



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa en el engagement del personal de
un Hospital II-1, Región Puno 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Calcina Quispe, Paul Miki (orcid.org/0000-0003-3828-0610)

ASESORES:

Mtro. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

Mg. Vega Guevara, Miluzka Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Con mucho cariño dedico esta tesis a una persona muy especial Nancy Susana, a mis bendiciones Kilian Jaddiel y Mayte Gianella por ser el principal motivo de crecer profesionalmente.

Agradecimiento

Gracias a la prestigiosa universidad César Vallejo, a la plana docentes que forman parte de la escuela de post grado, a mis amados padres y hermanos por su motivación constante.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | v |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 8 |
| II. MARCO TEÓRICO | 14 |
| III. METODOLOGÍA | 26 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 26 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 27 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis | 28 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 29 |
| 3.5 Procedimientos | 33 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 33 |
| 3.7 Aspectos éticos | 33 |
| IV. RESULTADOS | 34 |
| V. DISCUSIÓN | 51 |
| VI. CONCLUSIONES | 57 |
| VII. RECOMENDACIONES | 59 |
| REFERENCIAS | 60 |
| ANEXOS | 69 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. Baremación según dimensiones de la gestión administrativa. | 30 |
| Tabla 2. Baremo final de gestión administrativa. | 30 |
| Tabla 3. Baremación según las dimensiones de engagement. | 31 |
| Tabla 4. Baremo final de engagement | 31 |
| Tabla 5. Validez del cuestionario gestión administrativa | 32 |
| Tabla 6. Validez del cuestionario de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) | 32 |
| Tabla 7. Confiabilidad del cuestionario gestión administrativa. | 32 |
| Tabla 8. Confiabilidad del cuestionario de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) | 32 |
| Tabla 9. Variable 1: Distribución de frecuencias: Gestión administrativa. | 34 |
| Tabla 10. Tabla de frecuencia de dimensiones de Gestión administrativa. | 35 |
| Tabla 11. Variable 2: Distribución de frecuencias: Engagement. | 36 |
| Tabla 12. Tabla de frecuencia de las dimensiones de Engagement. | 37 |
| Tabla 13. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general | 39 |
| Tabla 14. Cálculo de las variables para determinar el modelo de regresión logística ordinal. | 39 |
| Tabla 15. Pseudo coeficiente de determinación | 40 |
| Tabla 16. Cálculo de los coeficientes de gestión administrativa y engagement | 41 |
| Tabla 17. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1 | 42 |
| Tabla 18. Cálculo de las variables para determinar el modelo de regresión logística ordinal. | 42 |
| Tabla 19. Pseudo coeficiente de determinación | 43 |
| Tabla 20. Cálculo de los coeficientes de gestión administrativa y vigor | 44 |
| Tabla 21. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2 | 45 |
| Tabla 22. Cálculo de las variables para determinar el modelo de regresión logística ordinal. | 45 |
| Tabla 23. Pseudo coeficiente de determinación | 46 |
| Tabla 24. Cálculo de los coeficientes de gestión administrativa y dedicación | 47 |
| Tabla 25. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3 | 48 |
| Tabla 26. Cálculo de las variables para determinar el modelo de regresión logística ordinal. | 48 |
| Tabla 27. Pseudo coeficiente de determinación | 49 |
| Tabla 28. Cálculo de los coeficientes de gestión administrativa y absorción | 50 |
| Tabla 29. Prueba de normalidad | 80 |

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia entre la gestión administrativa con el engagement en los trabajadores de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023. Este estudio fue de tipo básico, cuantitativo, no experimental y explicativo. La población estuvo constituida por 149 trabajadores de salud y la muestra fue de 109 trabajadores de salud; en ello se utilizó 2 cuestionarios que fueron: el “Cuestionario sobre gestión administrativa” y la respectiva “Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)”. Resultados un 81.7% de trabajadores consideran la gestión administrativa de nivel medio, el 78.9% consideran la planificación de nivel medio, el 67.9% consideran la organización de nivel medio, el 67.9% manifiestan que la dirección es nivel medio y el 65.1% refieren que el control se encuentra en nivel medio; el 84.4% consideran que el engagement es nivel medio, el 76.1% presentan vigor de nivel medio, el 72.5% tienen dedicación de nivel medio y el 74.3% presentan absorción de nivel medio. Concluyendo que, se llegó a obtener los principales resultados a través de la estadística de regresión logística ordinal, en donde se llegó a determinar que la variable de administrativa influye significativamente en la variable de engagement.

Palabras clave: engagement, gestión administrativa, personal.

Abstract

The research work had as a general objective to determine the influence between administrative management and engagement in health workers of a Hospital II-1, Puno Region 2023. This study was basic, quantitative, non-experimental and explanatory. The population consisted of 149 health workers and the sample was 109 health workers; In this, 2 questionnaires were used: the "Administrative Management Questionnaire" and the respective "Utrecht Work Engagement Scale (UWES)". Results 81.7% of workers consider mid-level administrative management, 78.9% consider mid-level planning, 67.9% consider mid-level organization, 67.9% state that management is mid-level and 65.1% report that control is at medium level; 84.4% consider that the engagement is medium level, 76.1% have medium level vigor, 72.5% have medium level dedication and 74.3% have medium level absorption. Concluding that, the main results were obtained through ordinal logistic regression statistics, where it was determined that the administrative variable significantly influences the engagement variable.

Keywords: engagement, administrative management, personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Los hospitales son instituciones sanitarias muy complejas, en donde asisten pacientes de distintas edades y de ambos sexos con la finalidad de recibir asistencia en relación a las patologías que presentan y que estas se encuentran en diferentes grados, lo que exige coordinar tareas y procesos en una secuencia lógica para lograr un resultado aceptable. Directa o indirectamente, las acciones vinculadas al cuidado que son efectuadas dentro de un Nosocomio repercuten en la salud del paciente (Cabo, 2010).

Por otro lado, existen organizaciones laborales que se esfuerzan constantemente para tener empleados que sean competitivos, asimismo para que posean una actitud positiva y proactiva, las cuales sean satisfactorios en el desempeño laboral, y además estén completamente comprometidos e involucrados con la cultura de la empresa. Estas acciones permite que los empleados desarrollen un sentido de pertenencia hacia la organización en la que están empleados (Argomedo, 2020).

Sin embargo, en muchas circunstancias, las presiones laborales que existen dentro de una organización podría influir en la parte psicológica de los empleados disminuyendo así la productividad, para ello según el reporte presentado por la Organización Mundial de las Salud (OMS) (2022), informa que más de 1 millón de personas fallecieron en el año 2019 por problemas de salud mental en donde estadísticamente esto representa a un 15% de los individuos son trabajadores de salud de diferentes áreas de un hospital.

La gestión administrativa en múltiples y diferentes entidades ya sean públicas o privadas se ha visto debilitada debido al desenlace que trajo la pandemia, donde estudios evidencian que gran parte de las entidades de salud no se encontraban preparadas y organizadas para tal evento(Córdova et al., 2022).

Sin embargo, actualmente pese a las imperfecciones halladas en la parte administrativa de los hospitales, los directores de las distintas organizaciones buscan, requieren y ameritan de trabajadores que se encuentren comprometidos con la institución, asimismo que se sentían identificados y que sean proactivos, capaces de lidiar con los factores negativos que influyen negativamente en la salud mental y sobre todo que sean capaces de brindar una atención adecuada y humanizada. Por eso, al referirse de engagement, se refiere al compromiso de un empleado, de cómo está

implicado en su trabajo y que comprometido se encuentra con la misión de la respectiva organización(Rivera, 2020).

Por ende se tiene entendido que engagement en los trabajadores de empleados y en los equipos se mantiene a través de altos niveles de compromiso, donde no es sólo mejorar el propio rendimiento de trabajador, sino que se toman en consideración la dinámica social y el entorno, ya que el entorno adecuado hará que los empleados estén más dispuestos a colaborar para desarrollar la capacidad organizativa de adaptación, creatividad y voluntariado, lo que podría repercutir a una mayor satisfacción individual y un mejor rendimiento.

En el engagement los trabajadores se encuentran comprometido a las actividades laborales, en donde se muestra un vínculo afectivo con la institución donde labora y su misión está emocionalmente implicado en el éxito del negocio y emocionalmente comprometido a seguir trabajando para la empresa. Por lo cual, el engagement es un estado mental comprometido, entusiasta y totalmente inmerso en su actividad; donde las carencias en la gestión administrativa de los hospitales podrían influir significativamente en las actitudes que tienen los personales de salud hacia su trabajo(Romero, 2020).

Por su parte, el engagement está definido como un indicativo del bienestar o salud general de una institución o de alguna organización, en donde el compromiso de los empleados tiene un gran impacto en la productividad, asimismo se encuentra relacionado con la fidelidad de los clientes e incluso se encuentra vinculado a la probabilidad de que un empleado abandone su puesto. Ante ello, existe una variedad de estudios que demostraron que los trabajadores que se encuentran comprometidos con su trabajo tienden a tener una visión más positiva de su empleo y de la empresa en su conjunto, se llevan mejor con sus compañeros y se esfuerzan por desarrollar sus capacidades para poder laborar con eficiencia dentro como fuera de la empresa (Arone, 2021).

Sin embargo en Uruguay, se informó que los personales de otras instituciones pertenecientes al estado tales como públicas u otras que pertenecen al sector privado de diferentes áreas tales como administrativos, técnicos y otros evidenciaron que presentan un nivel medio del Engagement (Ferreira et al., 2018).

Asimismo, en Ecuador Proaño (2020) encontró que gran parte de los trabajadores presentan engagement regular, donde el 47.5% manifestaron presentar vigor frecuente en su trabajo, el 58.3% refiere que siempre se dedican a su trabajo y el 45.7% manifiestan que las actividades de su trabajo les absorbe sus energías.

En a nivel nacional se han encontrado muchos estudios relacionados al tema, en donde en un Hospital de Lima se halló que el 44.4% de los trabajadores de dicha institución indican que existe nivel deficiente en área de gestión administrativa, donde un 43.2% se encuentran en el nivel malo en dirección y un 58% indican que los controles son regulares (Cubas, 2019). Ello podría ser un indicador que los niveles del engagement sean deficientes, por ende, el estrés se evidencia en despersonalización, agotamiento y la insatisfacción, es una realidad constante para los trabajadores sanitarios de primera línea. Este estrés, a su vez, repercute en los diversos contextos en los que actúan estos trabajadores, sobre todo en la calidad de la asistencia que son capaces de prestar.

Al respecto, en un Hospital de Lima se hallaron que del total de los trabajadores de salud encuestados, el 70% presentan grado medio de engagement, donde el 50% tuvo vigor regular, el 46.7% manifiestan su dedicación de manera regular a su trabajo y el 73.3% refirió que tiene una absorción regular (Rodríguez, 2022).

Asimismo, en otro estudio efectuado en una entidad privada, resultó que más de la mitad del personal (50,6%) tienen Engagement alto, continuado por el grado promedio y finalmente por el nivel muy alto con un menor porcentaje (Matta, 2022).

En un establecimiento de salud en Chiclayo, el 61.7% de los personales se encuentran en el nivel promedio en engagement, de la misma manera en sus 3 dimensiones los mayores porcentajes se encuentran en “promedio” (Valle, 2021).

De la misma manera, en Juliaca en un Hospital de EsSalud, se halló que los trabajadores se sienten comprometidos de manera regular con su entidad, donde el 51.6% evidenciaron engagement promedio y el 53.1% evidenció un poco menos del promedio (Ñaupá y Arística, 2019).

Los hospitales II-1 no son ajenos de esta realidad problemática, ya que se ha observado que la mayor parte de los trabajadores que se encuentran laborando en diferentes áreas de salud se encuentran desanimados con la parte administrativa de la institución, asimismo, se encuentran estresados con el exceso de trabajo que tienen y

además carecen de identificación con la institución en su conjunto, esto podría deberse a la consecuencia directa de la crisis sanitaria que se ha desencadenado con la llegada de la pandemia, estas deficiencias relacionadas a la institución podrían incidir significativamente en el engagement de los trabajadores de salud, ya que los compromisos e identificación que tienen las personas con su organización en muchas ocasiones depende de las buenas gestiones administrativas que existe, donde las instituciones deberían crear en sus trabajadores una condición en la que sientan tanto un compromiso consciente como un alto sentimiento de relevancia hacia las metas que tienen las instituciones. Por lo cual, al reforzar los lazos entre las instituciones y los personales que laboran en ello, se podrían fortalecer la identificación de la cultura de la empresa y con ello la consolidación del engagement sería indicativo de un logro en la atención de un Hospital II-1, y de esa manera los trabajadores también sentirían compromiso y satisfacción con su trabajo incrementando las tasas de una productividad buena. Por lo cual, es importante efectuar esta investigación para ver como consideran los respectivos trabajadores de salud la gestión administrativa de un Hospital II-1 y como este influye en el engagement del trabajador de salud.

Para el problema descrito, se planteó esta pregunta general: ¿Cuál es la influencia de gestión administrativa con el engagement del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023? Y los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la influencia de gestión administrativa en el vigor del trabajador de un Hospital II-1, Región Puno 2023?; (b) ¿Cuál es la influencia de gestión administrativa en la dedicación del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023?; (c) ¿Cuál es la influencia de gestión administrativa en la absorción del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023?

El desarrollo de este estudio tuvo como justificación teórica a muchos estudios realizados anteriormente por otros autores por ende se llevó a cabo una revisión y confirmación de los conceptos teóricos existentes, mediante la exploración de diversos artículos, buscadores bibliográficos y repositorios de varias universidades, relacionados con las variables gestión por procesos y el engagement. Se recopiló información relevante para plantear hipótesis de contraste, basándose en la perspectiva de obtener resultados más probables. No se encontró información específica a nivel local sobre las

variables relacionados a los trabajadores de salud. Por lo tanto, esta investigación será útil para generar una nueva y actualizada información en relación al título identificado para el estudio.

