{e^2 x (n - 1) + z^2 x p x q}$$

3.3.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo intencional, según Palinkas et al. (2015) quienes sostienen que se selecciona a una parte de la población que cuente con características similares, como son el lugar y tiempo.

Con respecto a la unidad de análisis se contó con cada colaborador de la entidad EsSalud que tengan laborando un tiempo mayor o igual de tres meses.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como técnica, por lo que Brühlmann (2020) sostiene la importancia de su uso en toda investigación en la que se deba recopilar información de una determinada población, con el propósito de proveer una mejora en la misma.

Para la obtención de datos de la variable engagement, se empleó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15), adaptado en Perú por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet en 2015, cuyo propósito era medir los niveles de engagement en los colaboradores de las edades de 24 a 69 años, su aplicación se emplea de forma individual y colectiva, la cual se aplica en un tiempo de 10 a 15 minutos y consta de 15 reactivos los cuales la componen 3 dimensiones. La primera dimensión es vigor el cual agrupa 5 reactivos (1,2,3,4,5), la segunda dimensión es dedicación el cual agrupa 5 reactivos (6,7,8,9,10), la tercera dimensión es absorción el cual agrupa 5 reactivos (11,12,13,14 y 15) y presentan 7 opciones de respuesta.

Se contó con una muestra de 145 trabajadores de Lima, los cuales sirvieron para determinar las propiedades psicométricas del instrumento consiguiendo los siguientes resultados:

Con respecto a la validez, emplearon la validez convergente y discriminativa la cual se determinó mediante las cargas factoriales, mostrando los siguientes resultados: para los reactivos 4 y 5 daban una relación de 0,573 y una convergencia de 0,303, para los reactivos 9 y 10 daban una relación de 0,467 y una convergencia de 0.308 y los ítems 11 y 12 daban una relación de 0,467 con una convergencia de 0,308. También se realizó el análisis factorial confirmatorio, mostrando un CFI de 0.972 y un RMSEA de 0.52 indicando validez de contenido.

La confiabilidad del instrumento original se determinó mediante dimensiones empleando el alfa de Cronbach, mostrando resultados desde 0.66 hasta 0.82. Esto nos indica que el instrumento presenta consistencia interna.

La confiabilidad del instrumento local se determinó mediante las 3 dimensiones en una escala general empleando el alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,958.

Para la baremación del instrumento es necesario ver los cuadros detallados. (Ver anexo 5).

Por otro lado, para la obtención de datos de la variable satisfacción laboral, se empleó la versión breve de la escala Satisfacción Laboral, adaptado en Perú por Boluarte y Merino en 2015, cuyo propósito era medir los niveles de satisfacción laboral en colaboradores de las edades de 29 a 75 años, su aplicación se emplea de manera individual y colectiva, con un tiempo estimado de 5 a 10 minutos. Consta de 10 reactivos los cuales la componen a 2 dimensiones. La primera dimensión es satisfacción extrínseca el cual agrupa 5 reactivos (1,2,3,4,5), la segunda dimensión es satisfacción intrínseca el cual agrupa 5 reactivos (6,7,8,9,10) y presentan 7 opciones de respuesta.

Se contó con una muestra de 88 trabajadores de Lima Metropolitana, los cuales sirvieron para determinar las propiedades psicométricas del instrumento consiguiendo los siguientes resultados:

Con respecto a la validez, se realizó el análisis factorial confirmatorio, mostrando un CFI de 0.95, TLI=0.95, RMSEA de 0.05 y SRMR= 0.08 indicando validez de contenido.

La confiabilidad del instrumento general se determinó de forma general empleando el alfa de Cronbach, mostrando un resultado de 0.819. Estos nos indica que el instrumento presenta consistencia interna.

La confiabilidad del instrumento local se determinó mediante las 2 dimensiones en una escala general empleando el alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,958.

Para la baremación del instrumento es necesario ver los cuadros detallados. (Ver anexo 6).

3.5. Procedimiento

Como primer paso, se acudió al hospital ESSALUD para una entrevista con los médicos encargados del personal, para así poder identificar la problemática que resaltaba en la organización siendo estas el engagement y la satisfacción laboral, posterior a ello, una vez identificado el problema, se recopiló toda información sobre las variables de estudio, logrando plantear objetivos, hipótesis, antecedentes, un sustento teórico e instrumentos que otorguen un soporte a nuestra investigación y faciliten su aplicabilidad.

Asimismo, la población beneficiaria en esta investigación serán las organizaciones, puesto que, se les brindará información relevante sobre las realidades en el contexto actual de Chiclayo, tras resultados cuantitativos que se manifestarán luego de aplicar los instrumentos denominados “Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15) y escala Satisfacción Laboral”

Posteriormente, se tuvo otra reunión con los médicos de ESSALUD, donde se solicitó el permiso correspondiente para poder aplicar los 2 instrumentos a los colaboradores.

Luego, se buscó a 3 expertos para validar los instrumentos de medición, asimismo, para la prueba piloto se tuvo en cuenta a 112 colaboradores de EsSalud. Seguidamente, se empleó el cuestionario de nuestros instrumentos, donde en la prima página se les explica el objetivo de la investigación y a su vez aceptar el consentimiento informado para formar parte del mismo. Esta se distribuyó de manera presencial y directa dentro de la organización. Se creó una sábana de datos donde se determinaron la validez y confiabilidad del instrumento.

3.6. Método de análisis de datos

La presente investigación, se procesó los datos en el programa Microsoft Excel 2016 y también mediante el software estadístico SPSS v. 26, de esta forma se obtuvieron los datos procesados para su respectiva interpretación de la misma. Luego de que los datos estén procesados e

interpretados, se mostraron mediante tablas estas se colocan en base a los objetivos planteados desde un inicio.

Para nuestra validez se contó con 3 expertos, quienes evaluaron uno por uno los ítems del cuestionario, permitiendo obtener la V de Aiken. Seguidamente, se procesaron los datos a través del Alfa de Cronbach, para obtener la consistencia interna. Posteriormente, se utilizó la estadística de tipo inferencial, para comprobar la hipótesis propuesta mediante un estadístico del SPSS v. 26.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se rigió bajo los principios éticos de organismos internacionales y nacionales siendo estos la Asociación Americana de Psicología, el Colegio de Psicólogos y la Universidad César Vallejo.

Consentimiento informado: según el Colegio de Psicólogos del Perú [CDCP] (2017), sostiene que este documento, siempre debe emplearse en las investigaciones, puesto que el código de ética avala a los que la integran. El investigador informa a los participantes sobre el propósito de la investigación, a su vez se les solicita firmar el documento de forma voluntaria, donde tendrán libertad de elección (Asociación Americana de Psicología, 2010). Asimismo, la Universidad César Vallejo [UCV] (2017) informa que toda investigación debe regirse en los principios éticos, donde los participantes tengan conocimiento sobre el objetivo de la investigación y la libertad de elegir si desean pertenecer a la misma.

Confiabilidad: según CDCP (2017) toda información recolectada en la investigación, tendrá que ser probada y confirmada y no falsificada. De igual forma, la UCV (2017) sostiene que los futuros investigadores que utilicen los estudios donde brinden datos e información deben ser transparentes y honestos.

Confidencialidad: según la UCV (2017) sostienen que la información adquirida a través de los partícipes en la investigación, será reservada y se mantendrá anónima protegiendo los datos de los participantes. También, la

APA (2010) sostienen que la información se debe mantener protegida y conservada de todos los integrantes en la investigación.

Búsqueda de beneficio: según UCV (2017) sostiene que los participantes de la investigación no deben correr ningún riesgo, por ende, se mantuvo presente a la hora de aplicación las medidas preventivas correspondientes para evitar exponer a la población. De igual manera, la CDCP (2017) los beneficiados deben incluir tanto a la sociedad como a los participantes.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre engagement y satisfacción laboral

	Satisfacción Laboral	
	p	rho
Engagement	,000	,756**

Nota: rho: coeficiente de correlación de Spearman, $p < 0.01^{**}$

En la tabla N.º 1, se observa la relación entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una Institución Pública de Chiclayo, donde p muestra una correlación de ,000 indicando que es significativa, por lo tanto, se deduce que, a mayores niveles de satisfacción laboral, mayor será el engagement de los colaboradores.

Tabla 2*Niveles de engagement en colaboradores de una institución de salud pública*

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	46	41,1
MEDIO	21	18,8
BAJO	45	40,2
Total	112	100,0

Elaboración propia

En la tabla N° 2, se demuestran los niveles en los colaboradores de una institución pública de Chiclayo, donde prevalece el nivel alto con un 41,1%. Posteriormente, continúa el nivel bajo con un 40,2% y por último el nivel medio con un 18,8%. Por lo tanto, los colaboradores ubicados en el nivel alto ejecutaban sus actividades de manera enérgica, además se sienten involucrados con la organización, cumplen adecuadamente los retos propuestos por la empresa mostrando responsabilidad y compromiso. Por otro lado, los colaboradores ubicados en el nivel bajo, no se sienten parte de la empresa, pocas veces muestran responsabilidad y están más enfocados en las metas personales.

Tabla 3

Niveles de satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	53	47,3
MEDIO	17	15,2
BAJO	42	37,5
Total	112	100,0

Elaboración propia

En la tabla N° 3, se observa que, en los colaboradores de una institución pública de Chiclayo, prevalece el nivel alto con un 47,3%, posteriormente el nivel bajo con un 37,5% y por último el nivel medio con un 15,2%. Por lo tanto, los colaboradores han mostrado mayor satisfacción laboral, puesto que han formado vínculos afectivos con la empresa, debido a que son recompensados y sus opiniones son tomados en cuenta gozando la labor que realizan dentro de la empresa. Por otro lado, los colaboradores con baja satisfacción laboral, son aquellos que han adquirido sanciones por parte de la empresa y se encuentran con presión laboral, a su vez sienten que sus opiniones no son importantes para la empresa.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral Intrínseca	Satisfacción Laboral Extrínseca
Vigor	Coeficiente de correlación	,720**	,738**
	Sig. (bilateral)	,000	,000
Dedicación	Coeficiente de correlación	,738**	,741**
	Sig. (bilateral)	,000	,000
Absorción	Coeficiente de correlación	,724**	,720**
	Sig. (bilateral)	,000	,000
N		112	112

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N° 4, se observa que en cuanto a las dimensiones de engagement se relacionan de manera directa y significativamente con las dimensiones de satisfacción laboral. Por lo tanto, a mayor satisfacción laboral intrínseca y satisfacción laboral extrínseca, mayor será el engagement.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación, se estableció como objetivo general determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública de Chiclayo, por ende, se acepta la hipótesis alterna. Nuestros resultados se asimilan a la investigación de Reissová y Papay (2021) donde concluyeron que las variables engagement y satisfacción laboral guardan relación positiva. También, Ge et al. (2021) donde se halló que las variables mantienen una correlación positiva y significativa. Del mismo modo, Reissová y Papay (2021) donde concluyeron que las variables de engagement y satisfacción laboral muestran una relación positiva. Sin embargo, discrepa con Quispe y Paucar (2020) quienes en su investigación concluyeron que las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral no existe relación significativa. De tal modo, Flores et al. (2015) indicó que el término engagement es el vínculo que el trabajador ha adoptado por la empresa puesto que en ella involucra los buenos tratos y recompensas recibidas que han hecho generar este compromiso organizacional, donde su estado mental se encuentra estable y enfocado en los objetivos.

