



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Engagement y desempeño laboral en el personal asistencial en un
centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Burgos Huaracha, Rita Victoria (orcid.org/0000-0002-6601-5761)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Gómez Bedia, Karla Katuska (orcid.org/0000-0001-7298-502X)

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

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios.

Por las bendiciones que me brinda y ser
la guía en cada paso que doy.

A mis padres, José y Victoria

Por el apoyo incondicional durante
mi carrera profesional y personal,
por sus valores inculcados y
el amor incalculable que me dan.

A Eddy.

Por ser mi apoyo y alentarme
a seguir creciendo día a día.

Rita Victoria Burgos Huaracha

Agradecimiento.

A mi asesor, Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix

Por el apoyo, exigencia, paciencia brindada en cada sesión de asesoría asignada.

A la Universidad César Vallejo

A mis docentes de la Maestría, que me permitieron construir nuevos conocimientos, gracias a sus enseñanzas y experiencias durante el programa curricular.

A los jueces expertos.

Por ayudar a validar los instrumentos, piezas claves para lograr sustentar la investigación.

Al Centro de Salud.

Por permitir ejecutar mi estudio de investigación y a todos los participantes colaboradores.

Índice de contenidos

Contenido	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	22
3.5 Procedimientos.....	24
3.6 Método de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSION:.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre el engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial.....	26
Tabla 2: Nivel de engagement en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023.	27
Tabla 3: Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023.	28
Tabla 4: Relación entre la dimensión vigor del engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público	29
Tabla 5: Relación entre la dimensión dedicación del engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público.....	30
Tabla 06: Relación entre la dimensión absorción del engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público	31

Resumen

La investigación se ejecutó con el objetivo de determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en el personal asistencial del centro médico público en Nuevo Chimbote, el estudio es de tipo básica, cuantitativa, diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, la selección de los 128 trabajadores fue por muestreo probabilístico aleatorio estratificado. Para la recolección de información se afianzó a base de 2 instrumentos, primero fue el cuestionario UWES-17 para el engagement y el segundo fue el cuestionario para desempeño laboral según modelo por Koopmans – IWPQ; la metodología aplicada fue descriptiva simple y prueba estadística inferencial no paramétrica y correlacional. Resultados mostraron que existe relación baja entre engagement con los niveles desempeño laboral con coeficiente de correlación Rho de Spearman ($\rho = 0.083$), con respecto al nivel de engagement es medio (39.1%), englobando las dimensiones vigor dedicación y absorción. El nivel de desempeño laboral es medio (37.5%). Las dimensiones vigor (0.093), dedicación (0.040) y absorción (0.087) del engagement poseen una relación muy baja con desempeño laboral, según el valor Rho Spearman. Conclusiones, se determina que existe una relación muy baja entre las variables engagement y desempeño laboral.

Palabras clave: Engagement, desempeño laboral, personal asistencial

Abstract

The research was carried out with the objective of determining the relationship between work engagement and performance in the healthcare personnel of the public medical center in Nuevo Chimbote, the study is of a basic, quantitative type, non-experimental, cross-sectional design and correlational scope, the selection of the 128 workers was by stratified random probabilistic sampling. For the collection of information, it was established based on 2 instruments, the first was the UWES-17 questionnaire for engagement and the second was the questionnaire for work performance according to the model by Koopmans - IWPQ; The applied methodology was simple descriptive and a non-parametric and correlational inferential statistical test. Results showed that there is a low relationship between engagement and job performance levels with Spearman's Rho correlation coefficient ($\rho = 0.083$), with respect to the level of engagement is medium (39.1%), encompassing the dimension's vigor, dedication and absorption. The level of job performance is medium (37.5%). The dimension's vigor (0.093), dedication (0.040) and absorption (0.087) of engagement have a very low relationship with work performance, according to the Rho Spearman value. Conclusions, it is determined that there is a very low relationship between the variables engagement and job performance.