Los resultados obtenidos en el estudio servirán como recurso útil para otros hospitales e instituciones médicas. Por otro lado, en la justificación metodológica, pudimos determinar la respectiva validez y confiabilidad de los instrumentos tomados en consideración y aplicados a la población estudiada. Estos instrumentos también tuvieron una validez y fiabilidad aceptables para ser utilizados en otras investigaciones futuras.

Esta investigación también tuvo una justificación práctica ya que representa una valiosa contribución para el Hospital donde se realizará el estudio. Por medio de la información obtenida la cual permitirá mejorar la gestión administrativa en todos los grados jerárquicos de la institución, estableciendo una herramienta de control como parte del personal comprometido en brindar atención al paciente.

Asimismo, contó con una justificación social, ya que los resultados encontrados beneficiaran a los trabajadores de salud que se encuentran laborando en un Hospital II-1 y a la misma institución, ya que va permitir brindar soluciones a los problemas relacionados a la gestión administrativa del Hospital y de esa manera mejorar el engagement de los trabajadores de salud como presentar actitudes positivas frente a los acontecimientos negativos en el lugar de trabajo, así como mejorar su salud y su desempeño en sus actividades.

Se plantearon los siguientes objetivos general: determinar la influencia entre la gestión administrativa con el engagement del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023. Los objetivos específicos son: (a) determinar la influencia entre la gestión administrativa con el vigor del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023; (b) determinar la influencia de gestión administrativa con la dedicación del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023; (c) determinar la influencia entre la gestión administrativa con la absorción del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023.

Se plantearon las siguientes hipótesis, la general: la gestión administrativa influye en el engagement del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023. Asimismo, se plantearon como hipótesis específicas: (a) la gestión administrativa influye en el vigor del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023; (b) la gestión administrativa influye en la dedicación del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023; (c) la gestión administrativa influye en la absorción del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, se tomó en cuenta a la investigación realizada por Jiménez (2017), realizó el estudio con el propósito de “Evaluar los factores asociados en el Engagement en trabajadores médicos de pediatría del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños”; el estudio ha sido descriptivo y transeccional, la población fue de 36 médicos, donde se les aplicaron 2 cuestionarios. Los resultados muestran en la dimensión vigor el 27.8% tuvieron vigor alto, el 25% tuvieron vigor bajo; asimismo, el 36.1% presentaron dedicación muy alto y el 27.8% presentaron dedicación bajo; de la misma manera, el 27.8% tuvieron absorción muy alto y mismo porcentaje tuvieron absorción regular; en cuanto al el engagement fue alto y muy alto con 41.7%, del 33.3% fue bajo y muy bajo y del 25% fue regular; finalmente el grado de engagement fue alto y muy alto en las mujeres con 41.7%, así como en las edades de 25 a 35 años de ambos sexos con 45.5%. Se concluye que el nivel de engagement fue alto.

Santos (2019) desarrollo un estudio con el propósito de “Identificar la relación entre el engagement con el desempeño laboral”, donde como muestra fue comprendida de 10 personales de la empresa Coin obras S.A.S, a quienes se les tomó 2 encuestas una de competencias laborales y otra el UWE-17. Asimismo, los resultados obtenidos demuestran que los encuestados tuvieron dedicación alto con una puntuación de 4.97 puntos, vigor alto con una puntuación de 4.87 puntos y absorción regular con una puntuación de 4.08 puntos; asimismo, el 88% tuvieron buen desempeño en competencias específicas. Concluyendo que si existe la asociación de engagement y el desempeño laboral ($p < 0.05$).

Proaño (2020), efectuó una investigación con el objetivo de “Determinar el engagement al trabajo de personal”, es un estudio cuantitativo en que se incluyeron 223 participantes, a quienes se les brindo un cuestionario. Los datos recopilados evidencian que el 47.5% de los personales refieren presentar vigor frecuente en su trabajo, el 58.3% refiere que siempre se dedican a su trabajo y el 45.7% manifiesta que el trabajo les absorbe sus energías. Se concluye que el engagement es regular en los participantes.

Mai (2021), quien efectuó un estudio con el propósito de “Identificar la asociación de las prácticas de gestión de recursos humanos, el compromiso laboral y el comportamiento proactivo de los trabajadores sanitarios de la provincia vietnamita de Gia Lai”; el tipo de estudio fue mixta, donde incluyeron a 232 personales de salud. Los resultados evidenciaron que el 37,9% son varones y el 62,1% son mujeres, el 85,8% de los participantes llevan trabajando en organizaciones sanitarias desde hace 5 años o más, asimismo, las prácticas respecto a la gestión de recursos humanos presentan una influencia notable en el comportamiento proactivo y el compromiso laboral ($p=0.000$). En conclusión, las prácticas vinculadas a la gestión de recursos humanos provocan un impacto positivo y significativo en el engagement laboral.

Cerda et al. (2023), quien realizó un estudio con la finalidad de determinar la incidencia entre la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo en el personal de enfermería de un Hospital público”. La investigación fue de tipo transeccional el cual se realizó en una población de 43 personales, en donde se empleó dos cuestionarios como instrumento. Los resultados revelaron que el 34% presentan dedicación de nivel medio por otro lado el 49% presentaron vigor de nivel medio y el 58% presentaron absorción de nivel medio. Quien concluye que la primera variable que es calidad de vida repercute en el compromiso de los respectivos trabajadores de salud del Hospital.

En cuanto a los antecedentes nacionales Cubas (2019), efectuó un trabajo de investigación con la propuesta de “Evaluar la asociación de gestión administrativa con la productividad laboral del empleado administrativo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”; se trata de una investigación correlativa, en cual se incluyeron a 80 trabajadores, a quienes se les brindaron 2 cuestionarios. Los datos recopilados muestran que, del total de los personales, en gestión administrativa, un 44.4% indican deficiencia, un 51.9% muestra una inadecuada planificación, el 40.7% indica que la organización de las acciones es deficiente, el 43.2% manifiesta que la dirección es mala y el 58% indica que los controles son regulares; en cuanto a la productividad, el 59.3% manifiesta que es regular. En conclusión, la gestión administrativa es deficiente.

Agurto et al. (2020), desarrollaron un estudio cuyo propósito fue “Establecer si la empresa cuenta con un determinado programa de engagement ocupacional que mejore la satisfacción laboral de los obreros de la compañía”. El estudio fue correlacional, en el que se incluyeron a 201 personales, se utilizaron 2 cuestionarios. Los datos recopilados evidenciaron que un 62,7% de los trabajadores tuvieron engagement de nivel medio, en sus dimensiones, el 72.60% tuvo absorción bajo, el 75.60% tuvo dedicación bajo y el 51.70% tuvo vigor medio; el 77.6% tuvo satisfacción laboral media, en sus dimensiones, el 50,2% tiene un nivel medio en cuanto a la satisfacción de la supervisión y el 57,2% están regularmente satisfechos con las remuneraciones y el 63,7% muestra satisfacción media en su entorno. En conclusión, existe asociación positiva entre las variables estudiadas ($p < 0.05$).

Argomedeo (2020), desarrolló su investigación con la finalidad “Buscar asociación de engagement con el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro Médico Ascope 2019”, es un trabajo investigativo correlativa y descriptiva, en el cual se incluyeron a 30 participantes a quienes se les brindó 2 cuestionarios. Los datos hallados evidencian que el 87% de los participantes refieren que el engagement de su lugar de trabajo es alto, el 13% refiere que es moderado; asimismo, todos los participantes se encuentran en un desempeño regular. Se concluye que las respectivas variables estudiadas presentan una asociación significativa.

Del Rosario (2020), realizó un estudio con la finalidad de “Evaluar la influencia entre la gestión administrativa con el engagement relacionado al estrés laboral el personal de la red de agencias del Banco de la Nación”; se trata de un estudio correlacional en el cual se incluyeron a 90 trabajadores, a quienes se les brindaron 2 cuestionarios. Los datos recopilados muestran que, del total de los participantes, el 53.3% refirieron que la gestión es deficiente y solo el 11.1% refiere que es buena; el 58.8% presentaron engagement aceptable. En conclusión, la primera variable que es gestión administrativa tuvo asociación con el engagement influenciado por el estrés en los trabajadores.

Boza (2021), efectuó una investigación con el propósito de “Evaluar la asociación de Engagement con la gestión por procesos en la SUNARP- Zona Registral VIII, Sede Huancayo”. La investigación fue descriptiva y correlativa, donde la población se conformó de 72 casos. Los resultados muestran el 51,39% de la población encuestada tiene de grado alto, el 40,28% están casi siempre comprometidos; en cuanto a las dimensiones, el 68.1% manifiestan que el vigor casi siempre es viable, el 55.6% refiere que la dedicación siempre es fundamental, el 51.4% manifiesta que la absorción casi siempre es importante para la satisfacción del trabajo; en cuanto a la gestión por procesos, el 55.6% manifiestan que casi siempre se desarrollan los procesos de manera adecuada, en sus dimensiones, el 47.2% refieren que casi siempre planifican sus actividades, el 54.2% refieren que casi siempre ejecutan de manera adecuada, el 55.5% casi siempre verifican los procesos, el 37.5% casi siempre refieren que la intervención es importante. Concluyendo que la gestión por procesos tiene asociación con el Engagement ($p:0.000$).

Mendieta (2021), efectuó su investigación con el fin de “Buscar la asociación existente de gestión administrativa y del desempeño laboral del trabajador de salud de un Hospital - Callao, 2020”, se trata de un estudio correlativo, descriptivo y transeccional, donde se consideraron a 94 participantes como muestra. Los datos recopilados muestran que, del total de personales, el 64.9% refirieron que la gestión administrativa nunca es adecuada, el 50% refiere que a veces existe planificación en su institución, el 80.9% refiere que nunca hay organización, el 87.2% manifiesta que nunca hay dirección y el 70.2% manifiesta que nunca existe control de las actividades; sin embargo, el 46.8% de los participantes manifiestan que siempre muestran desempeño laboral los trabajadores. Se concluye que las variables del estudio tienen asociación ($p=0.000$).

Duran (2022), desarrolló su investigación con la finalidad de “identificar la influencia de engagement laboral en gestión administrativa en los directivos de la Municipalidad Provincial de Tacna, Región Tacna, 2020”; la investigación fue correlacional y transeccional, no experimental, donde se consideró a 34 participantes, se empleó 2 cuestionarios. Los resultados evidencian que del total de los participantes, el 44.1% de los participantes tienen engagement regular; en cuanto a las dimensiones: en vigor el 64.7% tienen un grado regular, en dedicación el 47.1% tienen grado regular, en absorción el 64.7% tienen grado regular; el 50% muestran un nivel regular; por otro lado

en planeación el 47.1% refieren que es alto, en organización el 55.9% refieren que es regular, en dirección el 73.5% refieren que regular, en control el 55.9% manifiestan que es regular. Se concluye que el engagement tiene asociación con la gestión administrativa con un valor $p=0.004$.

Chacon, (2023), efectuó su estudio con el propósito de “identificar la asociación de gestión con el desempeño laboral en la Red Asistencial Ucayali - Hospital II EsSalud”, esta investigación fue aplicada, descriptiva, correlacional y transeccional, que tuvo en consideración a 96 participantes. Los resultados evidencian que, del total del personal, el 96% indican una gestión administrativa elevada y el 2% manifiestan un nivel regular y nivel bajo; el 82% refieren que la planeación es relativamente elevada; el 92% manifiestan que la organización es elevada; el 71% refiere que la dirección es alta; el 88% indica que el control es elevado; el 91% refiere que hay alto desempeño laboral. En conclusión, la variable que es gestión administrativa evidencia una asociación al desempeño laboral de los trabajadores ($p=0.033$).

Morayma (2023), desarrollo su trabajo de investigación buscando “evaluar la asociación entre engagement con el desempeño laboral”. La investigación fue cuantitativa y descriptiva, donde participaron 5 enfermeras de las diferentes áreas, se utilizó el instrumento que fue validado. Los datos recopilados demostraron que el 59% de las encuestadas están en nivel medio de engagement, 31% se encuentran con nivel bajo y un 10% evidencia un nivel alto; en cuanto al nivel de desempeño, el 53% presentó nivel bajo y el 37% tuvo nivel medio. Se concluye que el engagement posee asociación con el desempeño ($p: 0.000$).

Posterior a ello, se da a conocer algunas bases teóricas que van relacionadas a la primera variable (gestión administrativa) del presente estudio. Con la finalidad de entender claramente el problema del estudio propuesto. En ello podemos mencionar a los diferentes teóricos de la administración que sustentan al estudio como un eje principal para desarrollar a profundidad según la teoría de:

Antes de emprender cualquier gestión administrativa, es fundamental determinar los resultados que se quiere lograr por parte de la organización, como también los acontecimientos que ameritan su buen funcionamiento; lo cual, solamente puede lograrse a través de la planificación. La falta de la ejecución de esta etapa conlleva riesgos que podrían ser graves como el desperdicio de los esfuerzos y de los recursos o una gestión demasiado casual y provisional. Con base a lo mencionado, la planificación puede ser definida como el proceso de establecer objetivos y seleccionar las acciones necesarios para alcanzarlos (Atencio y Marín, 2008).

La organización constituye la fase cuyo propósito radica en establecer la estructura necesaria para viabilizar la consecución de las metas que previamente han sido constituidos de la etapa de la planificación. Se trata de disponer y estructurar las labores desempeñadas por los empleados con el fin de llegar a los objetivos de la institución. En ella se definen actividades a realizar, se determina quién será responsable de llevarlas a cabo, se establece la forma en que se agrupan las tareas, se establecen las relaciones de reporte y se deciden las acciones que van a efectuarse para cumplir los propósitos. En resumen, esta fase implica la identificación, clasificación, agrupación y asignación de labores, recursos necesarios para llevarlas a cabo, de modo que cada miembro del equipo conozca las expectativas de su trabajo y cómo contribuye al logro del objetivo colectivo (Atencio y Marín, 2008).