Además, Boluarte y Merino (2015) indicó que la satisfacción laboral son emociones generadas en el empleador por la labor que ejecuta dentro de la organización, esto va acompañe de metas personales y organizacionales las cuales se ejecutan con actitud positiva. Por ello, es necesario plantear las teorías reforzadas, para ello se tiene a Demeouti (2001, como se citó en Vargas y Estrada, 2020) en su teoría de los recursos y demandas laborales de bienestar y rendimiento del personal de trabajo, donde nos describe que es importante tener en cuenta el bienestar tanto físico como emocional y a la vez tener un trato equitativo sin menospreciar a nadie por el cargo que tenga. Por ende, toman en cuenta que la satisfacción en el trabajo es importante para mantener relaciones estables y duraderas de la empresa con el colaborador. Con respecto a los autores mencionados, el engagement, va ayudar que los colaboradores de la organización mantengan buenos lazos comunicativos y comprometidos dentro de la empresa de esta forma se genera un ambiente estable y proactivo donde se ejerza de manera idónea el trabajo, a la vez la satisfacción del trabajador, puesto que es muy importante saber cómo se sienten dentro de la empresa y si esto les permitirá seguir creciendo.

Asimismo, se planteó como primer objetivo específico busca examinar los niveles de engagement en colaboradores. Según nuestros resultados, se demostró que predominó el nivel alto, posteriormente, continúa el nivel bajo y por último el nivel medio. Estos resultados se asemejan con la investigación de Quispe y Paucar (2020) donde reportaron que los colaboradores se encontraron en un nivel alto. Asimismo, guarda similitud con Ge et al. (2021) donde concluyeron que en los colaboradores prevaleció un nivel alto de engagement. Por otro lado, difiere de Reissová y Papay (2021) donde concluyeron que los colaboradores se ubicaban en un nivel bajo. De igual forma, discrepa con Giménez, Prado y Soto (2020) donde concluyeron que las trabajadoras presentaron un nivel bajo de engagement. También difiere de Concha y Pauca (2019) donde concluyeron que en los colaboradores prevalece el nivel bajo. Para ello, Kelders et al. (2020) define el engagement el buen trato que reciben los clientes por parte de la empresa, tomando como prioridad la comunicación dentro de ella, puesto que permitirá establecer una relación sólida con los mismos a largo plazo para poder mantener a sus clientes.

Es por ello, que se toma en cuenta la teoría del intercambio social de Becker (1960, como se citó en Riega y Saavedra, 2019) donde recalcan que las condiciones laborales deben ser estables y equitativas para todo el personal de trabajo e incluso deben ejecutar de forma responsable sus habilidades entre ellas las comunicativas y adaptativas las cuales permitirán cumplir los objetivos de ambas partes. Conforme a los autores mencionados, se concluye que en su mayoría de los trabajadores ha prevalecido el nivel alto, mientras que en el nivel bajo prevalecen unas pequeñas fracciones de trabajadores, por lo tanto, esto conlleva a que los trabajadores ubicados en un bajo nivel no han establecido lazos afectivos o comunicativos con la empresa, donde las razones pueden ser muchas, entre ellas, el trato al personal, las compensaciones laborales, entre otras.

El segundo objetivo específico fue, identificar los niveles de satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública. Con respecto a nuestros resultados, se demostró que en los colaboradores de una institución pública predominó el nivel alto, posteriormente, continúa el nivel bajo y por último el nivel medio. Estos resultados se asemejan con la investigación de Quispe y Paucar (2020) donde concluyeron que los colaboradores se ubicaban en un nivel alto de

satisfacción laboral. Asimismo, guarda similitud con Garg et al. (2017) donde se concluyó en su investigación que prevaleció el nivel alto de satisfacción laboral. De igual forma, se asemeja con Giménez, Prado y Soto (2020) donde reportaron que los colaboradores mostraron niveles altos de satisfacción laboral. Sin embargo, difiere de Concha y Pauca (2019) donde reportaron que los colaboradores se ubican en un nivel medio. Al mismo tiempo, discrepa con Ge et al. (2021) donde los colaboradores se ubicaron en un nivel medio de satisfacción laboral. A su vez, presenta discrepancias con Reissová y Papay (2021) donde en sus resultados reportaron que los colaboradores muestran niveles bajos de satisfacción laboral.

Por ende, Unane et al. (2017) define la satisfacción laboral como emociones positivas que el colaborador forma en su área dentro de la empresa, para ello, deben respetarse las condiciones laborales dando una estabilidad y equidad a cada personal. Para ello, se cuenta con la teoría de Bifactorial de Herzberg et al (1968, como se citó en Porras, 2020) donde resaltan 2 importantes factores, el factor extrínseco, el cual vela por los bienes económicos y saludables y el intrínseco, el cual vela por los bienes profesionales y organizacionales. Con respecto a lo mencionado por los autores, se concluye que los colaboradores en su mayoría se encuentran satisfechos, por las oportunidades alcanzadas dentro de su área laboral. Sin embargo, los trabajadores insatisfechos pueden afectar al personal con su rendimiento y compromiso y a la empresa con las metas organizacionales, por ende, es necesario trabajar con esas necesidades para mantener a un personal activo y comprometido con la organización.

Como último objetivo específico se tuvo establecer la relación entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de satisfacción laboral. Entre los resultados se encontró una correlación significativa entre las dimensiones de las variables analizadas. Estos resultados, se asemejan a lo encontrado por Rios (2021) donde reportó que las dimensiones de engagement se relacionan con la variable satisfacción laboral. Asimismo, guarda similitud con Concha y Pauca (2019) donde reportaron que las dimensiones de las variables de engagement y satisfacción laboral muestran una relación positiva y significativa. Del mismo modo, se asemeja con Coz y Matto (2021) donde las dimensiones de ambas variables mantienen una relación altamente significativa. Sin embargo, muestra discrepancia con Quispe y

Paucar (2020) donde reportó que 2 dimensiones de engagement no se relacionan con las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

Referente a los conceptos, Weger et al. (2018) conceptualiza el término engagement como afectos formados por el trabajador con la empresa, donde el buen trato que reciben ayuda a incentivar las labores de forma proactiva, donde cada colaborador realiza un rol distinto que apuntan hacia una misma meta. Por otro lado, referente a la satisfacción laboral, Kasuma et al. (2020) la define como estados positivos que se forman tras vivenciar algo placentero dentro de la organización, integrando así un buen clima laboral, estables relaciones interpersonales, etc. Por lo tanto, se concluye que al presentar mayor satisfacción laboral dentro de la organización ayuda a reforzar e incrementar el engagement, puesto que guardan una relación significativa entre sus dimensiones.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** Se encontró que existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública de Chiclayo.
- 2.** Concierno a los niveles de engagement, prevaleció el nivel alto con un 41,1%. Posteriormente, continúa el nivel bajo con un 40,2% y por último el nivel medio con un 18,8%.
- 3.** Concierno a los niveles de satisfacción laboral, prevaleció el nivel alto con un 47,3%, posteriormente el nivel bajo con un 37,5% y por último el nivel medio con un 15,2%.
- 4.** Se encontró relación significativa entre la dimensión vigor de engagement y las dimensiones de satisfacción laboral, relación significativa entre la dimensión dedicación y y las dimensiones de satisfacción laboral, relación entre la dimensión absorción y las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública de Chiclayo.

VII. RECOMENDACIONES

- Debido a que las variables de estudio se relacionan se demuestra el impacto que ocasiona a los trabajadores en su desenvolvimiento, productividad, y su ausentismo, por lo tanto, se recomienda al policlínico implementar talleres enlazado al incremento personal, para ello, se considera necesario trabajar las capacidades del líder, evaluaciones de necesidades laborales.
- Se recomienda re-aplicar los mismos instrumentos en una población mayor a la investigación con el propósito de poder generalizar los resultados y estos sean comparados con similares estudios.
- Se recomienda aplicar en un lapso de 6 meses las pruebas; Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15) y Escala de Satisfacción Laboral para la población del centro de salud, de esta forma se podrá identificar por áreas los niveles altos y bajos encontrados y así trabajar el engagement y satisfacción laboral, para ello es necesario aplicar a las diferentes áreas que se encuentren en el policlínico.
- Realizar nuevas investigaciones que se orienten en ofrecer datos detallados sobre las variables, enfocado en los factores sociodemográficos, tales como ingresos, sexo, edad, la cual pueda permitirnos conocer el nivel de engagement y satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Agurto K., Mongollón F., Castillo L., (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es.
- American Psychological Association (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. Enmiendas. http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Ann, M. (2014). Strengths Limitations of correlational design. https://www.researchgate.net/publication/275154431_Strengths_and_Limitations_of_Correlational_Design
- Bakker, A.B. and Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Boluarte, A. y Merino, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *LIBERABIT*, 21(2), 235-243. https://www.researchgate.net/publication/289490052_Version_breve_de_la_Escala_de_Satisfaccion_Laboral_evaluacion_estructural_y_distribucional_de_sus_puntajes
- Brühlmann, F., Petrilito, S. Aeschbach, L. & Opwis, K. (2020). The quality of data collected online: An investigation of careles responding in a crowdsourced sample. *Methods in Psychology*, 2(2020), 1-13. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590260120300096>
- Carrillo, P. E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena – Ecuador. *Revista San Gregorio*, (40), 77-89.