Keywords: Engagement, job performance, care staff

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Panamericana de la Salud (2015), se estima que en el mundo existen 59,2 millones de trabajadores asistenciales en salud remunerados, asimismo aún persiste la escasez de recurso humano en los establecimientos de salud entre las causas por inadecuada distribución geográfica, siendo este uno de los inconvenientes para alcanzar el acceso y lograr coberturas sanitarias con acceso para la población, asimismo se requieren aproximadamente alrededor de 23 médicos cirujanos, licenciadas en enfermería y obstetras por cada 10.000 habitantes, los cuales son necesarios cubrir la demanda que exige la población.

La Organización Internacional del Trabajo (2022), publica un artículo en la que refiere que cuando las empresas adoptan medidas para generar elevados niveles de igualdad, diversidad e inclusión, ello incrementaría la productividad, rendimiento, innovación, retención de talentos y sobre todo el bienestar de los colaboradores; también se encontró que la inclusión en el trabajo tiende a asociarse a la antigüedad en el puesto. Asimismo, se deben emplear cuatro claves fundamentales para generar inclusión y diversidad tal como valorar, respetar, tratar con justicia y fomentar la capacitación, formándose así una cultura organizativa con liderazgo inclusivo, todo ello contribuye significativamente al rendimiento general de la empresa.

Por ello cabe resaltar siempre que el potencial humano, sin duda constituye la pieza más valiosa que conforma la organización, además de ser considerado la carta de presentación que tiene la empresa, debido a que ellos serán el primer contacto con el cliente, se caracterizarán por ser competitivos, presentar actitud positiva, tendrán iniciativa, además de innovadores, lo que se espera es que los colaboradores se identifiquen y comprometan con la organización de su institución, de esta manera se quiere lograr la identificación integral. Entre los desafíos más importantes que se tiene en la gestión pública y administración en salud, es lograr que los colaboradores en

este caso el personal de salud presente bienestar mental y físico para que logren un adecuado rendimiento laboral en el cada día de sus funciones, ello se caracterizará al observar el positivismo y la satisfacción que tendrán en el desenvolvimiento dentro de su entorno laboral (Mendoza, Murillo & García, 2020).

Armijos, Bermúdez & Mora (2019), refieren que el entorno laboral, los administradores de recursos humanos y los trabajadores son los integrantes que resaltan que para que ocurra el triunfo empresarial, por ello existe la confianza en que los colaboradores realicen sus actividades diarias con una predisposición, bienestar, pasión, felicidad, responsabilidad y sobre todo involucrarlo con el trabajo de forma positiva.

Actualmente las empresas, refiriéndonos al sector salud, se deben preocupar en conocer diversos temas concernientes a la fuerza laboral, de esta manera contratar personas que tengan pasión hacia su trabajo, siendo esto una ventaja competitiva entre los trabajadores (Hardgrove y Howard, 2015).

Pujol (2018), refiere que work engagement, es el estado mental positivo, persistente y se relaciona con las labores que realiza el colaborador dentro de la empresa, y se reflejará con niveles incrementados de vigor, dedicación y absorción. Asimismo, cita a Bakker, Demerouti (2008), indican que es necesario que los establecimientos de salud deben proyectarse a que el personal asistencial y administrativo transmitan y practiquen engagement, de esta manera se disminuirá en parte un gran problema que observamos a diario, la insatisfacción del usuario.

En el Perú, tanto en el sector público y privado, escuchamos en reiteradas ocasiones por parte de los usuarios externos que existen reclamos y quejas con respecto al servicio que se proporcionan en los diversas instituciones de salud del territorio nacional; para validar lo mencionado, en el 2017, la Superintendencia Nacional de Salud presentó más de 47.000 reclamos hechas por pacientes; 643 de estos terminaron en quejas, que a la actualidad

aún siguen siendo materia de investigación; se observa que la causa principal era la inadecuada atención médica - quirúrgica (44%), falta de acceso a la información (28%) y falta de conformidad en la atención por parte del personal que realizó la atención (9%) (Susalud, 2022).