Henry Fayol (1971) quien manifiesta que la gestión administrativa comprende acciones de realización con la finalidad de obtener resultados que contribuyan de manera eficaz a través de la planeación, organización, ejecución y el control, por ende en ello la gestión eficaz sigue un conjunto de pautas identificables, observables y susceptibles de análisis en su opinión, una vez comprendidos los fundamentos de la gestión y desarrollado un marco general, la cual es factible para enseñar a gestionar, por ende esta era eficaz tanto en los negocios como en otros campos, según George y Fayol, que sostenían que cualquier teoría válida de gestión no puede limitarse únicamente a los negocios, sino que debe ser igualmente aplicable a todas las facetas del esfuerzo humano (Espinoza, 2009).

Para ello, Fayol define cinco elementos básicos como: la planificación, organización, dirección, coordinación y control por ende a continuación se comenta cada uno de ellos (Espinoza, 2009).

- Planificación: la cual consiste en examinar el futuro y elaborar así un plan de acción.
- Organización: implica construir un marco dual (material y humano) para obtener los resultados deseados.
- Dirección: Este consiste en mantener la actividad entre los empleados de la empresa en donde existe una inspiración y estimulación en los trabajadores.
- Coordinación: Consiste en que toda acción y todo esfuerzo estén cohesionados, integrados y en armonía.
- Control: Implica asegurarse de que todo se ha hecho de acuerdo con el plan establecido.

Cabo (2010), menciona que la gestión se encuentra dentro del eje central de la planificación de las acciones sanitarias a los pacientes, además de que en ellos se identifica y coordina las necesidades de atención y las respuestas asistenciales de los pacientes, donde requiere la coordinación entre profesionales de los distintos servicios.

Por ende, según la literatura, el campo administrativo es cualquier cosa relacionada con la gestión de un gobierno o empresa. Por otro lado, se conoce como administrador a la persona que trabaja en el gobierno de una nación o en funciones administrativas en el sector privado o público, Asimismo, un administrador de una entidad tiene que conocer a fondo la administración, que es definida como la “gestión científica de los recursos y la dirección del trabajo humano”, con un énfasis primordial en servir al beneficio público. Por lo tanto, es esencial que un administrador de hospital tenga amplios conocimientos de las ciencias administrativas (Tejeda, 2014).

Asimismo, Ocampos y Valencia (2017) indican que la gestión administrativa, se conoce como aquellos órganos de la administración y control de la empresa en donde se toman decisiones de acuerdo a los principios y técnicas en la administración mientras actúan en su función corporativa. Asimismo, el propósito de la doctrina administrativa es facilitar la gestión de empresas de todo tipo, sean industriales o de otro tipo; sus

principios, reglamentos y procesos deben reflejar tanto los requisitos de la actividad como los del sector. Administrar es planificar, establecer sistemas, hacerse cargo y supervisar actividades.

De la misma manera, la responsabilidad administrativa es parte integrante de la coacción administrativa, cuando una medida preventiva por el incumplimiento de las tareas asignadas sirve como castigo o, por el contrario, estimula el comportamiento correcto de todos los participantes en una institución, donde los resultados naturales administrativas de las instituciones deberían ser un alto nivel de claridad, concreción y consistencia en la asignación de responsabilidades y niveles de responsabilidad, así como una estricta regulación de todos los procesos intrainstitucionales (Serkina y Logvinova, 2019).

Por otro lado, en la gestión administrativa existen otros enfoques, así como el clásico, humanista y estratégico las cuales cuentan con distantes capacidades algo que está relacionado a muchas organizaciones, pero ante ello la teoría de Taylor se encuentra centrado en las actividades de la administración y asimismo hace énfasis en la organización formal que tiene como finalidad mantener los principios de planeación, organización, ejecución y control (Beltrán Ríos & López Giraldo, 2020).

Según el gran teorista Fayol determina varios puntos clave para determinar una adecuada gestión administrativa y estas son: planificación organización, dirección y control las cuales se desarrollan de la siguiente manera:

La planificación, es en donde la cual se intenta anticipar la situación que se va a encontrar y fijar la dirección y el rumbo de la organización. En la etapa de la planificación se determinan los propósitos, en donde se desarrollan métodos para llegar a alcanzarlos y se elaboran los planes que servirán en la coordinación de las actividades. La necesidad de esta fase es indispensable, dado que cualquier entidad social experimenta un constante cambio en su entorno técnico, económico, político, social y cultural. De esta manera, en esta fase se inicia la exploración de soluciones para mitigar la incertidumbre generada por los cambios. Además, establecer el control, realizar mediciones, corregir y mejorar es imposible sin la presencia de objetivos claros (Cruz y Jiménez, 2021).

El segundo punto planteado y abordado es la organización la cual son coordinaciones que se orientan hacia la consecución de metas en entornos dinámicos. La función administrativa de organizar comprende dos procesos fundamentales: iniciando por el desarrollo de la estructura organizativa de la institución y la determinación de las relaciones que hay en las partes administrativas y operativas, donde los coordinadores se enfocan por cumplir el propósito común. Prácticamente, en esta etapa se organiza todo el proceso de la planificación para mejorar los aspectos importantes de la institución que previamente ya fueron analizados (Cruz y Jiménez, 2021).

En cuanto a la dirección, implica coordinar la colaboración de los personales para lograr los propósitos y metas de fueron establecidos para el bien de una organización. Se trata de guiar las operaciones mediante la cooperación de los esfuerzos de los empleados, con el fin de conseguir valiosos niveles de producción a través de los estímulos y supervisión constante (Cruz y Jiménez, 2021).

La dirección tiene como objetivo ayudar a que los individuos incrementen su contribución con los objetivos de la institución. Esta etapa implica trabajar de la mano con los subordinados para alcanzar los objetivos establecidos. Además, se debe motivar a los empleados, apoyar en la resolución de conflictos, ejercer influencia sobre individuos o equipos durante la realización de actividades, con los métodos de comunicación más efectivos y de manera adecuada.(Cruz y Jiménez, 2021).

El control es un procedimiento mediante el cual la gestión verifica si lo que está sucediendo se ajusta a lo que se espera que ocurra. En caso contrario, se requiere realizar los ajustes o correcciones necesarios. El hecho de que incluso las estrategias mejor pensadas puedan fracasar es uno de los argumentos más convincentes para apreciar la importancia de esta fase. El control se utiliza para lograr varios objetivos, como mejorar la calidad, hacer frente al cambio, agregar valor y tomar medidas correctivas (Cruz y Jiménez, 2021).

El propósito del control es asegurarse de que lo que está ocurriendo coincide con lo que se pretendía o con el planificado. Una empresa puede tener grandes planes, un marco organizativo sólido y una gestión competente, pero sus directivos seguirán sin saber cómo están las cosas a menos que haya una forma de comprobar que las medidas adoptadas se ajustan a los objetivos estratégicos. Esta fase tiene la finalidad de

garantizar que todo salga según lo previsto y se ejecute de forma ordenada de acuerdo con las instrucciones facilitadas, de modo que se puedan identificar los problemas, proponer soluciones y evitar que se repitan (Cruz y Jiménez, 2021).

Según ello se realiza un énfasis en las principales funciones básicas en la administración que se debe cumplir, por ende las cuales siguen siendo importantes en la gerencia administrativa (Carranza, 2022). Por otra parte la Presidencia del Consejo de Ministros (2023) indica que, la administración se trata de un enfoque que engloba las partes de las planificaciones, las organizaciones, las direcciones y los controles de actividades laborales de forma integral y consecutiva en los distintos campos de las entidades públicas. Tiene el propósito de satisfacer las expectativas y necesidades de los usuarios, en consecuencia, se cumplen las metas institucionales. Por ende, se administra como un sistema que se define mediante una red de procesos, lo cual permite comprender mejor qué aporta valor a la entidad.

Además, la gestión administrativa tiene beneficios como: integrar y coordinar los diferentes procesos con el fin de alcanzar los propósitos de una institución, aumentando las probabilidades de tener resultados más consistentes y predecibles, generando confianza en el desempeño de la organización. Además, fomenta la participación del personal y aclara su responsabilidad, promoviendo así la transparencia en las operaciones internas (Presidencia del Consejo de Ministros, 2023).

Para la segunda variable planteada (engagement) según diferentes teóricos describen de diferentes maneras la variable con la finalidad de entender con más claridad el estudio propuesto.

Para el estudio desarrollado se tuvo en cuenta como base la teoría contraria de Burnout. Ante ello se tiene por otro lado al Engagement que es la antítesis teórica del Burnout (agotamiento). Es un estado mental favorable que es determinado por la presencia de elevados grados de vitalidad y de energía, así como la dedicación y el entusiasmo que uno pone hacia su trabajo, junto con una completa inmersión y concentración de toda las acciones que se lleva a cabo en el lugar del trabajo (Salanova y Schaufeli, 2004).

Por otro lado para desarrollar con más claridad la palabra engagement Kahn en 1990 se desarrolla por primera vez la variable engagement asociada a el desarrollo personal de los trabajadores durante la realización de sus funciones independientes dentro de una organización asimismo la variable tiene como prioridad enfocarse más al nivel de vigor que tienen los trabajadores, dedicación y absorción (López & Chiclana, 2018). Para realizar el actual estudio se tomó en cuenta los principios de Kahn asimismo por otro lado se toma en cuenta los aportes específicos de Schaufeli y Bakker quienes fueron los principales autores en desarrollar la variable correspondiente que es engagement relacionado a las tres principales dimensiones planteadas por el autor tal como el vigor, la dedicación y la dimensión absorción en los trabajadores.

El Engagement es un enfoque socialmente receptivo de la práctica de la comunicación con resultados alineados con los beneficios individuales, comunitarios, cívicos e institucionales(Johnston, 2018).

La variable del estudio que es el engagement que se encuentra en los personales del área salud es un tema importante en la parte teórica, así como en la práctica de la gestión. Sin embargo, sigue habiendo grandes diferencias en cuanto al concepto, la teoría, los factores que influyen y los resultados del compromiso de los empleados. Se identifican dos tipos de definiciones del engagement del trabajador, como constructo polifacético (cognición, emociones y comportamientos) y como constructo unitario (un estado de ánimo positivo, una voluntad dedicada, lo contrario del burnout) (Li y Chancai, 2019).

El surgimiento del engagement se encuentra asociado con el estudio de síndrome de burnout, así como con el desarrollo conceptual reciente y tridimensional y su expansión en las demás profesiones. El engagement es definido como un estado psicológico de una forma positiva que se da en los individuos, en donde la parte de la cognitiva y afectiva se ven influenciados entre sí y que involucra dimensiones de vigor, dedicación y absorción (Vargas y Estrada, 2016).

El vigor implica poseer niveles elevados de vitalidad y capacidad mental al desempeñarse en el trabajo, así como la voluntad de dedicar mayor esfuerzo a las tareas, no experimentar fatiga de manera rápida y perseverar en la actividad incluso cuando se presenten desafíos y complicaciones (Salanova y Schaufeli, 2004), la dimensión vigor

está definida como el deseo de invertir esfuerzos en la actividad el cual se puede dar incluso cuando existen dificultades (Vargas y Estrada, 2016).

Por otro lado, esta se contrasta con la fatiga, el vigor indica la existencia de energía. Significa que estás mentalmente comprometido en el trabajo y dispuesto a dedicarle tiempo y esfuerzo (Frías, 2016). Por otro lado según (Quiroz y Munoz, 2020), el Vigor son aquellos niveles elevados de energías y resistencias mentales durante las labores del trabajo, en donde se muestra las ansias de invertir el esfuerzo, incluso en situaciones desafiantes la cual se encuentra dispuesto a realizar esfuerzos de manera persistente y sentir una activación mental enérgica.

Dedicación: Implica involucrarse, sentir entusiasmo y estar inspirado con las actividades del trabajo. Asimismo, se distingue por experimentar importancias y desafíos en las tareas laborales, así como sentir orgullo por el trabajo realizado (Frías, 2016). Por otro lado la dedicación también muestra niveles elevados de los compromisos laborales, sentir inspiración por los trabajos realizados, estar plenamente involucrado/a en las tareas laborales, considerar el trabajo como un desafío estimulante, percibir el trabajo como una actividad significativa, sentir orgullo por el trabajo realizado y experimentar entusiasmo en relación al trabajo (Vargas y Estrada, 2016).

Absorción: Se define por un estado de concentración intensa, donde el individuo siente que el tiempo pasa muy rápido en el transcurso de las horas de su trabajo y la dificultad para desconectarse del trabajo (Vargas y Estrada, 2016). Asimismo se refiere a mantener una alta concentración en el trabajo, experimentar una sensación de disfrute mientras se realiza el trabajo, sentir fascinación por las tareas laborales, donde este parece pasar más rápido y experimentar dificultad para desconectarse del trabajo debido a la gratificación que se obtiene de él (Quiroz y Munoz, 2020).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

El presente estudio se realizó de tipo básico, ante ello CONCYTEC (2020) la investigación básica se lleva a cabo con el fin de incrementar los conocimientos sobre el tema a investigar.

Diseño

El estudio que se llevó a cabo fue mediante el diseño no experimental asimismo se realizó mediante el corte transversal, con respecto a ello, Arias y Covinos (2021), refieren que en los trabajos no experimentales no existen manipulaciones intencionadas de las respectivas variables, simplemente serán observadas tal y como se presentan, asimismo es de corte transversal, en ello se valoran los datos según las variables recopiladas en un tiempo límite de la población.