<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1307>

Shaju, M. & Subhashini. D. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*, 9(1), 117-130. <https://www.researchgate.net/publication/313334566> [A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry Punjab India](https://www.researchgate.net/publication/313334566)

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Concha, G. K. y Pauca, Y. M. (2019). *Relación entre el engagement con la satisfacción laboral de los trabajadores de la universidad autónoma san francisco S.A.C. Arequipa 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10670/Rlcovagk%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Coz, M. P. y Matto, G. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/14352/Relaci%C3%B3n%20entre%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *LIBERABIT*, 21(2), 195-206. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>

Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica*, 12(16). <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>

- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2017). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58–71.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1523422317742987>
- Ge, J., He, J., Liu, Y. Zhang, J., Pan, J., Zhang, X. & Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and, work, engagement, on self-rated, health- among healthcare workers. *BMC Public Health* (21), 1-10.
<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-10233-w>
- Giménez, M. C., Prado, V. & Soto, R. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8, 1-10.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2020.566896/full>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2011). *Metodología de la investigación*. Recuperado de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Holguin y Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 20(2), e1238.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009
- Inayat, W. & Jahanzeb, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021, 1-9.
<https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Inayat, W. & Khan, M. J. (2021). A study job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshwar. *Education Research International*, 2021, 1-9.
<https://downloads.hindawi.com/journals/edri/2021/1751495.pdf>

- Ivana, V. (2022). Job Satisfaction Statistics: Keep Your Workers Happy and Your Business Healthy. <https://www.smallbizgenius.net/by-the-numbers/job-satisfaction-statistics/>
- Juyumaya, J. E. (2018). Work Engagement, satisfacción laboral y rendimiento laboral: El rol de la cultura organizacional. *Estudios de administración*, 1, 32-49.
<https://revistas.uchile.cl/index.php/EDA/article/download/55392/58328>
- Mehrad, A. (2015). Review article Role Of Herzberg motivation-hygiene theory on explanation of job satisfaction among staff at organization. *International Journal of Information Research and Review*, 2(12),1491-1492.
https://www.researchgate.net/publication/310720632_Review_Article_ROLE_OF_HERZBERG_MOTIVATION-HYGIENE_THEORY_ON_EXPLANATION_OF_JOB_SATISFACTION_AMONG_STAFF_AT_ORGANIZATION
- Pindek, S., Zhou, Z. E., Kessler, S. R., Krajcevska, A., Spector, P. E. (2021). Workdays are not created equal: Job satisfaction and job stressors across the workweek. *Human Relations*, 74(9), 1447-1472.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726720924444>
- Muacevic A. & Adler J. R. (2019). Planning and conducting clinical research: the whole process. *Cureus*, 11(2), 1-18.
<https://europepmc.org/article/pmc/pmc7529492>
- Osborne, S. y Hammoud M. (2017). Effective Employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50-67.
<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N. & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Adm Policy Ment Health*, 42(5), 533-544.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4012002/>

- Palomino, S. M. F. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), e1238. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/)
- Kelders, et al. (2020). The Concept and Components of Engagement in Different Domains Applied to eHealth: A Systematic Scoping Review. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-14. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00926/full>
- Weger, E. Van, N., Luijckx, K. G., Baan, C. A. & Drewes, H. W. (2018). Achieving successful community engagement: a rapid realist review. *BMC Health Services Research*, 285, 2-18 <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3090-1>
- Porras, L. K. (2020). Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59133/Porras_SLK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/442/499>
- Reissová, A. & Papay, M. (2021). Relationship between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover. *TEM Journal*, 10(2), 847-852. https://www.researchgate.net/publication/352188254_Relationship_between_Employee_Engagement_Job_Satisfaction_and_Potential_Turnover
- Riega, A. F. y Saavedra, J. L. (2019). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la dirección regional de educación de Lima Metropolitana 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5c665ffe-6507-4373-821d-efebbe144ebc/content>

Rios, R. A. (2021). *Satisfacción Laboral y Engagement en empleados del servicio de alimentación de campamentos mineros* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c89e0d9e-8459-41b9-8d59-b5783f7dd807/content>

Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C. & Mendiburo, A. (2017). Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-17.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.00680/full>

Universidad César Vallejo (2017). *Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV*.
<https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

Vargas, L. M. y estrada, W. C. (2020). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, 3(1), 35-46.
https://www.researchgate.net/publication/346362837_El_engagement_teor%C3%ADa_y_nociones

Wolf, M. R. (2018) A Transactional approach to research ethics. *FQS*, 19(3) 1-20.
<https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/download/3061/4250/>

Yoon, D. & Foroudi, P. (2020). The job satisfaction level análisis for the research environment and the research production. *Cogent Business & Management*, 7, 1-16.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1818364>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Pregunta de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Instrumento
Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública de Chiclayo, 2022	¿Qué relación existe entre Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública Chiclayo 2022?	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública Chiclayo 2022. <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Comprobar los niveles de engagement en colaboradores de una institución de salud pública 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación positiva entre engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública Chiclayo.</p>	Engagement	<p>Vigor</p> <hr/> <p>Dedicación</p> <hr/> <p>Absorción</p>	Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15).

		<ul style="list-style-type: none">• Identificar los niveles de satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública• Determinar la relación entre la dimensión de engagement y las dimensiones de satisfacción laboral.		Satisfacción laboral	Intrínscica Extrínscica	Escala de Satisfacción Laboral
--	--	---	--	----------------------	----------------------------	--------------------------------

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Engagement	Flores et al. (2015) define el engagement como vínculo afectivo que crea el empleador con la organización, logrando mantener una salud mental positiva hacia la empresa, sin dejar de lado los objetivos organizacionales	Por ello, Flores et al. (2015) operacionalmente considera el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15), el cual consta de 3 dimensiones para medir el engagement, primero se tiene el vigor, segundo se tiene dedicación y tercera absorción.	Vigor	1,2,3,4,5	Ordinal
			Dedicación	6,7,8,9,10	
			Absorción	11,12,13,14,15	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	<p>Boluarte y Merino (2015) Define la satisfacción laboral como grado de actitudes afectivas que conserva el trabajador con la empresa. Esta puede variar conforme a las metas motivacionales que el colaborador tenga y siempre y cuando la empresa las tome en cuenta. De tal forma, se cumplirán tanto las metas personales como las organizacionales</p>	<p>Boluarte y Merino (2015) operacionalmente considera el instrumento Escala de Satisfacción Laboral el cual consta 2 dimensiones para medir la satisfacción laboral, primero se tiene satisfacción intrínseca y segundo la satisfacción extrínseca.</p>	<p>Satisfacción Laboral Intrínseca</p> <p>Satisfacción Laboral Extrínseca</p>	<p>1,2,3,4,5</p> <p>6,7,8,9,10</p>	Ordinal

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos de Engagement

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)

Fecha: _____

A continuación, encontrará una serie de preguntas las cuales debe marcar con una (X) según sea la situación en la cual se encuentre respecto a Engagment.

Nº	Ítems	Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: Algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente: Varias veces por semana	Diariamente
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.							
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades.							
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.							
6	Mi trabajo está lleno de retos.							
7	Mi trabajo me inspira.							
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo							

9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.							
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.							
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.							
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.							
13	Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
14	Estoy inmerso en mi trabajo.							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							

Escala de Satisfacción Laboral

Fecha: _____

A continuación, encontrará una serie de preguntas las cuales debe marcar con una (X) según sea la situación en la cual se encuentre respecto a Satisfacción Laboral

Nº	Ítems	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	Condiciones físicas							
2	Libertad de método							
3	Compañeros							
4	Reconocimiento							
5	Superiores							
6	Responsabilidades asignadas							
7	Uso de capacidades							
8	Relación superiores-subordinados							
9	Ascenso							
10	Sugerencias atendidas							

Anexo 4. Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Engagement	Satisfacción Laboral
	N	112	112
Parámetros normales ^{a,b}	Media	79,63	53,04
	Desv. Desviación	21,077	13,246
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,161	,141
	Positivo	,114	,108
	Negativo	-,161	-,141
	Estadístico de prueba	,161	,141
	Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo 5. Resultados de la prueba piloto de Engagement

Validez

	Engagement
Chi-cuadrado	15,057 ^a
gl	23
Sig. asintótica	,893

a. 24 casillas (100,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 1,5.

En la tabla 1, se observó la validez del instrumento, mostrando un resultado de 0,893, esto nos indica que mientras el resultado se asemeja a 1 o sea mayor que 0,5 el instrumento presenta validez.

Confiabilidad general

Estadísticas de fiabilidad de Engagement

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	15

En la tabla 2, se observó la confiabilidad del instrumento el cual se determinó a través del Alfa de Cronbach, mostrando un resultado de 0,958, indicando una buena consistencia interna.

Baremos y categorización por niveles

VARIABLE	PT	CENTIL	NIVEL
ENGAGEMENT	98	100,14	ALTO
	94	97,29	
	93	94,43	
	92	91,71	
	91	86,00	
	90	80,43	
	88	71,57	
	83	68,71	
	82	65,86	MEDIO
	81	63,00	
	80	60,14	
	79	57,29	
	78	54,43	
	75	51,71	
	73	46,43	
	72	31,57	BAJO
	70	28,71	
	69	25,86	
	68	23,29	
	66	14,43	
65	11,57		
64	8,71		
60	5,86		
53	3,00		

En la tabla 3, se observó la baremación del instrumento engagement donde se reporta 3 niveles de medición, para el nivel alto se consideró un puntaje [83-98], para el nivel medio [53-72] y para el nivel bajo [73-82].

Anexo 6. Resultados de la prueba piloto de Satisfacción Laboral

Validez

Satisfacción Laboral	
Chi-cuadrado	13,857 ^b
gl	17
Sig. asintótica	,677

b. 18 casillas (100,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 1,9.

En la tabla 4, se observó la validez del instrumento, mostrando un resultado de 0,677, esto nos indica que mientras el resultado se asemeja a 1 o sea mayor que 0,5 el instrumento presenta validez.

Confiabilidad general

Estadísticas de fiabilidad de Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	10

En la tabla 5, se observó la confiabilidad del instrumento el cual se determinó a través del Alfa de Cronbach, mostrando un resultado de 0,912, indicando una buena consistencia interna.

Baremos y categorización por niveles

VARIABLE	PT	QUINTIL	NIVEL
SATISFACCIÓN LABORAL	65	50,71	ALTO
	62	49,29	
	61	47,86	
	59	47,14	
	57	45,71	
	56	38,57	
	53	35,71	
	52	32,14	MEDIO
	51	30,71	
	49	31,43	
	48	23,57	
	47	25,00	
	46	15,71	BAJO
	45	12,86	
	44	10,71	
	43	5,00	
	39	3,57	
	36	2,14	

En la tabla 6, se observó la baremación del instrumento satisfacción laboral donde se reporta 3 niveles de medición, para el nivel alto se consideró un puntaje [53-65] para el nivel medio [47-52] y para el nivel bajo [36-46].

Anexo 7. Desarrollo de la Muestra

Se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{n \times z^2 \times q \times p}{e^2 \times (n - 1) + z^2 \times p \times q}$$

Desarrollo para determinar la muestra:

$$n = \frac{112 \times 1.96^2 \times 0,50 \times 0,50}{0,05^2 \times 111 + 1.96^2 \times 0,25}$$

$$n = \frac{112 \times 3.8416 \times 0,25}{0,2775 + 0,9604}$$

$$n = \frac{107,56}{1,2379}$$

$$n = 86.8929$$

Anexo 8. Validez de las variables

V de Aiken de engagement

		P	R	C	TOTAL
TEST	DIMENSIÓN 1	1	1	1	1
	DIMENSIÓN 2	1	1	0,933333	0,977778
	DIMENSIÓN 3	1	0,93333333	1	0,977778
TOTAL DE VALIDEZ DE CONTENIDO					0,985185

V de Aiken de Satisfacción Laboral

		P	R	C	TOTAL
TEST	DIMENSIÓN 1	1	1	0,933333	0,977778
	DIMENSIÓN 2	1	1	1	1
	DIMENSIÓN 3	1	1	0,66667	0,888889
TOTAL DE VALIDEZ DE CONTENIDO					0,955556

Anexo 9. Niveles por dimensiones.