Este problema es reincidente aún más en las entidades de salud del primer y segundo nivel; por ello es necesario analizar a que se debe estos hechos, sin ir tan lejos en la entidad pública de salud seleccionado se evidencia que constantemente existe insatisfacción por parte del usuario, y es necesario indagar las causas, probablemente se deba a una inadecuada organización, mal clima laboral, incertidumbre en la continuidad laboral, ineficiente división de los puestos de trabajo, escasez de recursos para desarrollar las actividades entre otros; y sin olvidar que también cada trabajador puede poseer problemas en su vida personal, todo ello podría dar como resultado en la evidencia que en la mayoría de metas establecidas para la institución existe incumplimiento, falta de compromiso por parte de algunos trabajadores, lo que conlleva a que la entidad no tenga un rendimiento adecuado ante la vista de su unidad ejecutora e inclusive para índole regional, el cual es preocupante porque si existen actividades realizadas, entonces porque no son plasmadas,, todo lo mencionado podemos denominar como factores de riesgo que intervienen para una inadecuado desempeño laboral, así mismo en algunos casos, el simple hecho de tener recurso humano competentes, es necesario entregarles herramientas normativas, infraestructura, equipamiento y buenas condiciones para desempeñarse; así como también no es solo contar con todo lo mencionado, sino asegurar que se tiene las competencias necesarias para brindar una atención de calidad, sino que también repercutirá en tener menos motivación para ejercer funciones llevando a un bajo desempeño laboral (Susalud, 2022).

Ante ello es necesario implementar y adecuar procesos para la selección del recurso humano, lo que permitirá adecuar estrategias para incrementar rendimiento laboral de todos los colaboradores que integran la institución. En diversos países del mundo se ven en la necesidad de integrar el apoyo de

engagement en su desafío laboral, ya que al no integrarlas no se logrará incrementar o hallar nuevos conocimientos, habilidades y cualidades, los que logran cursar a nuevas estrategias (OIT, 2013).

Entre las características que debe poseer el colaborador es mostrar buenas actitudes frente al trabajo, demostrando alegría, pasión, necesidad de mejora, disponibilidad, positivismo para ejercer y cumplir las misiones encomendadas, lo que más se acerca es tratar el compromiso y fidelidad de los colaboradores. Este valor agregado que debe prevalecer por parte del colaborador es ser capaz de demostrar expresiones claras de engagement, de tal manera que se demuestre durante el desempeño laboral al evidenciar mejoras dentro de la perspectiva social.

Las actividades realizadas por el personal de salud exigen un compromiso con la institución, con el equipo multidisciplinario y los usuarios externos; en el sector salud, en Ancash, Provincia del Santa, no se realizaron estudios en ese contexto, de tal manera que se pretende crear evidencia ante siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre engagement y desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023?

Por tal motivo el estudio se justificará en por las siguientes premisas presentadas, es de relevancia social, debido a que los resultados obtenidos serán reportados y serán de utilidad para los directivos de la empresa en la que desarrollaremos el estudio, con ello se formularán medidas en función a la previsión o perfeccionar el entorno laboral de los trabajadores de salud en el área asistencial.

A nivel práctico, será beneficioso debido a que se obtendrá certeza objetiva y precisas sobre la investigación de las variables, ello contribuirá mucho para que los colaboradores desarrollen estrategias de mejora de productividad y a su vez la forma de cómo actuar. Asimismo a nivel teórico, debido a que existe el propósito de incrementar la escala de conocimiento en conexión a la

variable engagement y la satisfacción laboral; logrará que se desarrolle un mejor gestión de capital humano; a nivel metodológico, nos guiará como precedente a próximas estudios con respecto a las variables en mención ya que son poco tratadas e investigadas en el sector salud, en caso se continúe utilizando el mismo diseño y dirigido a otro grupo poblacional con el propósito de calcular cuánto influye en la productividad y según los resultados se ejecutarían mejoras en los instrumentos como fuente confiable de obtención de datos.