Enfoque

Asimismo, se realizó mediante un enfoque cuantitativo porque se realizaron mediante mediciones numéricas como la define Otero, este enfoque hace uso del análisis numérico y estadístico para determinar las características y frecuencias de una población de estudio, así como para definir el alcance y la naturaleza de los temas investigados.

Nivel

El estudio fue de nivel explicativo, ya que en ello se pretendió explicar la respectiva asociación de gestión administrativa y engagement, referente a ello, Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que las investigaciones explicativas están dirigidos a responder por qué se relacionan las variables.

Además, estuvo basado en un método que corresponde al hipotético – deductivo, porque de acuerdo a Sánchez (2019), consiste en plantear hipótesis a partir del contraste entre dos conjuntos de datos o dos variables, el propósito de este método es la comprensión y explicación de las causas que generan los fenómenos y el uso más esencial es la predicción y el control, ambos fundamentados en reglas y teorías científicas.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Para Ocampos y Valencia (2017) conoce que gestión administrativa es un tipo o dirección de gestión que estudia la estrategia del desarrollo de las actuaciones administrativas en el ámbito de la gestión empresarial. En consecuencia, “gestión” es un concepto que significa un proceso, o un tipo de actividad, que es basado en una principal planificación, organización, motivación, control y regulación de los principales procedimientos de la actividad de una empresa.

Definición operacional

Se tuvo como propósito evaluar y medir la primera variable mediante el cuestionario correspondiente de gestión administrativa la cual fue elaborado por el investigador. Este cuestionario tiene 26 ítems que están organizadas de acuerdo a las 4 dimensiones: en donde el primero es la planificación, la segunda es la organización, la tercera la ejecución y por último la cuarta que viene a ser el control.

Indicadores

Para la dimensión de la planificación se encuentran 6 indicadores, las cuales son sistema de información, plan estratégico, metas y objetivos, estructura organizativa, sostenibilidad y concertación de esfuerzos. Asimismo, para la dimensión organización se tienen 6 indicadores que son la coordinación, trabajo en equipo, intervención, toma de decisiones, formación e indagación. De la misma manera en la dimensión dirección se incluyen 3 indicadores siguientes, como método de control, uso de tecnologías innovadoras, ejecución y evaluación. Por último, para la dimensión de control se tienen 6 indicadores que son el seguimiento continuo, satisfacción, informe y formalización, propuesta de planes, metas institucionales y el respectivo control.

Escala de medición

Para gestión administrativa que está en la primera variable en el estudio está constituida por la escala de medición correspondiente al tipo Likert que tiene puntuaciones de 1 - 4 puntos, siendo nunca: 1 punto, a veces: 2 puntos, casi siempre: 3 puntos y siempre: 4 puntos.

V2: Engagement

Definición conceptual

Para desarrollar el engagement según Vargas y Estrada (2016) describe esta palabra como el estado psicológico de la persona que se encuentran con actitudes positivas y satisfactorios asimismo en ello prevalece la persistencia, caracterizado por los esfuerzos, entusiasmos, energías y pasiones que no se centran exclusivamente en un objeto o comportamiento.

Definición operacional

Se realizó la respectiva valoración de engagement en donde se empleó el principal instrumento de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)” que fue creado asimismo diseñado por el autor principal llamado Schaufeli & Bakker la cual estuvo estructurado por 21 ítems con 3 dimensiones y estas se presentan primeramente como el vigor, segundo dedicación y por último se consideró a la absorción (Vivanco, 2021).

Indicadores

Para la primera dimensión de vigor que consta de 3 indicadores las cuales son energía, voluntad y resiliencia. La dimensión de dedicación consta de 2 indicadores, estas son entusiasmo y orgullo. Asimismo, la dimensión de absorción consta de 2 indicadores que son la concentración y la conexión.

Escala de medición

Se realiza la respectiva medición de engagement que se encuentra como segunda variable en el estudio planteado que está constituida por una escala que es de tipo Likert, comprende desde 1 punto hasta 4 puntos, en cual, nunca es 1 punto, algunas veces tiene 2 puntos, casi siempre tiene 3 puntos y siempre tiene 4 puntos.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), la población es una colección de ejemplares o personas que intercambian rasgos y accesibilidad. Este estudio estaba constituido por 149 trabajadores de sanidad de un Hospital II-1 de la región Puno, durante el año 2023.

Criterios de inclusión:

- A trabajadores de salud Nombrado y CAS, que laboren en el Hospital II-1, Puno-2023.
- A los trabajadores de salud de salud que deseen ser parte del estudio, pero voluntariamente.
- Los trabajadores de salud de salud de ambos sexos.

Criterios de exclusión:

- Aquellos que se encuentren laborando en el hospital y que estén con permisos médicos en el día de la ejecución del instrumento.
- Los trabajadores de salud que estén en vacaciones.
- Aquellos trabajadores que muestren actitud negativa al firmar el consentimiento informado.

3.3.2 Muestra

Teniendo principalmente el tamaño de la población, la cual se realizó mediante la muestra probabilística en donde se obtuvo 109 trabajadores de salud, Hernández y Mendoza (2018) indica que al obtener una muestra se refiere al sub grupo de un determinado grupo poblacional que tienen características similares.

3.3.3 Muestreo

Para obtener la determinada muestra se realizó mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple la cual fue obtenida mediante la fórmula de poblaciones finitas (anexo 4).

3.3.3 Unidad de análisis

Estuvo compuesta por 149 trabajadores de salud del Hospital II-1 de la región Puno.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

En este estudio se hizo uso de la técnica encuesta, de acuerdo a Arias (2020), una encuesta esta conceptualizada como una técnica que emplea un compuesto de estándares de procedimientos de estudio con la finalidad de la recopilación de los datos de una muestra, de modo que puedan describirse, predecirse y/o explicarse diversas características de esa población.

3.4.2 Instrumentos

Se hizo uso de 2 cuestionarios, uno para cada variable respectiva. Con acorde a Arias (2020), el cuestionario es una herramienta estándar en la recogida de datos científicos, consta de preguntas y una selección de opciones para marcar.

Ficha técnica de instrumento 1: Gestión administrativa

Nombre: Cuestionario sobre gestión administrativa

Autor: Calcina Quispe, Paul Miki (2023)

Dimensiones: El cuestionario consta de 26 preguntas e incluye 4 dimensiones, las cuales son las siguientes:

Tabla 1

Baremación según dimensiones de la gestión administrativa.

| DIMENSIÓN | ITEMS | CLASIFICACIÓN | | |
|----------------------|----------------------------|---------------|--------|---------|
| | | Baja | Media | Alta |
| Planificación | 1, 2, 3, 4,5 y 6 | 6 -12 | 13 -18 | 19 - 24 |
| Organización | 7, 8, 9, 10,11 y 12 | 6 -12 | 13 -18 | 19 - 24 |
| Dirección: | 13, 14, 15, 16, 17,18 y | 7-14 | 15-21 | 22 - 28 |
| Control | 20, 21, 22, 23, 24,25 y 26 | 7-14 | 15-21 | 22 - 28 |

Aplicación: En trabajadores de salud.

Duración: Aproximado de 15 minutos.

Tabla 2

Baremo final de gestión administrativa.

| | Media | Alta |
|----------------|---------|----------|
| Baja: | | |
| 26 - 52 | 53 - 78 | 79 - 104 |

Ficha técnica de instrumento 2: Engagement

Nombre: “Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)”

Autor original: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (Holanda-2001)

Adaptación en Perú: Hernández (2017)

Adaptación para el presente estudio: Calcina Quispe Paul Miki (2023)

Dimensiones: Este cuestionario consta de 21 preguntas que están divididas en 3 dimensiones, como se muestran a continuación:

Tabla 3.

Baremación según las dimensiones de engagement.

| DIMENSIÓN | ITEMS | CLASIFICACIÓN | | |
|-------------------|----------------------|---------------|--------|---------|
| | | Baja | Media | Alta |
| Vigor: | 1,2,3,4,5,6,7,8 y 9. | 9-18 | 19-27 | 28- 36 |
| Dedicación | 10,11,12,13,14 y 15 | 6-12 | 13 -18 | 19 - 24 |
| Absorción | 16,17,18,19,20 y 21. | 6 -12 | 13 -18 | 19 - 24 |

Aplicación: En trabajadores de salud.

Duración: Aproximado de 10 minutos.

Tabla 4

Baremo final de engagement

| Baja: | Media | Alta |
|----------------|---------|---------|
| 21 - 42 | 43 - 63 | 64 – 84 |

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez de los instrumentos

Según el juicio de los tres especialistas relacionados al área determinaron la respectiva validez del contenido de los respectivos instrumentos del estudio, en donde evidenciaron que el Cuestionario sobre gestión administrativa y el cuestionario de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) presentan validez de contenido la cual se debe porque según los expertos seleccionados consideran que dichos instrumentos son aplicables.

Tabla 5*Validez del cuestionario gestión administrativa*

| Expertos | Grado académico | Nombre y apellido | Criterio |
|----------|-----------------|-----------------------|-----------|
| 1 | Doctora | Elsa Pizarro Merma | Aplicable |
| 2 | Doctora | Edith Cari Checa | Aplicable |
| 3 | Magister | Aidee Zurita Martínez | Aplicable |

Tabla 6*Validez del cuestionario de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)*

| Expertos | Grado académico | Nombre y apellido | Criterio |
|----------|-----------------|-----------------------|-----------|
| 1 | Doctora | Elsa Pizarro Merma | Aplicable |
| 2 | Doctora | Edith Cari Checa | Aplicable |
| 3 | Magister | Aidee Zurita Martínez | Aplicable |

Confiabilidad de los instrumentos

La fiabilidad de los instrumentos se comprobó en un estudio piloto, y el alfa de Cronbach de la variable de gestión administrativa resultó ser de 0,829, mientras que el alfa de Cronbach de la variable de engagement resultó ser de 0,879 obtenido por el alfa Cronbach, lo que hace que ambos cuestionarios sean adecuados para su uso en el presente estudio, con una calificación de fiabilidad buena.

Tabla 7*Confiabilidad del cuestionario gestión administrativa.*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,829 | 26 |

Tabla 8*Confiabilidad del cuestionario de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,879 | 21 |

3.5 Procedimientos

Con el fin de poder recopilar todas las informaciones requeridas, se hizo una solicitud a la institución respectiva con la finalidad de conseguir el permiso correspondiente. Enseguida se realizó una coordinación de las fechas de la aplicación de la encuesta con el director del Hospital. Durante la aplicación de los cuestionarios se iniciaron con la información del propósito del estudio previo capacitación a cerca del tema, luego se les explicaron de manera clara y precisa las maneras del llenado de la encuesta a los trabajadores de salud, se les entregó el consentimiento informado y al final se le agradeció por su participación.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez recopilado los datos pertinentes, se procedió a su procesamiento en Microsoft Excel y, a continuación, se exportaron al programa IBM® SPSS v 26 Statistics para su tabulación y análisis. Además, los datos se organizaron en niveles según rangos predeterminados para las estadísticas descriptivas, y los resultados se mostraron en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos. Asimismo, se utilizó una prueba de regresión logística ordinal como estadística inferencial para comprobar las distintas hipótesis planteadas en el estudio.

3.7 Aspectos éticos

En la realización de esta investigación se siguieron las normas éticas establecidas y exigidas por la Universidad César Vallejo (2023), asimismo, estuvo basado en los principios bioéticos de autonomía ya que se les hizo entrega el respectivo consentimiento informado para que los participantes puedan decidir participar o no en el estudio; asimismo, se tuvo muy presente el de no maleficencia ya que al transcurso del desarrollo del estudio no se hizo daño o no se perjudicó a los participantes vulnerando sus derechos, ya que la información recolectada fueron usados netamente con propósitos investigativos; de la misma manera se hizo uso del principio beneficencia ya que los datos hallados (resultados) son beneficiosos y de gran utilidad para los personales de salud; finalmente, se basó en la justicia ya que se les brindaron a toda la población estudiada un trato equitativo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 9

Variable 1: Distribución de frecuencias: Gestión administrativa.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Baja | 6 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| Media | 89 | 81.7 | 81.7 | 87.2 |
| Alta | 14 | 12.8 | 12.8 | 100.0 |
| Total | 109 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: Extraído de la base de datos del SPSS 26.

En la tabla 9 que describe la primera variable “Gestión administrativa”, donde se encuentra que gran parte de trabajadores de salud que labora en un Hospital II-1 de la Región de Puno, siendo el 81.7% consideran que la gestión administrativa es de nivel media y el 12.8% se consideran de nivel alta. Ello significa que el trabajador de salud no está satisfecho con la gestión administrativa de la institución, ello podría deberse a que los recursos no son empleados eficazmente para el logro de las metas que tiene el Hospital. Entonces ante ello, se puede promover mejorar el nivel de gestión administrativa, mediante capacitaciones a los encargados de esta área en lo que es planificación, organización, dirección y control.

Tabla 10*Tabla de frecuencia de dimensiones de Gestión administrativa.*

| | Planificación | Organización | Dirección | Control |
|-------|---------------|--------------|-----------|---------|
| Baja | 11.0 | 15.6 | 14.7 | 13.8 |
| Media | 78.9 | 67.9 | 67.9 | 65.1 |
| Alta | 10.1 | 16.5 | 17.4 | 21.1 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Extraído de la base de datos del SPSS 26.