Niveles por dimensiones de engagement

VIGOR

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	55	49,1
MEDIO	52	46,4
BAJO	5	4.5
Total	112	100,0

Elaboración propia

DEDICIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	53	47.3
MEDIO	55	49,1
BAJO	4	3.6
Total	112	100,0

Elaboración propia

ABSORCIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	58	51,8
MEDIO	49	43,8
BAJO	5	4.5
Total	112	100,0

Elaboración propia

Nivel alto	27-35
Nivel medio	16-26
Nivel bajo	05.-15

Niveles por dimensiones de satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	58	51,8
MEDIO	53	47,3
BAJO	1	0,9
Total	112	100,0

Elaboración propia

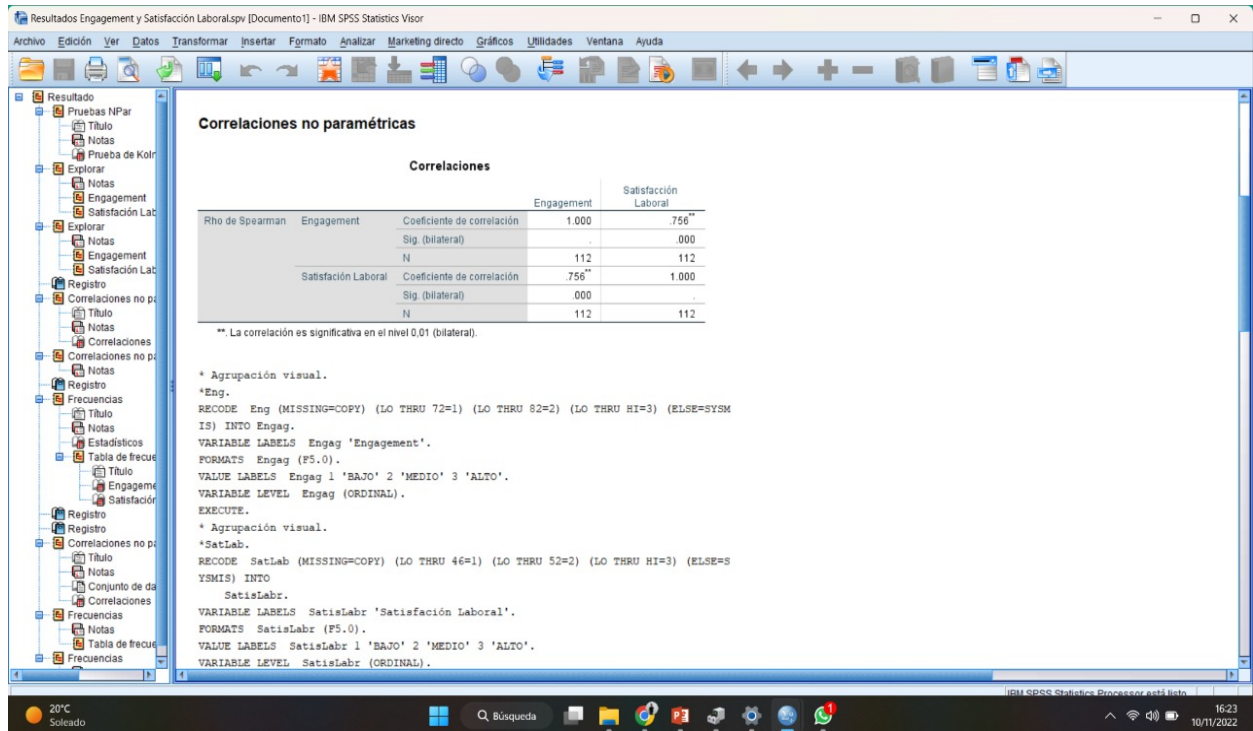
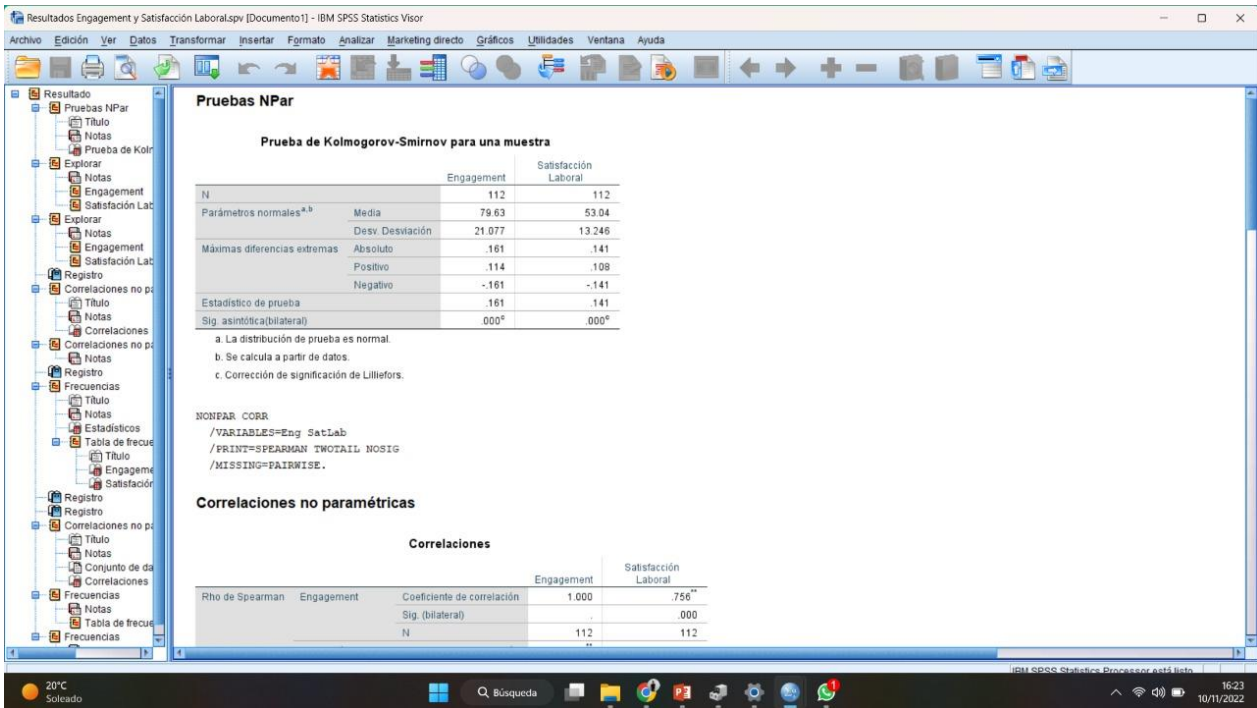
SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	51	45,5
MEDIO	60	53,6
BAJO	1	4,5
Total	112	100,0

Elaboración propia

Anexo 10. Evidencia de los resultados en spss

Relación entre engagemnt y satisfacción laboral



Niveles de engagement en colaboradores de una institución de salud pública

Niveles de satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface with the following components:

- Estadísticos:** A summary table showing the number of valid and missing cases for both Engagement and Satisfacción Laboral.
- Tabla de frecuencia:** Two frequency tables, one for Engagement and one for Satisfacción Laboral, showing counts and percentages for categories BAJO, MEDIO, and ALTO.
- Output Log:** Text at the bottom of the window indicating dataset activation and file saving.

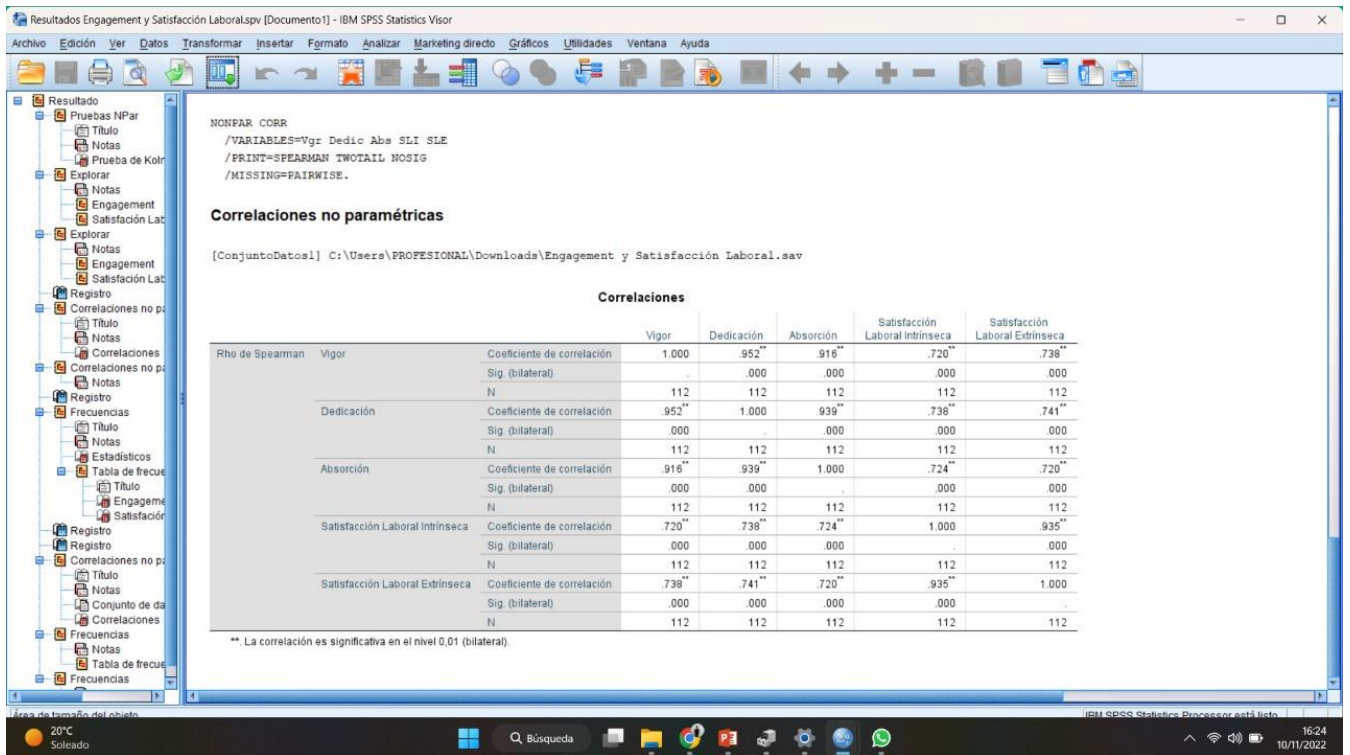
	Engagement	Satisfacción Laboral
N	Válido: 112	112
	Perdidos: 0	0

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	45	40.2	40.2	40.2
MEDIO	21	18.8	18.8	58.9
ALTO	46	41.1	41.1	100.0
Total	112	100.0	100.0	