Se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre el engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023; además se plantearon los siguientes objetivos específicos, Identificar el nivel de engagement en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, identificar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, establecer la relación entre la dimensión vigor del engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, establecer la relación entre la dimensión dedicación del engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, establecer la relación entre la dimensión absorción del engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote.

Como hipótesis, se plantean las siguientes, H1: El engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote. Ho: El engagement no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote.

II. MARCO TEÓRICO

López, Aragón, Muñoz, Madrid y Tornell (2021), en su investigación dirigida en el Instituto Mexicano del Seguro Social, tuvo como objetivo principal relacionar las variables, calidad de vida laboral como predictor del nivel de desempeño, la muestra se constituyó por la participación de 445 médicos, la metodología empleada de tipo cuantitativo, transversal y predictivo, dentro de sus primeros resultados se detectó que la variable calidad de vida laboral tuvo el 64,9% del total, correspondiendo al desempeño, asimismo existe influencia positiva significativa entre variables, además se estableció como factor predictor del desempeño laboral ($\beta = .806$), se concluye que la calidad de vida laboral influye de manera muy importante sobre el desempeño de la misma.

En un estudio ejecutado en México, el cual fue elaborada por Brito et al (2022), donde se busca relacionar de manera interna la satisfacción laboral intrínseca con las diferentes dimensiones de engagement, el tipo de estudio fue transversal, para obtener información fue mediante el cuestionario, aplicado hacia una población muestral de 71 profesionales de enfermería y al ser analizados dentro de sus resultados se encontró que entre las subescalas del engagement con los factores intrínsecos de la satisfacción laboral, se halló que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa, siendo la estimación encontrada 0.712, asimismo también existe correlación entre engagement con la dimensión vigor con un 0.573; para la dimensión dedicación se obtuvo 0.676 y finalmente con la dimensión absorción se obtuvo el 0.699 como valor Rho Spearman, y finalmente se concluye que al presentar niveles elevados de engagement se asociarán directamente con la elevada escala de satisfacción laboral intrínseca de esta manera los colaboradores manifiestan felicidad en sus labores.

Quispe (2020), ejecutó una investigación que tuvo como objetivo el relacionar engagement y desempeño laboral, dirigido al profesional de enfermería y técnico; para la recolección de información se utilizaron encuestas, tales como la escala de UWES e instrumento de escala para desempeño laboral, como población de estudio tuvieron a 22 trabajadores; la información fue analizada mediante estadística inferencial, se obtuvo como resultado en cuanto a engagement el 81.8% tiene un nivel alto, 13.6% medio y 4.5% escala baja; a la vez el personal de enfermería se encontró que el 54.5% tiene nivel alto y de igual manera el personal técnico.

Lo que concierne al parámetro desempeño laboral: se detectó que el 95.5% tiene un nivel alto y 4.5% medio; entre los destaca que el profesional enfermero que posee el 68.2%, personal técnico un 27.3%, ambos hacia una escala alta, asimismo en el 95.5% se encontró que el desempeño laboral era alto; de los cuales el 81.8% tienen un alto nivel engagement, además del 4.5% que presentaron desempeño laboral medio y lo mismo para engagement bajo, dentro de sus conclusiones manifiesta que existe relación directa y fuerte entre ambos factores, también que la mayoría de trabajadores tiene un nivel alto de engagement, asimismo para desempeño laboral.

Toscano et al (2020), en su estudio de investigación decidió encontrar la conexión entre la variable engagement y calidad de vida en el trabajo, para ello utilizó dos instrumentos, el primero "Perfil de Calidad de Vida laboral" y UWES (Utrecht Work Engagement Scale), aplicándolo en una población maestra de 221 trabajadores de una entidad educativa de nivel superior en Colombia. Se utilizó una estrategia asociativa con diseño predictivo transversal, entre los hallazgos estadísticos se encontró que existe una asociación significativa y directa entre ambos parámetros con un efecto positivo, dado que la relación entre estas dos variables tiene una carga de valor estimado de .61 (valor recomendado $\geq .07$); dentro de sus recomendaciones manifiesta que deben tomarse acciones para prosperar la calidad de vida en el trabajo, igualmente debe existir compromiso laboral por

parte de los trabajadores con la institución porque así repercutirá en los niveles de productividad.