En la tabla 10 se describe las dimensiones de la variable “Gestión administrativa”, donde en la primera dimensión se encuentra que el 78.9% refieren que la planificación del Hospital es de nivel media que son la mayoría de los trabajadores de salud y el 11.0% manifestaron que es de nivel baja; en la segunda dimensión se muestra que el 67.9% consideran que la organización está en el nivel medio siendo más de la mitad de los trabajadores de salud y el 16.5% considera que se encuentra en el nivel alta; en la tercera dimensión se encontró que el 67.9% respondieron que la dirección es de nivel media siendo más de la mitad de los trabajadores de salud y el 17.4% consideran de nivel alta; finalmente, en la cuarta dimensión se evidencia que el 65.1% refiere que el control se encuentra en el nivel media siendo más de la mitad y el 21.1% considera en el nivel alta; asimismo, en las dimensiones de organización, dirección y control existe niveles bajos con porcentajes de 15.6%, 14.7% y 13.8% respectivamente. Estos resultados son importantes para ver en qué parte de la gestión administrativa del Hospital está habiendo falencias, entonces con la identificación de ello, se puede fortalecer en esas dimensiones que permitan disminuir los niveles bajos e incrementen los niveles altos.

Tabla 11

Variable 2: Distribución de frecuencias: Engagement.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Baja | 2 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| Media | 92 | 84.4 | 84.4 | 86.2 |
| Alta | 15 | 13.8 | 13.8 | 100.0 |
| Total | 109 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: Extraído de la base de datos del SPSS 26.

En la tabla 11 se muestra la descripción de la segunda variable “Engagement”, donde se encuentra que gran parte de los trabajadores de salud en un Hospital II-1 de la Región de Puno siendo el 84.4% consideran que el engagement es de nivel media y el 13.8% consideran de nivel alta. Ello significa que los trabajadores de salud no están totalmente comprometidos con la institución, en otras palabras, los trabajadores de salud no sienten el compromiso total con el Hospital, no se sienten identificados, ello podría deberse justamente a la deficiencia de la gestión administrativa del Hospital. Entonces ante ello, se puede promover en mejora de la gestión administrativa y en los trabajadores de salud mostrar más empatía, donde se les pueda escuchar sus reclamos y sugerencias, además de entregarles incentivos, para que ellos puedan sentirse identificados con el Hospital y tener un buen desenvolvimiento en su trabajo brindando una atención adecuada a los pacientes.

Tabla 12*Tabla de frecuencia de las dimensiones de Engagement.*

| | Vigor | Dedicación | Absorción |
|-------|-------|------------|-----------|
| Baja | 9.2 | 11.0 | 9.2 |
| Media | 76.1 | 72.5 | 74.3 |
| Alta | 14.7 | 16.5 | 16.5 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Extraído de la base de datos del SPSS 26.

En la tabla 12 se muestra la descripción de las dimensiones de la variable “Engagement”, donde en la primera dimensión se encuentra que el 76.1% presentan vigor de nivel media que son la mayoría de los trabajadores de salud y el 14.7% de nivel alta; en la segunda dimensión se halla que el 72.5% tienen dedicación de nivel media siendo gran parte de los trabajadores de salud y el 16.5% de nivel alta; en la tercera dimensión se encontró que el 74.3% presentan absorción de nivel media siendo más de la mitad de los trabajadores de salud y el 16.5% de nivel alta. Estos resultados indican que los trabajadores de salud no muestran mayor compromiso con el Hospital y sus servicios de atención a los pacientes muchas veces no tienden a ser de calidad, ya que un trabajador de salud con engagement alto se caracterizan por generar un ambiente más positivo y acogedor para los pacientes, además son más productivos mostrando un trabajo eficaz. Por ello, es fundamental que los gerentes del Hospital intervengan en la mejora de la gestión administrativa para que los grados de evaluación de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción se eleven y por ende tengan un engagement alta, donde vean a su trabajo como un motivo, evidenciando mayor esfuerzo y entusiasmo, mostrándose identificados con el Hospital.

4.2. Resultados inferenciales.

Se empleó el estadístico primario de regresión logística ordinal para evaluar las variables a fin de comprobar la hipótesis principal del estudio. Como resultado, se compararon los efectos de las variables de gestión administrativa y compromiso en las dimensiones pertinentes del estudio.

Resultados previos al análisis de los datos.

Debido a la naturaleza cuantitativa de los datos y a la escala ordinal apropiada, el análisis de los modelos se realizó mediante las pruebas apropiadas, como la prueba de ajuste, seguida de la bondad del ajuste, así como mediante la Pseudo R-cuadrado y las estimaciones de la parame adecuada. Los principales métodos de regresión logística ordinal se demuestran en función del análisis realizado. Para realizar el análisis apropiado y analizar los datos del estudio, se empleó SPSS V.26.

Hipótesis general:

Tabla 13

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general.

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo interceptación | 25,223 | | | |
| Final | 11,287 | 13,936 | 2 | ,001 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se evidenció como resultado un Chi cuadrado que es de 13,936 en donde el p valor es de $0,001 < 0.05$, representando al 95% de confianza, por lo que él, resultado del modelo se mostró como conveniente y asimismo muestra dependencia de ambas variables planteadas.

Tabla 14

Cálculo de las variables para determinar el modelo de regresión logística ordinal.

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson | ,426 | 2 | ,808 |
| Desviación | ,785 | 2 | ,675 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14 muestra como principales resultados en relación a la bondad de ajuste, mostrando el valor de significancia que es mayor al 0.05. Ante dichos resultados las variables de la investigación se presentan como confiables y explicativos, del mismo modo se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 15

Pseudo coeficiente de determinación

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,120 |
| Nagelkerke | ,173 |
| McFadden | ,109 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, se evidenció como mínimo valor, que está representado por el coeficiente de Cox y Snell que es de 12.0% y como máximo se muestra un 17.3% de Nagelkerke. Por ende, por medio del coeficiente de Nagelkerke, se tiene que la variabilidad de la variable correspondiente a la gestión administrativa se evidencia que esta influye al 17.3% en el en engagement de los trabajadores de salud en un Hospital II-1 de la Región de Puno 2023.

Tabla 16*Cálculo de los coeficientes de gestión administrativa y engagement*

| | | Estimación | Error | Wald | gl | Sig. | 95% de intervalo de confianza | |
|-----------|-----------------------------|----------------|-------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Engagement = 1] | -6,282 | ,960 | 42,838 | 1 | ,000 | -8,164 | -4,401 |
| | [Engagement = 2] | -,004 | ,534 | ,000 | 1 | ,994 | -1,050 | 1,043 |
| | [Gestión administrativa =1] | -3,143 | 1,621 | 3,759 | 1 | ,053 | -6,320 | ,034 |
| Ubicación | [Gestión administrativa =2] | -2,355 | ,651 | 13,095 | 1 | ,000 | -3,631 | -1,080 |
| | [Gestión administrativa =3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 16, se observa como los datos se muestran en coeficientes de regresión entre las variables en donde se destaca los tres niveles como: Bajo (1), medio (2) y alto (3), por lo tanto, se muestra que la primera variable que viene a ser la gestión administrativa influye en el nivel medio ($p=0.000 < 0.05$) por otro lado, el engagement influye en el nivel bajo ($0,000 < 0.05$) y por otro lado el engagement no influye en el nivel medio ($0,994 > 0.05$).

Hipótesis específica 1:

Tabla 17

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo interceptación | 27,289 | | | |
| Final | 13,321 | 13,969 | 2 | ,001 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, se ha obtenido como valor representativo un valor Chi cuadrado de 13,969 y el p valor que fue de 0.000, en donde, se indica que los resultados de modelo son apropiados y por ende evidencia dependencia entre la variable y dimensión.

Tabla 18

Cálculo de las principales variables para determinar el modelo de regresión logística ordinal.

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-----------|--------------|----|------|
| Pearson | ,619 | 2 | ,734 |
| Desvianza | 1,051 | 2 | ,591 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, representan los resultados de la bondad de ajuste, donde el valor de significancia presentado fue mayor que 0.05. la cual indica que las variables de la investigación son confiables y explicativos. Las cuales muestran un ajuste al modelo de una regresión logística ordinal.

Tabla 19

Pseudo coeficiente de determinación

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,120 |
| Nagelkerke | ,174 |
| McFadden | ,109 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, se visualiza que los coeficientes de Cox y Snell tuvo el mínimo valor de 12.0% y el Nagelkerke tuvo un máximo de 17.4%. Entonces, mediante el coeficiente de Nagelkerke se muestra que la variabilidad de la variable independiente (gestión administrativa) influye en el 17.4% en la dedicación del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023.

Tabla 20*Cálculo de los coeficientes de gestión administrativa y vigor*

| | | Estimación | Error | Wald | gl | Sig. | 95% de intervalo de confianza | |
|-----------|-----------------------------|------------|-------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Vigor = 1] | -4,489 | ,697 | 41,527 | 1 | ,000 | -5,855 | -3,124 |
| | [Vigor = 2] | -,022 | ,532 | ,002 | 1 | ,967 | -1,065 | 1,020 |
| | [Gestión administrativa =1] | -3,120 | 1,143 | 7,443 | 1 | ,006 | -5,361 | -,878 |
| Ubicación | [Gestión administrativa =2] | -2,256 | ,634 | 12,647 | 1 | ,000 | -3,499 | -1,013 |
| | [Gestión administrativa =3] | 0a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 20, se visualizan los coeficientes de regresión entre las variables de estudio, en el que sobresalen los niveles: Baja (1), media (2) y alta (3), por consiguiente, se evidencia que la gestión administrativa influye en el nivel medio ($p = 0.000 < 0.05$), mientras tanto, el vigor influye en el nivel bajo ($p = 0.000 < 0.05$) y por otro lado el vigor no influye en el nivel medio ($p=0.967 > 0.05$).

Hipótesis específica 2:

Tabla 21

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo interceptación | 23,155 | | | |
| Final | 15,403 | 7,752 | 2 | ,021 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, se tuvo como resultado representativo a Chi cuadrado de 7,752 y un p-valor de $0.021 < 0.05$, teniendo el nivel de confianza de 95%, por consiguiente, el presente resultado del modelo es conveniente porque demuestra dependencia entre gestión administrativa y la dedicación del trabajador de salud.

Tabla 22

Cálculo de las variables para determinar el modelo de regresión logística ordinal.

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson | 2,796 | 2 | ,247 |
| Desviación | 4,745 | 2 | ,093 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22, se muestran los resultados de la prueba de la bondad de ajuste, en el que, el valor de significancia fue > 0.05 . Lo que indica que las variables de la investigación son confiables y a su vez explicativos. Además, se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 23

Pseudo coeficiente de determinación

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,069 |
| Nagelkerke | ,099 |
| McFadden | ,060 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 23, se visualiza que los coeficientes de Cox y Snell tuvo el mínimo valor de 6.9% y el Nagelkerke tuvo un máximo de 9.9%. Entonces, mediante el coeficiente de Nagelkerke se muestra que la variabilidad de la variable independiente (gestión administrativa) influye en el 9.9% en la dedicación del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023.

Tabla 24*Cálculo de los coeficientes de gestión administrativa y dedicación*

| | | Estimación | Error | Wald | gl | Sig. | 95% de intervalo de confianza | |
|-----------|-----------------------------|------------|-------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Dedicación = 1] | -3,695 | ,651 | 32,195 | 1 | ,000 | -4,972 | -2,419 |
| | [Dedicación = 2] | ,231 | ,531 | ,190 | 1 | ,663 | -,809 | 1,272 |
| | [Gestión administrativa =1] | -1,732 | 1,093 | 2,513 | 1 | ,113 | -3,873 | ,409 |
| Ubicación | [Gestión administrativa =2] | -1,732 | ,610 | 8,051 | 1 | ,005 | -2,928 | -,536 |
| | [Gestión administrativa =3] | 0a | . | . | 0 | . | . | . |
| | | | | | | | | |

Función de enlace: Logit.

- a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 24, se visualizan los principales coeficientes de regresión de ambas variables de estudio, en el que sobresalen los niveles: Baja (1), media (2) y alta (3), por otro se evidencia que la gestión administrativa influye en el nivel medio ($p = 0.005 < 0.05$), mientras tanto, la dedicación influye en el nivel bajo ($p = 0.000 < 0.05$).

Hipótesis específica 3:

Tabla 25

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo interceptación | 22,065 | | | |
| Final | 13,935 | 8,130 | 2 | ,017 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 25, se tuvo como resultado Chi cuadrado de 8,130 y un p-valor de 0.017 < 0.05, teniendo como nivel de confianza de 95%, por consiguiente, el presente resultado del modelo es conveniente porque demuestra dependencia entre gestión administrativa y la absorción del trabajador de salud.

Tabla 26

Cálculo de las variables para determinar el modelo de regresión logística ordinal.

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-----------|--------------|----|------|
| Pearson | ,892 | 2 | ,640 |
| Desvianza | 1,492 | 2 | ,474 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 26, se observan los resultados de la prueba de la bondad de ajuste, en el cual, el valor de significancia fue > 0.05. Por tanto, las variables de la investigación son confiables y a su vez explicativos. Además, se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 27

Pseudo coeficiente de determinación

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,072 |
| Nagelkerke | ,104 |
| McFadden | ,063 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 27, se visualiza que los coeficientes de Cox y Snell tuvo el mínimo valor de 7.2% y el Nagelkerke tuvo un máximo de 10.4%. Entonces, mediante el coeficiente de Nagelkerke se muestra que la variabilidad de la variable independiente (gestión administrativa) influye al 10.4% en la absorción del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023.

Tabla 28*Cálculo de los coeficientes de gestión administrativa y absorción*

| | | Estimación | Error | Wald | gl | Sig. | 95% de intervalo de confianza | |
|-----------|-----------------------------|------------|-------|--------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Absorción = 1] | -3,662 | ,662 | 30,595 | 1 | ,000 | -4,959 | -2,364 |
| | [Absorción = 2] | ,405 | ,537 | ,571 | 1 | ,450 | -,646 | 1,457 |
| | [Gestión administrativa =1] | -1,628 | 1,114 | 2,136 | 1 | ,144 | -3,812 | ,556 |
| Ubicación | [Gestión administrativa =2] | -1,464 | ,610 | 5,756 | 1 | ,016 | -2,659 | -,268 |
| | [Gestión administrativa =3] | 0a | . | . | 0 | . | . | . |
| | | | | | | | | |

Función de enlace: Logit.