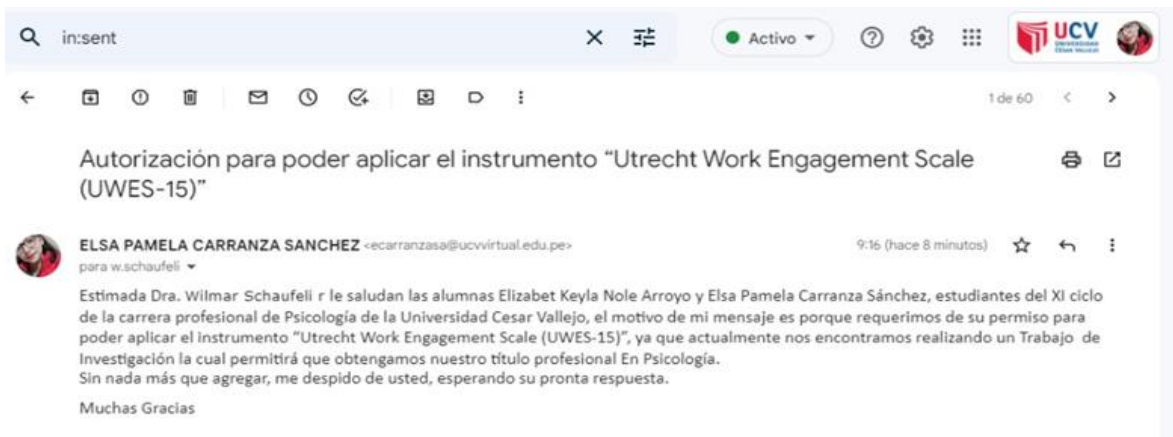
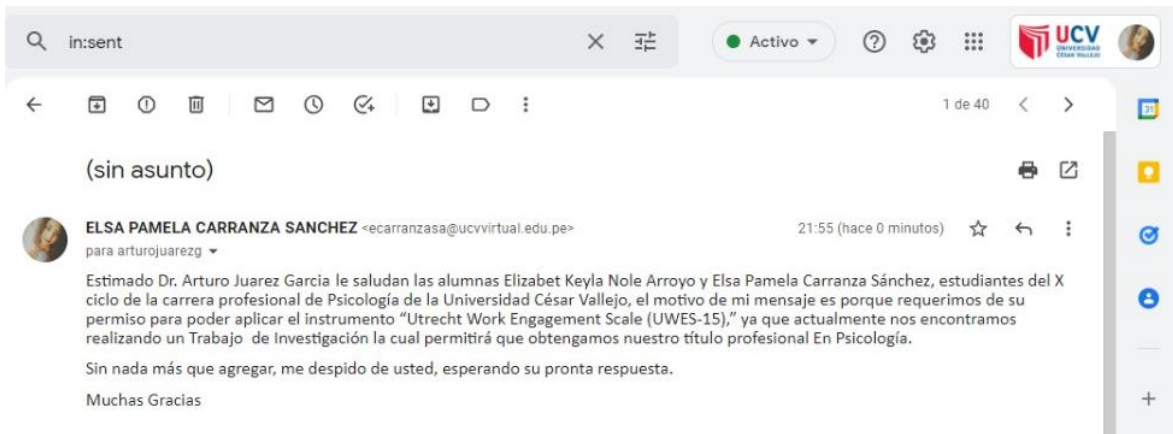
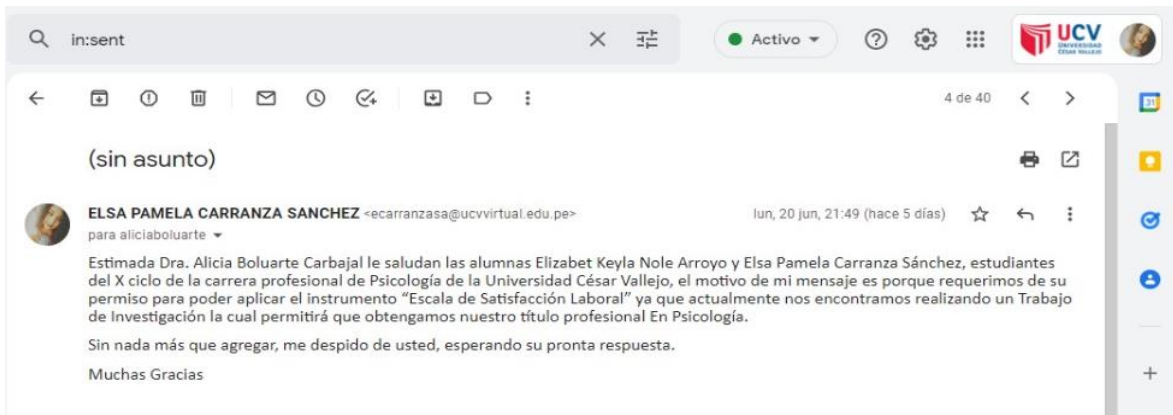
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	42	37.5	37.5	37.5
MEDIO	17	15.2	15.2	52.7
ALTO	53	47.3	47.3	100.0
Total	112	100.0	100.0	

OUTPUT LOG:
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.
SAVE OUTFILE="C:\Users\PROFESIONAL\Downloads\Engagement y Satisfacción Laboral.sav"
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.

Relación entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de satisfacción laboral



Anexo 12. Correos a los autores de los instrumentos



in:sent

Activo

UCV

2 de 60

Autorización para poder aplicar el instrumento "Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)"

ELSA PAMELA CARRANZA SANCHEZ <ecarranza@ucvvirtual.edu.pe> para bakker

9:15 (hace 9 minutos)

Estimado Dr. Arnold Bakker le saludan las alumnas Elizabet Keyla Nole Arroyo y Elsa Pamela Carranza Sánchez, estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, el motivo de mi mensaje es porque requerimos de su permiso para poder aplicar el instrumento "Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)", ya que actualmente nos encontramos realizando un Trabajo de Investigación la cual permitirá que obtengamos nuestro título profesional En Psicología. Sin nada más que agregar, me despido de usted, esperando su pronta respuesta.

Muchas Gracias

Buscar en el correo

Activo

UCV

45 de 3.438

Re: Fwd: Externo Recibidos x

Cintha Flores para mi

vie, 2 sept, 6:45 (hace 6 días)

Estimada:

Sirva la presente para enviarte un saludo. Te comento que nosotros no somos los autores de la escala, lo que hicimos fue hacer un estudio de validez con docentes en Lima. En el artículo "Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú" indicamos la referencia a los autores originales de la escala en ambas versiones (favor de revisar el texto). Tuvimos el permiso para usar el cuestionario y en el apéndice especificamos que su uso debe ser no comercial y para fines de investigación en acuerdo a como lo indica el manual (Schaufeli y Bakker 2003). Si precisan utilizarlo, es necesario solicitar el permiso con ambos autores.

Los correos electrónicos de A.B. Bakker y Wilmar Schaufeli son:

bakker@fsw.eur.nl
w.schaufeli@uu.nl

Para la consulta de los documentos antes mencionados, añado los siguientes enlaces:

Manual de la Escala Engagement en el Trabajo

Buscar en el correo

Activo

UCV

45 de 3.438

Re: Fwd: Externo Recibidos x

Cintha Flores para mi

vie, 2 sept, 6:45 (hace 6 días)

Estimada:

Sirva la presente para enviarte un saludo. Te comento que nosotros no somos los autores de la escala, lo que hicimos fue hacer un estudio de validez con docentes en Lima. En el artículo "Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú" indicamos la referencia a los autores originales de la escala en ambas versiones (favor de revisar el texto). Tuvimos el permiso para usar el cuestionario y en el apéndice especificamos que su uso debe ser no comercial y para fines de investigación en acuerdo a como lo indica el manual (Schaufeli y Bakker 2003). Si precisan utilizarlo, es necesario solicitar el permiso con ambos autores.

Los correos electrónicos de A.B. Bakker y Wilmar Schaufeli son:

bakker@fsw.eur.nl
w.schaufeli@uu.nl

Para la consulta de los documentos antes mencionados, añado los siguientes enlaces:

Manual de la Escala Engagement en el Trabajo



Alicia Boluarte Carbajal

Facebook

No está en tu lista de amigos en Facebook

Docente universitario en Universidad Peruana
Cayetano Heredia

Estudió Maestría en Psicología Clínica en Universidad
Nacional Mayor de San Marcos

VER PERFIL

9:23 A. M.

Estimada Dra. Alicia Boluarte Carbajal le saludan las alumnas Elizabet Keyla Nole Arroyo y Elsa Pamela Carranza Sánchez, estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, el motivo de mi mensaje es porque requerimos de su permiso para poder aplicar el instrumento "Escala de Satisfacción Laboral" ya que actualmente nos encontramos realizando un Trabajo de Investigación la cual permitirá que obtengamos nuestro título



Mensaje



Re: Autorización para poder aplicar el instrumento “Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)”

Externo

Recibidos



Schaufeli, W.B. (Wilm... 4:14 a. m.
para mí ▾



Dear Elsa,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD / Full Professor of Work and Organizational Psychology / *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Phone: (31) 6514 75784 | Site: www.wilmarschaufeli.nl | [citations](#)

Re: Autorización para poder aplicar el instrumento "Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)"

Externo

Recibidos



bakker@fsw.eur.nl 6:33 a. m.
para mí ▾



You have my permission, good luck!

Kind regards, Vriendelijke groet,

Arnold

Latest paper on job demands-resources theory and job burnout:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10615806.2020.1797695>

Prof. dr. Arnold B. Bakker
Center of Excellence for Positive Organizational
Psychology
Erasmus University Rotterdam
Past President EAWOP

www.arnoldbakker.com

Van: ELSA PAMELA CARRANZA SANCHEZ
<ecarranzasa@ucvvirtual.edu.pe>

Verzonden: donderdag 8 september 2022 16:15

Aan: Arnold Bakker <bakker@fsw.eur.nl>

Onderwerp: Autorización para poder aplicar el instrumento "Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)"

Estimado Dr. Arnold Bakker le saludan las alumnas Flizabet Kevla Nole Arrovo y Elsa

Anexo 13. Consentimiento y asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado colaborador, somos estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo. Con el debido respeto que se merece solicitamos el permiso de que usted participe de nuestra investigación “Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública de Chiclayo, 2022” la cual consiste en responder dos cuestionarios cuya finalidad es ver la relación que existe entre engagement y satisfacción laboral. Ambos cuestionarios le tomarán entre 10 a 20 minutos de su tiempo. Cabe mencionar que su participación es de manera voluntaria y los datos que aquí se ofrecen son absolutamente anónimos y estrictamente confidenciales. Asimismo, tiene derecho a abstenerse de participar o incluso de retirarse. En función a lo leído ¿Desea participar en nuestra investigación?

Si, acepto

No, acepto

ASENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante, está siendo invitado a participar en la presente investigación de manera voluntaria, donde los datos que ofrece son absolutamente anónimos y estrictamente confidenciales. Por lo tanto, no habrá manera de identificar individualmente a los participantes, ninguna de las pruebas que se apliquen resultará perjudicial. Asimismo, tiene derecho de abstenerse de participar o incluso de retirarse del estudio. De antemano, agradecemos su participación y tiempo invertido en responder las preguntas que se le presentarán a continuación.

En función a lo leído: ¿Estás dispuesto(a) a participar de este estudio?

Si, acepto

No, acepto

Anexo 14. Autorización de permiso para ejecutar proyecto de investigación

SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE
PERMISO PARA EJECUTAR
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR:

DÍAZ ALVARADO LEONELO NAPOLEÓN

GERENTE DE HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO

Por este medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar autorización de ejecución de proyecto de investigación: ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PÚBLICA DE CHICLAYO, 2022, el cual queremos aplicar nuestros instrumentos en el policlínico CAP III Carlos Castañeda Iparraguirre- La Victoria Es Salud.

La fase de recolección de datos para el proyecto será llevada a cabo dentro de la última semana del mes de septiembre del presente años, por alumnas de la facultad de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo: Carranza Sánchez Elsa Pamela / Nole Arroyo Elizabet Keyla, contando con la asesoría de la docente Cabanillas Palomino Roxana.

Se adjunta copia de proyecto de investigación impreso.