- a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 28, se visualizan los coeficientes de regresión entre las variables de estudio, donde sobresalen los niveles: Baja (1), media (2) y alta (3), por consiguiente, se evidencia que la gestión administrativa influye en el nivel medio ($p = 0.016 < 0.05$), mientras tanto, la absorción influye en el nivel bajo ($p = 0.000 < 0.05$).

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación realizada se determinó la influencia entre la gestión administrativa con el engagement del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023. En ello se utilizó un instrumento para medir la gestión administrativa que fue un “Cuestionario sobre gestión administrativa”, el cual constó de 26 preguntas y 4 dimensiones. Para la segunda variable se utilizó la “Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)”, que constó de 3 dimensiones y 21 preguntas.

La variable de gestión administrativa alcanzó un nivel medio representando un 81.7% consideran que la gestión administrativa es de nivel medio seguido de un 12.8% que muestran de nivel alto y por último el 5.5% consideran que existe un nivel bajo en gestión administrativa; ante ello se podría inferir que la mayoría de los participantes consideran la existencia de un nivel medio de gestión administrativa. Asimismo, en la tabla 3 se observa los resultados encontrados para determinar en nivel de engagement que presentan los trabajadores de salud; en este se aprecia que, de 109 encuestados, 84.4% consideran que el engagement es de nivel medio seguido de un 13.8% que consideran de nivel alto y por último el 1.8% que muestran un nivel bajo de engagement, por ende, se puede inferir que la mayoría de los encuestados presentan un nivel medio de engagement en los trabajadores de salud de un Hospital II-1.

Para determinar la influencia entre la gestión administrativa con el engagement del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023, se evidenció un valor significativo 0,000, la cual se da mediante el coeficiente de Negalkerke, en donde se obtiene una representada variabilidad del 17.3% la cual indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula la cual indica que la gestión administrativa influye en el engagement del trabajador de salud.

Los resultados evidenciados coinciden con el estudio de Duran (2022) sostiene que existe una asociación entre el engagement laboral y gestión administrativa en los directivos de la Municipalidad Provincial de Tacna, Región Tacna” con 34 participantes, quien tras efectuar un análisis respectiva concluyó que el engagement tiene asociación con la gestión administrativa de los trabajadores de la municipalidad de Tacna, asimismo

de acuerdo a los datos estadísticos encontrados, Boza (2021) en su investigación sostiene que existe una asociación del Engagement y la gestión en la SUNARP- Zona Registral VIII, Sede Huancayo”, con una población de 72 casos, donde halló asociación con un valor $p=0.000$ entre la gestión y el Engagement, por otro lado, Mai (2021), sostiene que la gestión causa un impacto significativo en el engagement laboral,

Por otro lado, existe una divergencia con el estudio realizado por Santos quien sostiene que el engagement interviene en el desempeño laboral en donde evidencia que la mayoría muestra un nivel alto de engagement. Según Ocampos y Valencia (2017) refieren que la gestión administrativa, se conoce como a aquellos órganos de administración y control de una empresa en donde se toman decisiones de acuerdo a los principios y técnicas de la administración mientras actúan en su función corporativa y a su vez tiene la función de facilitar la gestión de diferentes empresas también, Johnston (2018) refiere que el engagement es un enfoque socialmente receptivo de la práctica de la comunicación con resultados alineados con los beneficios individuales, comunitarios, cívicos e institucionales.

Para determinar la influencia de la gestión administrativa con el engagement se realizó el estudio mediante el tipo, no experimental y de forma explicativa que como fortaleza se tiene que fue apto para desarrollar el estudio y que a su vez es útil para llevar a cabo un estudio de nivel aplicativo ya que ayuda a explicar las diferentes influencias que se muestra en el estudio. Por otro lado, como debilidad se tiene que la metodología utilizada es solo para estudio explicativo mas no para para otro nivel de estudio a su vez con ello no puede realizar estudio experimental.

Para el primer objetivo específico que es determinar la influencia entre la gestión administrativa con el vigor del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023; obteniendo los resultados según la tabla 4 que, se encuentra que el 76.1% presentan vigor de nivel medio que son la mayoría de los trabajadores de salud seguido de un 14.7% que muestra nivel alto y finalmente el 9.2% presentan vigor de nivel bajo en los trabajadores de salud.

Asimismo, de acuerdo a los resultados estadísticos se muestra conforme a la tabla la significancia y contraste de la primera hipótesis específica en donde se muestra que la gestión administrativa influye significativamente en el vigor, en donde se muestra el ajuste del modelo y las estimaciones del parámetro se evidencia un valor significativo que es de 0,000, a través del respectivo coeficiente de Negalkerke, en donde se llega a obtener una variabilidad representativa del 17.4%.

Dichos resultados coinciden con los resultados presentados por Cerda et al. (2023), ya que hallaron que la dimensión más valorada la media \pm DE: 4.74 ± 0.85 que fue el vigor, asimismo un estudio realizado por Proaño (2020) halló que el vigor es regular en casi del 50% de su población. de la misma manera, Duran (2022) halló en más de la mitad vigor regular.

Por otro lado, el estudio realizado por Jiménez (2017) tiene divergencia ya que evidenció que el vigor es bajo en casi la mitad del personal médico que labora en Hospital Militar. Por lo que es fundamental fortalecer el trabajo en equipo para disminuir el estrés por carga laboral e incrementar el vigor ya que vigor implica poseer niveles elevados de vitalidad y capacidad mental al desempeñarse en el trabajo, así como la voluntad de dedicar mayor esfuerzo a las tareas, no experimentar fatiga de manera rápida y perseverar en la actividad incluso cuando se presenten desafíos y complicaciones (Salanova y Schaufeli, 2004).

En donde se determina un grado de asociación entre la variable con la dimensión indicando que a mayor nivel de gestión administrativa mayor será el nivel de vigor en el personal. Este resultado se atribuye a que la mayoría de los personales tienen a presentar estrés por la carga laboral que tienen, por lo que van perdiendo el vigor que es experimentar niveles elevados de energías y resistencias mentales durante las labores del trabajo, tener las ansias de invertir el esfuerzo, incluso en situaciones desafiantes, además de estar dispuesto a realizar esfuerzos de manera persistente y sentir una activación mental enérgica (Quiroz y Munoz, 2020).

Según la literatura vigor es experimentar niveles elevados de energías y resistencias mentales durante las labores del trabajo, tener las ansias de invertir el esfuerzo, incluso en situaciones desafiantes. Estar dispuesto a realizar esfuerzos de manera persistente y sentir una activación mental enérgica (Quiroz y Muñoz, 2020). Asimismo, el vigor indica la existencia de energía. Significa que estás mentalmente comprometido en el trabajo y dispuesto a dedicarle tiempo y esfuerzo (Frías, 2016).

Seguidamente para el segundo objetivo específico que es determinar la influencia de gestión administrativa con la dedicación del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023; obteniendo los resultados según la tabla 4 que, se halla que el 72.5% tienen dedicación de nivel medio siendo gran parte de los trabajadores de salud y el 16.5% de nivel alto y finalmente el 11.0% de los trabajadores de salud muestran dedicación de nivel bajo.

Para ello se evidenció que la tabla, gestión administrativa influye significativamente en la dedicación de los trabajadores de salud en donde se muestra un ajuste del modelo y las estimaciones del parámetro de un valor significativo de 0,000, a través del coeficiente de Negalkerke, en donde se llega a obtener una variabilidad del 0.99. evidencio. Determinándose un grado de asociación entre la variable con la dimensión, indicando que a mayor nivel de gestión administrativa mayor será el nivel de dedicación en el personal.

Este resultado refiere que el personal al ver una gestión administrativa con falencias tiende a tener compromisos laborales disminuidos y por ende la producción disminuye, así como evidenció Mendieta (2021) en su investigación que la gestión administrativa interviene en el desempeño laboral del personal, además, la dedicación implica involucrarse, sentir entusiasmo y estar inspirado con las actividades del trabajo.

Asimismo, se distingue por experimentar importancias y desafíos en las tareas laborales, así como sentir orgullo por el trabajo realizado (Frías, 2016). Este resultado se asemejan al estudio de Duran (2022) que tuvo como resultado una dedicación de nivel regular en 47.1% de su muestra. Sin embargo, difiere con el estudio de Jiménez (2017)

que halló un nivel muy alto en la dedicación. Agurto et al. (2020) por el contrario evidenció un nivel bajo de dedicación en el personal.

Antes estos resultados, se puede deducir que el nivel de dedicación es diferente en cada lugar de trabajo y que la gestión administrativa es un factor que influye significativamente, además el hecho de tener un dedicación de nivel medio, hace que la persona se siente satisfecho con su trabajo, ya que la dedicación se relaciona con el valor que el trabajo tiene para el individuo, el entusiasmo y la satisfacción que se experimenta al realizarlo, el nivel de desafío percibido en el trabajo y la motivación y el estímulo psicológico que se derivan de la actividad laboral (Salanova y Schaufeli, 2004).

Según la referencia literaria la dedicación es la dedicación implica mostrar niveles elevados de los compromisos laborales, sentir inspiración por los trabajos realizados, estar plenamente involucrado/a en las tareas laborales, considerar el trabajo como un desafío estimulante, percibir el trabajo como una actividad significativa, sentir orgullo por el trabajo realizado y experimentar entusiasmo en relación al trabajo (Quiroz y Munoz, 2020).

Finalmente, para el tercer objetivo específico que es determinar la influencia entre la gestión administrativa con la absorción del trabajador de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023; obteniendo los resultados según la tabla 4 que, se encontró que el 74.3% presentan absorción de nivel medio siendo más de la mitad de los trabajadores de salud seguido de un 16.5% de nivel alto y por último el 9.2% de los trabajadores de salud muestran absorción de nivel bajo.

Con respecto a los resultados se tiene la contrastación de la hipótesis específica 3; evidenciándose el modelo y las principales estimaciones de parámetro se muestra un valor significativo de 0,000, a través del coeficiente de Negalkerke, en donde se obtuvo una variabilidad de un 10.4%, determinándose un grado de significancia entre la variable con la dimensión, indicando que a mayor nivel de gestión administrativa mayor será el nivel de absorción en el personal.

Este resultado refiere que el personal al tener una carga laboral no disfruta de su trabajo, al contrario, llega a estresarse, por lo cual es fundamental el trabajo en equipo para fortalecer la satisfacción de su trabajo, ya que la absorción se refiere a mantener una alta concentración en el trabajo, experimentar una sensación de disfrute mientras se realiza el trabajo, sentir fascinación por las tareas laborales, percibir una alteración en la percepción del tiempo, donde este parece pasar más rápido y experimentar dificultad para desconectarse del trabajo debido a la gratificación que se obtiene de él (Quiroz y Munoz, 2020).

Los resultados son similares a la investigación de Duran quien reveló que la absorción en el 64.7% de su muestra es regular. Santos también halló una absorción regular en los personales. Al respecto se puede deducir que el personal no se concentra al máximo en su lugar de trabajo, ello podría deberse a diversos factores ya sean personales o que tengan que ver con el Hospital como la insatisfacción con la gestión administrativa. Según la referencia literaria se tiene que la absorción se refiere a mantener una alta concentración en el trabajo, experimentar una sensación de disfrute mientras se realiza el trabajo, sentir fascinación por las tareas laborales, percibir una alteración en la percepción del tiempo, donde este parece pasar más rápido y experimentar dificultad para desconectarse del trabajo debido a la gratificación que se obtiene de él (Quiroz y Munoz, 2020).

En las limitaciones que se nos presentó han sido varias, un factor limitante fue el tiempo porque trabajo en horario corrido y la vez justo en estas fechas nació mi segundo hijo. También puedo mencionar que al momento de realizar la capacitación para la encuesta sentía poca atención y desconocimiento del tema. Finalmente, la desconfianza de parte de los encuestados al momento de pedirles el llenado de las encuestas fue un limitante fuerte para la recolección de datos, sin embargo, se les indico que es de manera anónima, por otro lado, la fortaleza que tuve durante la investigación fue el apoyo continuo de parte del asesor y la predisposición de recolectar los datos de parte del director del hospital.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión administrativa influye significativamente en el engagement de los trabajadores de salud, en ello se evidencia como principal un valor significativo 0,000, la cual se da mediante el coeficiente de Negalkerke, en donde se obtiene una representada variabilidad del 17.3%.

Los datos evidenciados como resultados se llevaron a cabo mediante las 109 encuestas, ante ello, se acepta la hipótesis general planteada.

Segunda: La gestión administrativa influye significativamente en el vigor, en ello se muestra el ajuste del modelo y las estimaciones del parámetro se evidencia un valor significativo que es de 0,000, a través del respectivo coeficiente de Negalkerke, en donde se llega a obtener una variabilidad representativa del 17.4%.

Para los resultados se llega a representar mediante la ejecución de las 109 encuestas, ante lo evidenciado se pudo aceptar la hipótesis, en donde se muestra que, existe influencia entre la variable y la dimensión ante ello se acepta la primera hipótesis específica.

Tercera: La gestión administrativa influye significativamente en la dedicación de los trabajadores de salud en donde se muestra un ajuste del modelo y las estimaciones del parámetro de un valor significativo de 0,000, a través del coeficiente de Negalkerke, en donde se llega a obtener una variabilidad del 0.99.

Para representar los resultados se llevó a cabo mediante las 109 encuestas, en donde pudo aceptar la hipótesis, mostrando que, existe influencia ante ello se acepta la segunda hipótesis específica.