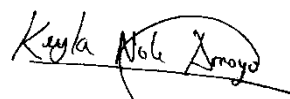
Es justicia que esperamos alcanzar.

Chiclayo, 26 de septiembre del 2022



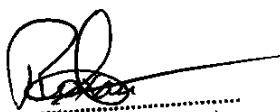
Carranza Sánchez Elsa Pamela

AUTOR



Nole Arroyo Elizabet Keyla

AUTOR



Mg. Roxana Cabanillas Palomino
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 18738

Cabanillas Palomino Roxana

ASESORA

EXP. N° 1298 2022 7978

SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE PERMISO PARA EJECUTAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

76 SFP 2022
7.53
O. H. Huella
García

SEÑOR:

DÍAZ ALVARADO LEONELO NAPOLEÓN

GERENTE DE HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO

Por este medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar autorización de ejecución de proyecto de investigación: ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PÚBLICA DE CHICLAYO, 2022, el cual queremos aplicar nuestros instrumentos en el policlínico CAP III Carlos Castañeda Iparraguirre-La Victoria Es Salud.

La fase de recolección de datos para el proyecto será llevada a cabo dentro de la última semana del mes de septiembre del presente años, por alumnas de la facultad de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo: Carranza Sánchez Elsa Pamela / Nole Arroyo Elizabet Keyla, contando con la asesoría de la docente Cabanillas Palomino Roxana.

Se adjunta copia de proyecto de investigación impreso.

Es justicia que esperamos alcanzar.

Chiclayo, 26 de septiembre del 2022

Carranza Sánchez Elsa Pamela
AUTOR

Nole Arroyo Elizabet Keyla
AUTOR
C- 982372721

M^a Roxana Cabanillas Palomino
PSICÓLOGA
C.P.P. 15739

Cabanillas Palomino Roxana
ASESORA

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

PROCEDIMIENTO: PRESENTACIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN OBSERVACIONALES U OTROS TIPOS DE INVESTIGACIÓN DE RIESGO MÍNIMO TESIS DE GRADO

Para la revisión de tesis de grado, en las instalaciones de la Red Prestacional Lambayeque, el Investigador principal solicitará la evaluación del protocolo a la Instancia Encargada del Área de Investigación de la Red Prestacional Lambayeque (IEAI-RPLAMB) con atención al Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Red Prestacional Lambayeque (CIEI-RPLAMB) teniendo en consideración lo siguiente:

- **RECABAR FORMATOS PARA REVISIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN A DESARROLLAR EN LAS INSTALACIONES DE ESSALUD:**
Para realizar los trámites de aprobación y recabar los formatos para la revisión, aprobación y ejecución de los estudios de investigación observacionales en la Red Prestacional Lambayeque, los Investigadores deben apersonarse a la oficina donde funciona la Instancia Encargada del Área de Investigación, Comité Institucional de Ética en Investigación y el Centro de Investigación, ubicada en el área antigua del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, frente a la oficina de Adquisiciones y junto a la Gerencia Clínica.
- **REQUISITO INDISPENSABLE PARA EJECUCION DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN LAS INSTALACIONES DE LA RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE:**
Para la ejecución de proyectos de investigación en las instalaciones de la Red Prestacional Lambayeque, es indispensable que al menos un miembro del equipo de investigación (Investigador principal, co-investigador o asesor) labore de forma presencial en EsSalud.
- **LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:**
En RESOLUCIÓN DE INSTITUTO DE EVALUACION DE TECNOLOGÍAS EN SALUD E INVESTIGACIÓN N° 150-IETSI-ESSALUD-2019 aprueba los once (11) Temas de Investigación en Salud Prioritarios para EsSalud, para el periodo 2020 – 2022, dentro de las cuales tenemos:

Prioridades de investigación de EsSalud 2020-2022

I. Temas orientados a enfermedades

- 1) Cáncer
- 2) Salud mental
- 3) Enfermedades cardiovasculares y dislipidemias
- 4) Salud materna, perinatal y neonatal
- 5) Diabetes Mellitus
- 6) Malnutrición
- 7) Tuberculosis

II. Temas orientados a sistemas de salud e intenciones sanitarias

- 1) Organización y eficacia de los servicios de emergencia para una atención oportuna
- 2) Brecha y renovación de recursos humanos
- 3) Evaluación del modelo de gestión y asistencial de las redes
Implementación de los cuidados paliativos

Los temas de investigación deben estar acorde con las Prioridades de Investigación de EsSalud 2020-2022.

Stalin Tello Vera
PRESIDENTE INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE - IAN

Enrique Rosales Ruiz Yessón
COORDINADOR DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE - IAN

98936358
Carmen Vaquer

-2-

- **PAGO POR DERECHO DE REVISIÓN DE PROYECTO:**
Para gestionar el pago por derecho de revisión, el Investigador principal deberá apersonarse a la Oficina de Tesorería y Cobranzas del Hospital Nacional Almanzor Chiclayo, el pago por derecho de revisión de su proyecto, deberá comunicarse con personal de la oficina de Tesorería al teléfono 074-481120 anexo 3422 y 3424 o al correo institucional: maria.castellanos@essalud.gob.pe, solicitando **guardar la reserva de la información** y no divulgar a terceros sobre los datos de la cuenta financiera que se les brindará.
- **PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS PARA REVISIÓN:**
 - **TODA LA DOCUMENTACIÓN DEBE SER ENTREGADA EN FOLDER MANILA A4 CON ACOFASTER, DIRECTAMENTE EN LA INSTANCIA ENCARGADA DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN.**
 - **NO SE REVISARÁN EXPEDIENTES DERIVADOS DE OTRAS ÁREAS. DE NO ADJUNTAR EL EXPEDIENTE COMPLETO, ESTE SERÁ DEVUELTO.**
- **OBSERVACIONES EN REVISIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN:**
En caso el Comité Revisor realice alguna observación al protocolo, se emitirá un Informe de Revisión que será remitido al Investigador Principal a través de su correo personal, quien deberá responder en un **plazo de treinta (30) días hábiles** para levantarlas, siendo **prorrogable a solicitud expresa y justificada** del Investigador. En caso de **no responder el protocolo es considerado cancelado y registrado como tal.**

Silvia Tello Vera
PRESIDENTE TITULAR
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE

Jr. Ernesto Promé Ruiz Yesén
ENCARGADA DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE

INVESTIGADORES QUE NO RESIDEN EN LA CIUDAD DE CHICLAYO:

PARA LOS INVESTIGADORES QUE NO RESIDEN EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, deberán enviar los requisitos al correo electrónico: cieilambayequeessalud@gmail.com

1- Estudios observacionales relacionados a tesis de grado

N°	Documento	Observación
1	Solicitud para evaluación del protocolo con atención al Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación. (Anexo A)	<ul style="list-style-type: none"> La solicitud va dirigida al Coordinador de la Instancia Encargada del Área de Investigación: Dr. Ernesto Frank Ruiz Yesan.
2	Proyecto de investigación, versión en español, en papel A4 a espacio simple.	<ul style="list-style-type: none"> Una copia impresa. Cuando se propongan estudios que requieran de cuestionarios o guías para la recolección de datos, se deberá anexar una copia de los mismos, indicando el estado de validación en que se encuentran (prueba piloto, formulario definitivo, etc.) y las referencias a estudios de validación previos. Una copia en CD (formato Word) debe estar rotulado con el nombre del Investigador y el título del protocolo.
3	Carta de aceptación para la realización de la investigación por el Jefe del Departamento / Servicio / Área o Jefe inmediato superior. (Anexo B)	<ul style="list-style-type: none"> La carta debe tener la firma y sello del Jefe del área donde se realizará el protocolo de investigación. Esto es un requisito previo y como tal no representa una autorización para la ejecución del protocolo.
4	Carta de compromiso del Asesor o Co Investigador en supervisar al alumno (a) en el proceso de recolección de datos (acceso a base de datos electrónica) en EsSalud. (Anexo F)	<ul style="list-style-type: none"> La carta debe ser firmada por el Asesor, Co-Investigador o personal de EsSalud, comprometiéndose bajo responsabilidad a brindar el tiempo suficiente para supervisar la seguridad electrónica al investigador,, en el proceso de recolección de datos, mediante el acceso a la base de datos electrónica que cuenta EsSalud, para que se mantenga la confidencialidad del registro clínico de cada paciente. También se asegurará que el Investigador Principal cumpla con todas las medidas de bioseguridad para la prevención y control del COVID 19 durante el proceso de recolección de datos en las instalaciones de EsSalud. Siendo consciente que el Servicio donde se ejecutará el proyecto no tiene la obligación de brindar los medios electrónicos para el acceso al Sistema de Gestión Hospitalaria, por lo que se compromete a brindar las facilidades del caso para tal fin.
5	Curriculum vitae según MODELO DE "CTI VITAE — HOJAS DE VIDA AFINES A LA CIENCIA Y TECNOLOGÍA" DEL CONCYTEC del Investigador Principal y, cuando corresponda, del co investigador y Asesor responsable. No documentado, actualizada, firmada y fechada. disponible en: https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/ .	<ul style="list-style-type: none"> En caso no puedan tener acceso a la página indicada deben presentar una Hoja de vida no documentada del Investigador principal y del equipo de investigación (en caso de haberlos), actualizada, firmada y fechada
6	Declaración Jurada de conocer las Directivas relacionadas a investigación de EsSalud. (Anexo G).	

1177
SIDENTE TRUJILLO
REGIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
ASISTENCIAL LAMBAYEQUE
EsSalud

Ernesto Frank Ruiz Yesan
COORDINADOR DE LA INSTANCIA
ENCARGADA DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE
EsSalud

N°	Documento	Observación
7	Declaración Jurada de obtener aprobación ante Facultad. Para las tesis de pregrado, documento de aprobación del protocolo de tesis emitido por la universidad de donde provenga el tesista. (Anexo H)	En caso que el protocolo no haya sido aún evaluado, se puede presentar una declaración jurada comprometiéndose a obtener dicha aprobación de su universidad antes de iniciar la ejecución del estudio de investigación. en este último caso, se requiere además de una carta emitida por un representante de la institución educativa presentando al tesista
8	Declaración Jurada de no ocasionar gastos a EsSalud. (Anexo I)	
9	Declaración Jurada de confidencialidad del Investigador principal y equipo de investigación. (Anexo B)	
10	Boleta de pago por derecho de revisión si correspondiera, según tarifario institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Para gestionar el pago por derecho de revisión deben apersonarse a la Unidad de Tesorería y Cobranzas del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. • En caso de residir fuera de Chiclayo comunicarse con personal de la oficina de Tesorería al teléfono 074-481120 anexo 3422 y 3424 o al correo institucional: maria.castellanos@essalud.gob.pe, solicitando guardar la reserva de la información y no divulgar a terceros sobre los datos de la cuenta financiera. • Pago por derecho de revisión de protocolo: S/350 SOLES
11	Solicitud de exoneración de pago por concepto de revisión.	Sólo procede cuando el autor principal es trabajador activo de EsSalud. (Anexo D)
	Enviar proyecto de investigación al correo: cielambayequeessalud@gmail.com	Proyecto de investigación en formato WORD.