Cuarta: La gestión administrativa influye significativamente en la absorción de los trabajadores de salud, evidenciándose el modelo y las principales estimaciones de parámetro se muestra un valor significativo de 0,000, a través del coeficiente de Negalkerke, en donde se obtuvo una variabilidad de un 10.4%.

Los resultados se llevaron a cabo con las 109 encuestas, por lo tanto, corroboraron la aceptación de la hipótesis, mostrando que, existe influencia ante ello se acepta la tercera hipótesis específica.

Quinto: Los resultados de gestión administrativa que influye en el engagement, el 81.7% presentan gestión administrativa de nivel medio seguido de una 12.8% que presentan un nivel alto y por otro lado el 84.4% presentan engagement de nivel medio seguido de un 13.8% de trabajadores de salud. un nivel alto de engagement en los trabajadores de salud de un Hospital II-1, Región Puno 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Específicamente al director de un Hospital, se sugiere realizar planes abordando principalmente en mejorar el nivel medio de gestión administrativa en relación a la planificación, organización, dirección y control, asimismo, crear nuevas estrategias para mejorar el nivel medio de engagement de los trabajadores de salud en relación al vigor, dedicación y absorción.

Segunda: A los trabajadores de salud buscar nuevas estrategias para aprovechar el tiempo y así generar nuevas actividades innovando y adaptándose a los nuevos procesos de la gestión administrativa.

Tercera: A los egresados de la maestría abordar nuevos temas en relación al engagement en otras instituciones públicas o privadas, promoviendo la salud del trabajador, por otro lado, mejorar el instrumento tomando en cuenta mas dimensiones que sean a favor del investigador y que este ayude a recabar mas datos de la población.

REFERENCIAS

- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112–119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Argomedo, J. (2020). Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019 [Trujillo: Universidad César Vallejo]. In *[Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]*. <https://core.ac.uk/download/pdf/346609072.pdf>
- Argomedo, J. R. (2020). *Engagement relacionado con el desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2109*. [Trujillo: Universidad César Vallejo]. In *[Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]*<https://core.ac.uk/download/pdf/346609072.pdf>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (Enfoques Consulting EIRL (2ed.); 1st ed.). https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In Enfoques Consulting EIRL (Ed.), *Enfoques Consulting EIRL* (1st ed.). <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arone, V. (2021). Engagement de los empleados y su uso para la gestión de recursos humanos de las agencias de aduana del Callao [Lima: Universidad San Ignacio de Loyola]. In *[Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de Proyectos]*. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cb867fa5-04ba-422a-864e-3ef4c767c12d/content>
- Atencio, E., & Marín, K. (2008). Proceso Académico-Administrativo de la Revista

- Científica y Ética del Investigador: estudio de un caso. *Omnia*, 14(3), 160–183.
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121009.pdf>
- Balan, O., & Balan, S. (2017). Administrative management and mechanisms of its development. *Economic Journal Odessa Polytechnic University*, 2(2), 6–10.
<http://dspace.op.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8072/1/6.pdf>
- Beltrán Ríos, J. A., & López Giraldo, J. A. (2020). *Evolución de la administración*. Revista Academia & Negocios. <https://doi.org/10.21501/9789588943435>
- Boza, J. (2021). *Engagement y Gestión por Procesos en la SUNARP – Zona Registral VIII, Sede Huancayo - 2019* [Huánuco: Universidad Peruana los Andes]. n [Tesis para optar el título de licenciada en administración]
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2453/T037_Nº de 70343970_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2453/T037_Nº_de_70343970_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabo, J. (2010). *Gestión sanitaria integral: pública y privada* (1st ed.). Centro de Estudios Financieros. <https://www.gestion-sanitaria.com/9-gestion-procesos.html>
- Carranza, A. (2022). *Teorías de la administración*. 10 de Mayo.
<https://www.crehana.com/blog/negocios/historia-de-la-administracion/>
- Cerda-Sanchez, M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Silva, J., & González, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1), e02302212.
[https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1590#:~:text=garantizar a su uso.-,La calidad de vida laboral en el personal de enfermería,compromiso y sus dimensiones%2C respectivamente.](https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1590#:~:text=garantizar%20a%20su%20uso%2C,La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20en%20el%20personal%20de%20enfermer%20a%2Ccompromiso%20y%20sus%20dimensiones%2C%20respectivamente.)
- Chacon, D. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral de la red asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa - EsSalud, 2021 [Pucallpa:Universidad Nacional de Ucayali]. In [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública].

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6082/B3_2023_UNU_MAESTRIA_2023_TM_DALIA-CHACON_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)* (pp. 1–11). [https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032_COMUNICADO N.º 032-2020A-INVESTIGACIÓN-GUÍA PRÁCTICA PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.pdf](https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032_COMUNICADO_N.º_032-2020A-INVESTIGACIÓN-GUÍA_PRÁCTICA_PARA_LA_FORMULACIÓN_Y_EJECUCIÓN_DE_PROYECTOS_DE_INVESTIGACIÓN_Y_DESARROLLO.pdf)

Córdova, J., García, N., Puicón, V., & Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3). <https://www.redalyc.org/journal/280/28071865020/html/>

Cruz, J., & Jiménez, V. (2021). *Etapas del proceso administrativo*. <https://www.gestiopolis.com/etapas-del-proceso-administrativo/>

Cubas, Z. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen [Lima: Universidad César Vallejo]. In *[Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública]*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47653/Cubas_AZL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Rosario, S. (2020). Gestión administrativa y engagement en el nivel de estrés laboral del personal en el Banco de la Nación 2019 [Lima: Universidad César Vallejo]. In *[Tesis para optar el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad]*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60672/DelRosario_CDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Duran, L. (2022). El engagement laboral y la gestión administrativa del personal directivo de la municipalidad provincial de Tacna, año 2020 [Tacna: Universidad Nacional

- Jorge Basadre Grohmann]. In *[Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gerencia Pública]*.
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/459%0Ahttp://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1073%0Ahttp://www.unjbg.edu.pe/institucion/historia.php>
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Revista Redalyc*, 3(55), 62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Ferreira, A., Labarthe, J., Chiminelli, V., Gómez, L., Ferrari, M., Banchemo, I., & Oyenard, C. (2018). El Engagement en el equipo de salud. *Tendencias de Investigación En Intervención Social*, 53–70. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1503k43.6>
- Frías, M. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana* [Veracruz: Universidad veracruzana]. In *[Tesis para obtener el grado de maestría en gestión de organizaciones]*.
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/46941/FriasHerreraMayra.pdf?sequence=3>
- Hernández, Roberto, & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas* (McGrawHill Education (ed.); 7th ed.).
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, Roxanny. (2017). El compromiso por el trabajo en los vendedores de Saga Falabella, San Isidro [Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. In *[Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología]*.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1677/TRAB.SUF.PRO.F.ROXANNYMILAGROSHERNANDEZCABRERA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ibarra, L. (2017). Propuesta de un modelo de administración de gestión humana para la empresa multialarmas [Ciencias administrativas y económicas administración de empresas Santiago de Cali.]. In *[Tesis para optar el título de doctorado]*.

https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/79393/1/TG01245.pdf

Jiménez M. (2017). *Factores asociados al engagement en personal medico, servicio de pediatria, Hospital Militar, Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua: Enero - Abril 2017* [[Tesis para optar al Título de Master en Administracion en Salud]. Managua: Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/7918/1/t961.pdf>

Johnston, K. A. (2018). Toward a theory of social engagement. In K. Johnston & M. Taylor (Eds.), *The Handbook of Communication Engagement* (pp. 19–32). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119167600.ch2>

Li, S., & Chancai, B. (2019). Employee engagement: a literature review. *International Journal of Human Resources Studies*, 9(1), 63–80. <https://ideas.repec.org/a/mth/ijhr88/v9y2019i1p63-80.html>

López, F. J., & Chiclana, C. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista Redalyc*, 3(14), 55–64. <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>

Mai, T. (2021). The Relationship Between Human Resource Management Practices, Work Engagement and Employee Behavior: A Case Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1003–1012. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.1003>

Matta, S. C. (2022). Engagement en personal de salud de un policlínico privado de Lima Norte. *Cuidado y Salud Pública*, 2(2). <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/51>

Mendieta, S. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de salud

en el servicio de diagnóstico por Imágenes, en un hospital de EsSalud del Callao, 2020 [Lima: Universidad César Vallejo]. In *[Tesis para optar el grado académico de Maestra en los Servicios de Salud]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78810/Mendieta_OS P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morayma, G. (2023). Engagement y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital nivel III-I. de LIMA 2022 [Lima: Universidad Cesar Vallejo]. In *[Tesis para optar el grado de Maestria en Gestión de los Servicios de la Salud]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113212/Gallegos_CE MJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupá, S., & Arística, S. (2019). Engagement laboral y compromiso organizacional del personal que labora en el Hospital III ESSALUD Juliaca, 2019 [Juliaca: Universidad Peruana Unión]. In *[Tesis para optar el título de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales]*.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2065/Soledad_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ocampos, L., & Valencia, S. (2017). Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial essalud-tumbes, 2016 [Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes]. In *[Tesis para optar el título de Licenciada en Administración]*.
[http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/88/TESIS - OCAMPOS Y VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/88/TESIS_OCAMPOS Y VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Porras, A. (2017). Tipos de muestreo. In *Centro de Investigación en Geografía y Geomática* (pp. 1–14).
<https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos de Muestreo - Diplomado en Análisis de Información Geoespacial.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2023). *Gestión por procesos en entidades públicas*. Plataforma Del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/22194-gestion-por->

procesos-en-entidades-publicas

Proaño, J. (2020). El engagement en el trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, año 2020 [Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. In *[Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de Talento Humano]*. [https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2156/1/PROAÑO ROCHA JACKELINE DEL ROSARIO.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2156/1/PROAÑO%20ROCHA%20JACKELINE%20DEL%20ROSARIO.pdf)

Quiroz, E., & Muñoz, J. (2020). El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. *Universidad Católica de Pereira*. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/5c88b0c6-f261-48d2-9b9c-fc4b8989f882/content>

Rivera, F. (2020). Engagment: Una revisión teórica [Pimentel: Universidad Señor de Sipán]. In *[Tesis para optar el grado académico de Bachiller en Psicología]*. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6798/Rivera de la Cruz Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6798/Rivera%20de%20la%20Cruz%20Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez, F. (2022). Resiliencia laboral y engagement en el personal administrativo de un hospital municipal en el distrito de Los Olivos Lima, 2022 [Lima: Universidad César Vallejo]. In *[Tesis para optar el título de Licenciada en Administración]*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96221/Rodríguez_PF M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96221/Rodríguez_PF%20M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Romero, P. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de La UCSA*, 7(2), 3–25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>

Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 109–138. <https://doi.org/10.51302/RTSS.2004.8859>

- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y diseños. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Santos, J. (2019). *Relación entre engagement y desempeño por competencias en trabajadores del área administrativa de la empresa Coinobras S.A.S* [Universidad Pontificia Bolivariana]. In *[Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología]*. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8348/39092.pdf?sequence=1>
- Serkina, Y., & Logvinova, A. (2019). Administrative management of universities: background and consequences. *Journal Amazonia Investiga, Revista de Investiga Amazonia*. 8(22), 673–683. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/818/768>
- Tejeda, L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao* [Bellavista: Universidad Nacional del Callao]. In *[Tesis para optar el título de Licenciado en Contabilidad]*. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/11117/48.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valle, C. E. (2021). *Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un Centro de Salud de la ciudad de Chiclayo 2017*. [Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia]. In *[Tesis para optar el grado de maestría en Psicología Clínica]*. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10052/Engagement_ValleTemoche_Cora.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, L., & Estrada, W. (2016a). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, 3(1). https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264/1607
- Vargas, L., & Estrada, W. (2016b). 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

Vivanco, K. (2021). Empoderamiento organizacional y engagement desde la perspectiva del personal de una clínica odontológica de San Borja, 2020 [Lima: Universidad César Vallejo]. In *[Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105427/Vivanco_CKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

World Health Organization. (2022). *WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work*. WHO. <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| TÍTULO: Gestión administrativa en el engagement del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023 | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|----------------------------|---|--------------------------------|-----------------------|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | | | |
| <p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la influencia de gestión administrativa en el engagement del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la influencia de gestión administrativa en el vigor del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia de gestión administrativa en la dedicación del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia de gestión administrativa en la absorción del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia entre la gestión administrativa y el engagement del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la influencia entre la gestión administrativa y el vigor del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023.</p> <p>Determinar la influencia entre la gestión administrativa y la dedicación del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023.</p> <p>Determinar la influencia entre la gestión administrativa y la absorción del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023.</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>La gestión administrativa influye en el engagement del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La gestión administrativa influye en el vigor del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023.</p> <p>La gestión administrativa influye en la dedicación del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023.</p> <p>La gestión administrativa influye en la absorción del personal de un Hospital II-1, Región Puno 2023.</p> | Variable X: Gestión administrativa | | | | <p>Escala</p> <p>Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</p> <p>Nivel y rango</p> <p>Baja Media Alta</p> | | |
| | | | Dimensiones | | Indicadores | Ítems | | | |
| | | | X1. Planificación | | X1.1. Sistema de información. X1.2. Plan estratégico X1.3. Metas y objetivos X1.4. Estructura organizativa X1.5. Sostenibilidad X1.6. Concertación de esfuerzos | 1, 2, 3, 4, 5, 6 | | | |
| | | | X2. Organización | | X2.1. Coordinación X2.2. Trabajo en equipo X2.3. Intervención X2.4. Toma de decisiones X2.5. Formación X2.6. Indagación | 7, 8, 9, 10, 11, 12 | | | |
| | | | X3. Dirección | | X3.1. Método de control X3.2. Uso de tecnologías innovadoras X3.3. Ejecución y evaluación | 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 | | | |
| | | | X4. Control | | X4.1. Seguimiento continuo X4.2. Satisfacción X4.3. Informe y Formalización X4.4. Propuesta de planes X4.5. Metas institucionales X4.6. Control | 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 | | | |
| | | | Variable Y: Engagement | | | | | | |
| | | | Dimensiones | | Indicadores | Ítems | | Escala | Nivel y rango |
| | | | Y1. Vigor | | Y1.1. Energía Y1.2. Voluntad Y1.3. Resiliencia | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 | | Nunca (1) Algunas veces (2) | Baja Media Alta |
| | | | Y2. Dedicación | | Y2.1. Entusiasmo Y2.2. Orgullo | 10, 11, 12, 13, 14, 15 | | Casi siempre (3) | |
| Y3. Absorción | | Y3.1. Concentración Y3.2. Conexión | 16, 17, 18, 19, 20, 21 | Siempre (4) | | | | | |
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | | POBLACIÓN Y MUESTRA | INSTRUMENTOS | | MÉTODO DE ANÁLISIS | | | | |
| <p>Tipo: Básico.</p> <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Nivel de investigación: explicativo</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p> | | <p>Población: La población estuvo conformada por 149 de trabajadores de salud de un Hospital.</p> <p>La muestra con un total de 109 trabajadores de salud.</p> <p>Muestreo: Probabilístico de aleatorio simple.</p> | <p>Variable X: Gestión administrativa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autoría: Elaborado por el investigador.</p> | <p>Variable Y: Engagement</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autoría: Hernández, (2017).</p> | <p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparon en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentan en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: Se hizo la prueba de regresión logística ordinal.</p> | | | | |