ST Veva
04 JUN-2022

FRANCISCA RUIZ YESÓN
COORDINADORA DE LA INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE
EsSalud

N°	Documento	Observación
7	Declaración Jurada de obtener aprobación ante Facultad. Para las tesis de pregrado, documento de aprobación del protocolo de tesis emitido por la universidad de donde provenga el tesista. (Anexo H)	En caso que el protocolo no haya sido aún evaluado, se puede presentar una declaración jurada comprometiéndose a obtener dicha aprobación de su universidad antes de iniciar la ejecución del estudio de investigación. en este último caso, se requiere además de una carta emitida por un representante de la institución educativa presentando al tesista
8	Declaración Jurada de no ocasionar gastos a EsSalud. (Anexo I)	
9	Declaración Jurada de confidencialidad del Investigador principal y equipo de investigación. (Anexo B)	
10	Boleta de pago por derecho de revisión si correspondiera, según tarifario institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Para gestionar el pago por derecho de revisión deben apersonarse a la Unidad de Tesorería y Cobranzas del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. • En caso de residir fuera de Chiclayo comunicarse con personal de la oficina de Tesorería al teléfono 074-481120 anexo 3422 y 3424 o al correo institucional: maria.castellanos@essalud.gob.pe, solicitando guardar la reserva de la información y no divulgar a terceros sobre los datos de la cuenta financiera. • Pago por derecho de revisión de protocolo: S/350 SOLES
11	Solicitud de exoneración de pago por concepto de revisión.	Sólo procede cuando el autor principal es trabajador activo de EsSalud. (Anexo D)
12	Enviar proyecto de investigación al correo: cielambayequeessalud@gmail.com	Proyecto de investigación en formato WORD.

ST Vera
 JUN-2022

Francisco Ruiz Yesón
 COORDINADOR DE LA INSTANCIA
 DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
 RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE
 EsSalud

ANEXO A
SOLICITUD PARA EVALUACIÓN DE PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Chiclayo Ciudad, 11 día de octubre mes del 2022

Señor
Dr. ERNESTO FRANK RUIZ YESAN
Coordinador de la IEAI - Red Prestacional Lambayeque
Presente.-

Asunto :Solicitud de evaluación y aprobación de protocolo de investigación

De mi consideración:

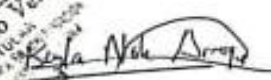
Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a su vez solicitarle la evaluación del Protocolo de investigación denominado "Engagement y Satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública de Chiclayo, 2022".

Por parte del Comité Institucional de Ética en Investigación, - Red Prestacional Lambayeque así como la presentación ante la gerencia de la Red para su aprobación.

Se trata de un estudio tipo observacional cuyo investigador principal pertenece al Departamento / Servicio / Área / Universidad de "César Vallejo" del órgano, Facultad de Psicología. El proyecto se llevará a cabo en Centro de investigación / Departamento / Servicio / Área de Colaboradores en general del Hospital / EESS Policlínico La Victoria de la Red CAO III CCT - La Victoria Essalud

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,


Elsa Pamela Carranza Sánchez
Nombre y apellidos: Elsa Pamela Carranza Sánchez - Elizabeth Kayla Nde Arayo
(Investigador Principal / Co Investigador responsable)


ELSA PAMELA CARRANZA SANCHEZ

DNI: 71548003 - 7299027

Teléfono: 901135485


Ernesto Frank Ruiz Yesan
Coordinador de la IEAI - Red Prestacional Lambayeque

Versión 02, 04-AGO-2021

cieslambayequeessalud@gmail.com

Plaza de la Seguridad Social S/N
Chiclayo - Lambayeque - Perú
Telf. (074) 221555
(074) 421120 - Anexo 3607

ANEXO B
CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN POR EL
JEFE DEL DEPARTAMENTO / SERVICIO / ÁREA O JEFE INMEDIATO SUPERIOR

Señor
Dr. Patricia Bernabe Carrillo
Gerente de la Red Prestacional Lambayeque
Presente.



De mi consideración:

El Jefe del Departamento / Servicio / Área de La Victoria - EsSalud de la del Establecimiento de Salud CAD III CCI La Victoria - EsSalud donde se ejecutará el estudio titulado "Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública de salud de Chiclayo, 2022"

cuyo investigador principal / co investigador responsable es Hlsa Pamela Carranza Sánchez - Elizabet Keyla Nole Arroyo tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle que he tomado conocimiento del proyecto señalado previamente se ejecute en el Departamento / Servicio / Área colaboradores en general. Además debo manifestar que, el Asesor responsable: Ps. Maria Elena Dorival Sihuas brindará las facilidades para la ejecución del proyecto y asumirá la responsabilidad en su ejecución.

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité Institucional de Ética en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,

Patricia Bernabe Carrillo
PRESIDENTE TITULAR
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE - RPL

Nombre, sello, nombre del Jefe de Departamento/Servicio/Área

Frank Ruiz Yesén
JEFE DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE - RPL

Patricia Bernabe Carrillo
DIRECTORA
E.M.N. 32018
EsSalud RPL Centro Costanera - La Victoria

ANEXO F:
CARTA DE COMPROMISO DEL ASESOR O CO INVESTIGADOR EN SUPERVISAR AL
ALUMNO (A) EN EL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(ACCESO A BASE DE DATOS ELECTRÓNICA) EN ESSALUD

Chiclayo , 06 de Octubre del 2022 .
Ciudad día mes

Señor

Dr. ERNESTO FRANK RUIZ YESAN

Coordinador de la Instancia Encargada del Área de Investigación - RPLAMB

Presente. -

Atención: Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación - RPLAMB

El (la) que Suscribe Maria Elena Dorival Silvas .
identificado (a) con DNI 25570274 , laborando (presencial) en el Establecimiento
de EsSalud CAP III CCI- La Victoria - Essalud Asesor () ,
Co-Investigador () , Personal de EsSalud (x) del alumno (a); Investigador
Principal: Carranza Sanchez Elsa Pamela DNI 71548003
Nole Arroyo Elizabeth Keyla DNI 72790327
identificado (a) con DNI _____ quien cursa el ciclo académico XI , en
la Universidad César Vallejo desarrollará el proyecto de
Facultad de Psicología .
investigación titulado: ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN COLABORADORES DE UNA
INSTITUCION DE SALUD PÚBLICA DE
CHICLAYO , 2022 .

Durante el período comprendido del _____ al _____
del año 20____ en el Servicio de _____
del Establecimiento de Salud CAP III CCI- La Victoria Essalud .

En ese sentido, me comprometo bajo responsabilidad a brindar el tiempo suficiente para
supervisar la seguridad electrónica al investigador líneas arriba mencionado en el proceso
de recolección de datos, mediante el acceso a la base de datos electrónica que cuenta
EsSalud, para que se mantenga la confidencialidad del registro clínico de cada paciente.

También me aseguraré que el Investigador Principal cumpla con todas las medidas de
seguridad para la prevención y control del COVID 19 durante el proceso de recolección
de datos en las instalaciones de EsSalud. Siendo consciente que el Servicio donde se
ejecutará el proyecto no tiene la obligación de brindar los medios electrónicos para el
acceso al Sistema de Gestión Hospitalaria, por lo que me comprometo a brindar las
facilidades del caso para tal fin.

Dejo constancia de lo expresado en la presente declaración, firmo e imprimo mi huella
digital a continuación.

Nombre y apellidos Maria Elena Dorival Silvas .

Firma: _____



STV/cva

Versión 02. 04-AGO-2021

ciellambayequeessalud@gmail.com

Plaza de la Seguridad Social S/N
Chiclayo - Lambayeque - Perú
Telf. (074) 221555
(074) 481120 - Anexo 3507

SE
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN
INSTITUCIONAL DE ESSALUD
LAMBAYEQUE - PERÚ
CALLE TELLERÍA Nº 100
TEL: (074) 221555
WWW.ESSALUD.GOV.PE

EXP. N° 1298 2022 7978

SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE PERMISO PARA EJECUTAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

AN. Esc. Salud
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN, LABORAL Y
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y PROMOCIÓN

26 SEP 2022
Hora: 9.53 P.m.
Recibido: *[Signature]*

SEÑOR:
DÍAZ ALVARADO LEONELO NAPOLEÓN
GERENTE DE HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO

Por este medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar autorización de ejecución de proyecto de investigación: ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PÚBLICA DE CHICLAYO, 2022, el cual queremos aplicar nuestros instrumentos en el policlínico CAP III Carlos Castañeda Iparraguirre-La Victoria Es Salud.

La fase de recolección de datos para el proyecto será llevada a cabo dentro de la última semana del mes de septiembre del presente año, por alumnas de la facultad de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo: Carranza Sánchez Elsa Pamela / Nole Arroyo Elizabet Keyla, contando con la asesoría de la docente Cabanillas Palomino Roxana.

Se adjunta copia de proyecto de investigación impreso.

Es justicia que esperamos alcanzar.

Chiclayo, 26 de septiembre del 2022

Carranza Sánchez Elsa Pamela
AUTOR

Nole Arroyo Elizabet Keyla
AUTOR
C- 902372721

Mg. Roxana Cabanillas Palomino
PSICÓLOGA
C.P.S. 18738
Cabanillas Palomino Roxana
ASESORA

*Centro de Investigación
Carmen Vasquez*

*978936358
Carmen Vasquez*

ANEXO G
DECLARACIÓN JURADA DE CONOCER LAS DIRECTIVAS RELACIONADAS A
INVESTIGACIÓN DE ESSALUD

Chiclayo 11 de octubre del 2022
Ciudad día mes

Señor
Dr. ERNESTO FRANK RUIZ YESAN
Coordinador de la Instancia Encargada del Área de Investigación (IEAI)
Red Prestacional Lambayeque (RPL)
Presente.-

Atención: Dr. STALIN TELLO VERA
Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación -RPL

Yo, el que suscribe, Investigador Principal del protocolo de investigación titulado:
"Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una
institución pública de Chiclayo, 2022"

STW Vera
PRESIDENTE DEL CIEI
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE - RPL
HOSPITAL CAPSA CCI - La Victoria EsSalud

se realizará en el Servicio / Departamento de colaboradores en general del
Hospital CAPSA CCI - La Victoria EsSalud
de la Red EsSalud, declaro conocer en
su integridad la "Directiva que Regula el Desarrollo de la Investigación en Salud" y la
"Directiva que regula la utilización del Fondo para el Desarrollo de la Investigación de
Salud en EsSalud".

Yo mismo declaro conocer en su integridad el Reglamento de Ensayos Clínicos del Perú
(en el caso de Ensayos Clínicos).

Respetuosamente,

Kyle Nolasco
Firma del Investigador Principal /Co-investigador

STW

Nombre: Elsa Pamela Carranza Sánchez - Elizabeth Keyla Nolas Arroyo
DNI: 71548003 - 72790327
Teléfono: 901135485
E-mail: ecarranza.sa@ucvvirtual.edu.pe

Referencia:

*Directiva que Regula el Desarrollo de la Investigación en Salud. DIRECTIVA N° 03 -IETSI-ESSALUD-2019 V 01
(07/08/2019)
**Directiva que regula la utilización del Fondo para el Desarrollo de la Investigación de Salud en EsSalud, DIRECTIVA
N° 01 -IETSI-ESSALUD-2016 (29/02/2016)

ANEXO H
DECLARACIÓN JURADA DE OBTENER APROBACIÓN ANTE FACULTAD
(Sólo para los proyectos que no cuenten con aprobación)

Chiclayo / Ciudad, 11 de octubre del 2022

Señor
Dr ERNESTO FRANK RUIZ YESAN
Coordinador de la IEAI - Red Prestacional Lambayeque
Presente.