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---|---|--|-------------------|--|--------------------|
| Variable 1 Gestión administrativa (X) | Para Balan y Balan (2017) la "gestión administrativa" es un tipo o dirección de gestión que estudia la estrategia de realización de actuaciones administrativas en el ámbito de la gestión empresarial. En consecuencia, "gestión" es un concepto que significa un proceso, o un tipo de actividad, que es basado en la planificación, organización, motivación, control y regulación de los procesos de la actividad de una empresa. | Para medir la gestión administrativa se hará uso de un cuestionario que es elaborado por el investigador. Este cuestionario tiene 26 ítems que están organizadas de acuerdo a las 4 dimensiones: el primero es la planificación, la segunda es la organización, la tercera la ejecución y la cuarta es el control. | X1. Planificación | X1.1. Sistema de información. X1.2. Plan estratégico X1.3. Metas y objetivos X1.4. Estructura organizativa X1.5. Sostenibilidad X1.6. Concertación de esfuerzos | Ordinal |
| | | | X2. Organización | X2.1. Coordinación X2.2. Trabajo en equipo X2.3. Intervención X2.4. Toma de decisiones X2.5. Formación X2.6. Indagación | Ordinal |
| | | | X3. Dirección | X3.1. Método de control X3.2. Uso de tecnologías innovadoras X3.3. Ejecución y evaluación | Ordinal |
| | | | X4. Control | X4.1. Seguimiento continuo X4.2. Satisfacción X4.3. Informe X4.3. Formalización X4.4. Propuesta de planes X4.5. Metas institucionales X4.6. Control | Ordinal |
| Variable 2 Engagement (Y) | Vargas y Estrada (2016) mencionan que el engagement describe al estado psicológico que es positivo, satisfactorio, a su vez persistente, caracterizado por los esfuerzos, entusiasmos, energías y pasiones que no se centran exclusivamente en un objeto o comportamiento. | Con la finalidad de medir la variable engagement se empleará la "Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)" que ha sido elaborado por Schaufeli & Bakker, este cuestionario consta de 21 preguntas, divididas según las dimensiones de vigor, dedicación y absorción (Vivanco, 2021). | Y1. Vigor | Y1.1. Energía Y1.2. Voluntad Y1.3. Resiliencia | Ordinal |
| | | | Y2. Dedicación | Y2.1. Entusiasmo Y2.2. Orgullo | Ordinal |
| | | | Y3. Absorción | Y3.1. Concentración Y3.2. Conexión | Ordinal |

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucción: Responda a las siguientes preguntas relacionadas con la gestión de procesos con el mayor detalle posible. Marque con una "X" sólo una opción de respuesta en cada pregunta. Después de leer detenidamente cada pregunta (punto), indique marcando con una "X" la opción que considere correcta. ACEPTE MI AGRADECIMIENTO POR PARTICIPAR.

| Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|---|---|---|---|
| | PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | ¿En su institución se planifica el presupuesto económico? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | ¿La misión y visión de la institución es difundida para todo el personal? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | ¿Las metas y objetivos se dieron a conocer a todo el personal? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | ¿Los planes tienen la estructura organizativa que debe aplicarse? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | ¿Los objetivos en la gestión son sostenibles y consistentes? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | ¿Las estrategias son coherente en la planificación? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | ¿Existe coordinación entre los diferentes jefes de servicio y el director del Hospital? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | ¿El trabajo en equipo es permanente y sólido? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | ¿Los grupos profesionales trabajan conjuntamente? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | ¿La toma de decisiones es de forma descentralizada? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | ¿La práctica del trabajo está sujeta a una instrucción continua? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | ¿Existe colaboración entre los diferentes servicios? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | ¿Las obligaciones en la atención se cumplen en los servicios prestados? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | ¿Para evaluar la calidad del servicio prestado, se realiza evaluaciones de resultados? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | ¿Existen sistemas de tecnología para la obtención de datos sobre la productividad de las atenciones? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | ¿Existe mecanismos para hacer seguimiento de las inversiones durante el proceso de ejecución? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | ¿El acceso a la información es fácil, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | ¿Las acciones planificadas suelen coordinarse y supervisarse? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | ¿Las gestiones de turno reflejan el rumbo de la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | CONTROL | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | ¿Las operaciones son coordinadas y supervisadas en tiempo real por las oficinas administrativas? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | ¿Los objetivos, la visión y los valores de la institución se evalúan periódicamente? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | ¿Se comparan los resultados reales con los objetivos previstos? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | ¿Se calcula el nivel de satisfacción de las atenciones brindados? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | ¿Se informa de los resultados de la gestión? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | ¿Existe un sistema de recompensas o incentivos basado en los resultados obtenidos? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26 | ¿Hay contribución sistemática en la formulación de estrategias y planes operativos a largo plazo? | 1 | 2 | 3 | 4 |

ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES)

Schaufeli& Bakker

Instrucción: Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste 0 (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 4).

| Nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|---------------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| Nº | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|---|---|---|---|
| | VIGOR | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | ¿En mi trabajo me siento lleno de energía? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | ¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | ¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | ¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | ¿Estoy entusiasmado con mi trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | ¿Tengo voluntad para trabajar? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | ¿Desempeño con compromiso mis labores? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | ¿Cuándo estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | ¿Me adapto rápidamente al trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | DEDICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | ¿Mi trabajo me inspira? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | ¿Cuándo me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | ¿Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | ¿Estoy orgulloso del trabajo que hago? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | ¿Estoy inmerso en mi trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | ¿Cumplo a cabalidad mi trabajo? | | | | |
| | ABSORCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | ¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | ¿Mi trabajo es retador? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | ¿Me dejo llevar por mi trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | ¿Soy muy persistente en mi trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | ¿Me es difícil desconectarme de mi trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | ¿Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando? | 1 | 2 | 3 | 4 |

Anexo 4. Determinación de la muestra

Para poder determinar la muestra se hizo el empleo del muestreo probabilístico aleatorio simple, con la fórmula de poblaciones finitas como se muestra continuación:

$$n = \frac{N.Z^2.p.q}{e^2.(N-1) + Z^2.p.q}$$

Dónde:

n: representa el tamaño muestral.

N: representa el tamaño de la población.

Z: representa el nivel de significancia (1.96: 95%).

e: representa el margen de error (5%)

p: representa la probabilidad de éxito (0.5)

q: representa la probabilidad de fracaso (0.5)

Al reemplazar los datos se obtiene la muestra para esta investigación.

$$\frac{149(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(0.05)^2(149-1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 109$$

Por lo cual, la muestra en esta investigación estará constituida por 109 personales de salud.

Anexo 5. Validación de los instrumentos por juicio de expertos

21/6/23, 11:30 about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|--|--|
| ZURITA MARTINEZ, AIDEE DNI 29401163 | SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL ALTO RIESGO Y EMERGENCIAS OBSTETRICAS Fecha de diploma: 02/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU |
| ZURITA MARTINEZ, AIDEE DNI 29401163 | MAGISTER EN ADMINISTRACION MENCION: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 22/05/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU |
| ZURITA MARTINEZ, AIDEE DNI 29401163 | OBSTETRIZ Fecha de diploma: 21/10/1994 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU |
| ZURITA MARTINEZ, AIDEE DNI 29401163 | BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 06/09/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU |


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|--|---|
| PIZARRO MERMA, ELSA DNI 29609612 | BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 24/08/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i> |
| PIZARRO MERMA, ELSA DNI 29609612 | DOCTOR EN SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 14/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i> |
| PIZARRO MERMA, ELSA DNI 29609612 | MAGISTER EN SALUD MENCION: SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 08/01/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i> |
| PIZARRO MERMA, ELSA DNI 29609612 | CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i> |
| PIZARRO MERMA, ELSA DNI 29609612 | SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL TERAPIAS ALTERNATIVAS Y COMPLEMENTARIAS Fecha de diploma: 09/04/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i> |



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--------------------------------------|---|---|
| CARI CHECA, EDITH DNI 01556817 | DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i> |
| CARI CHECA, EDITH DNI 01556817 | BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i> |
| CARI CHECA, EDITH DNI 01556817 | SEGUNDA ESPECIALIZACION DE ESPECIALISTA EN PLANIFICACION Y ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 22/08/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i> |
| CARI CHECA, EDITH DNI 01556817 | CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i> |
| CARI CHECA, EDITH DNI 01556817 | MAGISTER EN EDUCACION INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 24/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i> |

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos por prueba piloto

Resultado de la prueba Piloto

En esta investigación, 20 trabajadores de un Hospital II-1 de la región de Puno fueron tomados como muestra para una prueba piloto destinada a verificar la fiabilidad de los instrumentos los cuales básicamente miden la gestión administrativa y engagement.

Para medir la fiabilidad u homogeneidad de las preguntas de ambos instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach, un coeficiente con valores comprendidos entre 0 y 1, donde 0 es fiabilidad nula y 1 es fiabilidad total, como se presenta a continuación:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Los datos se evaluaron utilizando la función de análisis de fiabilidad de la versión 26 del SPSS y se hallaron los siguientes resultados para los instrumentos a emplear en el presente estudio:

Estadística de fiabilidad de la variable: Gestión administrativa

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,829 | 26 |

Con un valor alfa de Cronbach de 0,829 que se obtuvo para un total de 26 preguntas y con la verificación de la fiabilidad del coeficiente **alfa de Cronbach > 0,8**, se puede concluir que el instrumento es suficientemente **bueno y fiable** como para emplearlo en este estudio.

Estadística de fiabilidad de la variable: Engagement

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,879 | 21 |

Con un resultado del valor alfa de Cronbach de 0,879 que se obtuvo para un total de 21 preguntas, se contrastó con la fiabilidad del coeficiente **alfa de Cronbach que es > 0,8**, por lo cual, se podría concluir que el instrumento es suficientemente **bueno y fiable** como para emplear en la presente investigación

ANEXO 7: Prueba de normalidad para las variables.

Tabla 29. Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnova | | |
|------------------------|---------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión administrativa | ,440 | 109 | ,000 |
| Engagement | ,486 | 109 | ,000 |

Fuente: Resultados del procesamiento en SPSS 26.

En la tabla 29 se observa la prueba de normalidad, para lo cual, fue elaborada en base a la muestra de 109 trabajadores de salud. Asimismo, se observa que el nivel de significancia o el valor p es igual a 0.000 que es menor a 0.05 para ambas variables, ello significa que las distribuciones son diferentes; por lo cual, la prueba para contrastar las hipótesis es no paramétrica, haciendo el uso de la prueba de regresión logística ordinal.

ANEXO 8: Base de datos.

| DIMENSIONES | | Variable: Gestión administrativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Variable: Engagement | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|----|----------------------------------|----|-----|----|----|--------------|----|----|-------|----|-----------|-------|----|----|-------|---------|----|-------|----|----|----------------------|----|----|-------|------------|----|-------|----|-----------|-------|----|----|-------|----|----|----|----|----|----|
| | | Planificación | | | | | Organización | | | | | Dirección | | | | | Control | | | | | Vigor | | | | Dedicación | | | | Absorción | | | | | | | | | | |
| | | DI | II | III | IV | IS | IS | D1 | % | NIVEL | D2 | % | NIVEL | D3 | % | NIVEL | D4 | % | NIVEL | V1 | % | NIVEL | D1 | % | NIVEL | D2 | % | NIVEL | D3 | % | NIVEL | D4 | % | NIVEL | | | | | | |
| REMS | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | | |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | | | |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | | | | |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | | | | | |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | | | | | | |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | | | | | | | |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO 9: Documentos administrativos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 01 de junio del 2023

Carta P. 0393-2023-UCV-EPG-SP

M.C. LUIS ALBERTO VELASQUEZ BORDA

DIRECTOR
HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CALCINA QUISPE PAUL MIKI**; identificado(a) con DNI/CE N° 70676411 y código de matrícula N° 7002720455; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL ENGAGEMENT DEL PERSONAL DE UN HOSPITAL II-1, REGIÓN PUNO 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



urcv.edu.pe



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LÁZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL ENGAGEMENT DEL PERSONAL DE UN HOSPITAL II-1, REGIÓN PUNO 2023", cuyo autor es CALCINA QUISPE PAUL MIKI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| RUIZ BARRERA LÁZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321 | Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 12- 08-2023 11:54:26 |

Código documento Trilce: TRI - 0591623