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
CIEI- RPL
HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE
EsSalud

El que Suscribe, Investigador Principal del protocolo de investigación titulado:
"Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una
institución pública en Chiclayo, 2022"

a realizarse en el Servicio / Departamento colaboradores en general del
Hospital CAP III CCI - La Victoria - EsSalud de la Red

Declaro que, al no contar con la aprobación de la
investigación, me comprometo a obtenerla ante la Facultad antes de iniciar la ejecución
investigación conforme lo estipula la "Directiva que establece los lineamientos de
regulación y fomento de la investigación en EsSalud"

Keyla Nole Arroyo
Firma

[Firma]

NOMBRE Y APELLIDOS: Elsa Pamela Carranza Sánchez - Keyla Nole Arroyo
Investigador Principal

DNI: 71548003 - 72790377

Teléfono: 907135485

ANEXO I
DECLARACIÓN JURADA DE NO OCASIONAR GASTOS A ESSALUD

Chiclayo Ciudad, 11 de octubre mes del 2022

Señor
Dr. ERNESTO FRANK RUIZ YESAN
Coordinador de la IEAI - Red Prestacional Lambayeque
Presente.

El que Suscribe, Investigador Principal del protocolo de investigación titulado:
" Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública de Chiclayo, 2022 "

A realizarse en el Servicio / Departamento colaboradores en general del Hospital CAP III ECI La Victoria EsSalud de la Red EsSalud. Declaro que, declara que la ejecución de la investigación no ocasionara gastos a EsSalud conforme lo estipula la "Directiva que establece los lineamientos de regulación y fomento de la investigación en EsSalud".

Keyla Note Arroyo
Firma

[Firma]

NOMBRE Y APELLIDOS: Pamela Carranza Sánchez - Keyla Note Arroyo
Investigador Principal



Teléfono: 71548003 - 72790377

Teléfono: 901125485



ANEXO B
DECLARACIÓN JURADA DE CONFIDENCIALIDAD DEL INVESTIGADOR PRINCIPAL
Y EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Carranza Sánchez Elsa Pamela, identificado con DNI N° 71548003, con domicilio fiscal en, Urb. San Luis Calle Los Maestros # 117 en calidad de estudiante de la institución Universidad "César Vallado"


Declaro bajo juramento:

Tener el total compromiso de asegurar el respeto y autonomía del sujeto de investigación y a su entorno basando mis criterios en la corriente bioética de los principios. Asegurando que la metodología del estudio no representa más del riesgo mínimo para los participantes siendo acordes al principio de no maleficencia. Aseverando que el único fin es el de generar conocimiento científico útil a nivel nacional e internacional basados en el principio de beneficencia. Y siguiendo métodos ya establecidos y no direccionados respetando el principio de justicia.

Así mismo, me comprometo a guardar reserva y confidencialidad respecto a toda la información a la que tendré acceso de ser aprobado y autorizado el perfil o proyecto de investigación y me comprometo; por ello, a no informar, publicar, registrar o comunicar, total o parcialmente, por cualquier medio, el contenido de los documentos recibidos, reservándome el derecho de utilizar los datos que se me otorgan con fines netamente científicos salvaguardando la integridad, privacidad y anonimato de los involucrados.

Además, me comprometo a adoptar las medidas de seguridad necesarias, para evitar que toda o parte de la información sean observadas, reproducidas o manipuladas por personas no autorizadas al desarrollo del proyecto de investigación aprobado y autorizado; caso contrario asumiré la responsabilidad de las consecuencias legales y administrativas por las faltas éticas suscitadas antes y durante de la ejecución de este.

Por lo tanto, declaro que los datos de esta declaración jurada son verdaderos someténdome a las medidas establecidas en el Reglamento interno del CIEI-RPL y el REC vigente, en caso de comprobarse falsedad o incumplimiento del compromiso.

Chiclayo, 11 de octubre del año 2022
Ciudad día mes

Nombre y Apellidos: Elsa Pamela Carranza Sánchez
DNI N°: 71548003


Ernesto Ríos Yañez
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE
ESSalud

Versión 02, 04-AGO-2021

cielambayequesalud@gmail.com

Plaza de la Seguridad Social S/N
Chiclayo - Lambayeque - Perú
Telf. (074) 221555
(074) 441120 Lúcrwen 3607

ANEXO B
CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN POR EL
JEFE DEL DEPARTAMENTO / SERVICIO / ÁREA O JEFE INMEDIATO SUPERIOR

Señor
Dr. Patricia Bernabe Carrillo
Gerente de la Red Prestacional Lambayeque
Presente.-



De mi consideración:

El Jefe del Departamento / Servicio / Área de _____ de la del Establecimiento de Salud _____ de la Red _____, donde se ejecutará el estudio titulado "Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública de salud de Chiclayo, 2022".

cuyo investigador principal / co investigador responsable es Hlsa Pamela Carranza Sánchez - Elizabeth Keyla Nole Arroyo, tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle que he tomado conocimiento del proyecto señalado previamente se ejecute en el Departamento / Servicio / Área. colaboradores en general. Además debo manifestar que, el Asesor responsable: Ps. María Elena Derival Sihuas brindará las facilidades para la ejecución del proyecto y asumirá la responsabilidad en su ejecución.

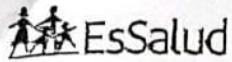
Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité Institucional de Ética en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,
Stalin Tello Vera
PRESIDENTE TITULAR
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE - IAV
Escriba, sello, nombre del Jefe de Departamento/Servicio/Área

Dra. Ana Patricia Bernabe Carrillo
DIRECTORA
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE - IAV

Francisco Ruiz Yesén
COORDINADOR DE LA INSTANCIA
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE - IAV



"Normas que regulan la gestión documental en el Seguro Social de Salud - ESSALUD"

ANEXO N° 1

HOJA DE RUTA

EXPEDIENTE N° 1986.2022:748

Importante:

Mantener esta Hoja como caratula del expediente.

NORMAL URGENTE

No sellar como cargo de recepción

	REMIENTE	FECHA	CANTIDAD	DESTINATARIO
1		17 OCT 2022	4	PS. MARIA E. DRAVAL Pnw. 689
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

ACCIONES:

1	TRAMITAR	7	ARCHIVAR	13	RECONSTRUIR DATOS	19	POR CORRESPONDERLE	25	REPRESENTAR
2	OPINIÓN	8	SOLUCIÓN DANDO CTA POR ESCRITO	14	REVISAR ANTECEDENTES	20	AUTORIZADO	26	CONSOLIDAR
3	INFORME	9	HABLAR CONMIGO	15	REVISAR OBSERVACIONES	21	REVISAR Y VISAR	27	NOTIFICAR
4	CONOCIMIENTO Y ACCIONES	10	SOLICITAR ANTECEDENTES	16	REVISAR STOCK Y GASTOS	22	REVISAR		
5	ACORDADO COORDINADO	11	PREPARAR RESPUESTA	17	REVISAR SITUACIONES				

Anexo 16. Carta de permiso



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, 10 de octubre de 2022

Lic. LEONELO NAPOLEÓN DÍAZ ALVARADO

Gerente del Hospital Nacional "Almanzor Aguinaga Asenjo"

Presente.-

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo; y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente para que nuestras estudiantes del XI ciclo: CARRANZA SÁNCHEZ ELSA PAMELA y NOLE ARROYO ELIZABET KEYLA, puedan aplicar el instrumento denominado "ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PÚBLICA DE CHICLAYO, 2022", como parte de la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación. Es preciso informar que será aplicado a los colaboradores de la institución que Usted dirige; asimismo, indicar que estarán bajo la asesoría de la docente Mgtr. Roxana Cabanillas Palomino.

Conocedores de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región, no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, me despido de Usted no sin antes expresarle mis muestras de aprecio.

Atentamente,



Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo
Coordinadora

Escuela de Psicología – Campus Chiclayo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 17. Evidencia de solicitud de permiso.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 26 de octubre 2022

Directora:
Dra. Ana Patricia Bernabé Carrillo
CAP III- CCI- La Victoria EsSalud
Presente.

Asunto. Solicito permiso para información de número de colaboradores:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional al nombre de la Escuela de Psicología de la universidad Cesar Vallejo, así mismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el permiso para solicitar información del número de colaboradores que se encuentran en el Policlínico CAP III- CCI- La Victoria, agradecemos con anticipación de considerarse aceptada a la presente solicitud.

Detalle nombre de las estudiantes:

- CARRANZA SANCHEZ ELSA PAMELA
- NOLE ARROYO ELIZABET KEYLA

Por lo que le pido a usted brindar las facilidades del caso.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,

Pamela Carranza Sánchez
Interna de psicología
Universidad César Vallejo

Elizabet Nole Arroyo
Interna de psicología
Universidad César Vallejo

Anexo 18. Evidencia total de colaboradores del policlínico de ES salud, (La victoria).

RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE
OFICINA DE PERSONAL

**CUADRO ESTADISTICO DE TRABAJADORES
CAPIII-CARLOS CASTAÑEDA I.LA VICTORIA**

GRUPO OCUPACIONAL	CONDICION LABORAL			TOTAL	
	276	728	CAS COVID		CAS REGULAR
ASISTENTA SOCIAL	1				1
AUX.APOYO ASISTENCIAL		1			1
AUX.DE MANTENIMIENTO		1			1
AUX. DE SERV.ASISTENCIAL	3	2			5
BIOLOGO			1		1
CIRUJANO DENTISTA	1	1			2
CONDUCTOR		1			1
CONDUCTOR DE AMBULANCIA	1	1			2
DIGITADOR ASISTENCIAL		4	3		7
DIRECTOR DE CENTRO ASISTENCIAL		1			1
ENFERMERAS	2	10	10		22
JEFE DE SERV. ASISTENCIAL		1			1
JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVO		1			1
MEDICO	2	9	9	2	22
NUTRICIONISTA	1				1
OBSTETRA	1	2	1		4
PROF.TECNICO ADMINISTRATIVO	1				1
PROFE.TECNICO ASISTENCIAL	1				1
PSICOLOGOS		1	2		3
QUIMICO FARMACEUTICO		1			1
SECRETARIA TECNICA					0
TECNICO DE ENFERMERIA II	3	2	9		14
TECNICO NO DIPLOMADO		4			4
TEC,SERV.ADM.Y APOYO	4	2			6
TECNOLOGOS MEDICOS	7		2		9
TOTAL					112



27 OCT 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABANILLAS PALOMINO ROXANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública de Chiclayo, 2022", cuyos autores son CARRANZA SANCHEZ ELSA PAMELA, NOLE ARROYO ELIZABET KEYLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHICLAYO, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABANILLAS PALOMINO ROXANA DNI: 43249390 ORCID: 0000-0003-1360-1625	Firmado electrónicamente por: CPALOMINORO el 31-01-2023 14:55:46

Código documento Trilce: TRI - 0524761