En Barcelona, se desarrolló una investigación respaldada por Gil (2022), en la que decidió relacionar del contexto organizativo y work engagement, empleando a través de un estudio multicéntrico descriptivo, haciendo del instrumento que mide el work engagement y los factores organizativos, en su población muestral estuvo conformada por 2.060 directivos intermedios pertenecientes a 23 organizaciones sanitarias en un período de 5 años, al analizar los datos recopilados indican que el factor confianza, coherencia, autonomía profesional, imagen institucional, formación y desarrollo explican el 70% del work engagement, además el índice global de engagement presentó una relación positiva con los veinte factores analizados ($p < 0.001$); además el 54,7% de la variabilidad del work engagement se explicaba por la percepción de confianza y coherencia de los directivos, se concluye que el esquema presentado ayudaría a identificar factores que favorecen el work engagement, las cuales pueden orientar a crear y plantear estrategias para intervenir y gestionar mejoras para la atención del usuario.

Asimismo Carrillo (2020) en su investigación realizada en Santa Elena-Ecuador, decidió analizar la variable work engagement dirigido al personal sanitario del primer nivel de atención de los Distritos 24D01 y 24D02 el método empleado fue con diseño transversal de alcance descriptivo, para ello participaron de manera aleatoria 177 profesionales de salud; el instrumento utilizado fue el Utrecht Work Engagement Scale (UWES 17) de Schaufeli, et al.,(2002); en los resultados se encontró que el nivel de engagement corresponde a las dimensiones; además posee un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach 0,802. El estudio concluye que existe engagement en los trabajadores del hospital y que estos profesionales a pesar del desgaste emocional, demanda asistencial entre otras actividades siguen trabajando con energía e inspiración.

En el contexto nacional, hay referencias en trabajos previos tales como los realizados en el Centro Médico Ascope, revisados por Argomedo (2020) el cual tiene como propósito encontrar la relación entre la variable engagement y desempeño laboral dirigido al personal asistencial, el método de estudio fue no experimental, transversal, correlacional simple, se utilizaron como instrumento 2 escalas, entre ellas Utrecht de engagement, y el cuestionario de desempeño laboral, su muestra estuvo conformada por 30 trabajadores asistenciales, entre sus principales resultados se obtuvo que el personal asistencial percibe un nivel de engagement alto con el 87%, mientras que un 13% lo percibe de manera regular; asimismo el 100% de ellos lo perciben en nivel regular, también describe una relación significativa, con correlación de Spearman = 0.809. y como conclusión, el engagement se relaciona con desempeño laboral.

Asimismo, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN-Norte, Muñoz (2021), durante los tiempos COVID-19, realizó un estudio con el fin de relacionar los variables, satisfacción laboral y desempeño; la metodología fue de tipo descriptiva-correlacional y diseño transversal, se logró la participación de 87 trabajadores asistenciales a quienes se les aplicaron dos instrumentos- cuestionarios, y como resultados finales se obtuvo que el predominio era alto (55,2%) para la variable engagement y desempeño obtuvo un resultado medio con (66,7%); con respecto a las dimensiones vigor y absorción obtuvieron el nivel alto (55,2% y 63,2% respectivamente); la dimensión dedicación obtuvo el nivel medio (49,4%). Finalmente se concluye que existe relación significativa entre ambas

Bravo (2021), inició una investigación con el fin de analizar la relación entre la variable engagement y desempeño laboral, proyectado hacia el personal que labora para la Red de Salud Chepén – La Libertad; ; en la investigación participaron 395 profesionales entre asistenciales y administrativos, la metodología empleada fue cuantitativa básica, no experimental, corte transversal y alcance correlacional; utilizaron el muestreo probabilístico aleatorio simple con medio de recopilación de información estadística; como

resultados se identificó que el nivel de engagement es alto 59.5% y desempeño laboral en un 56.9%; se concluye que existe relación fuerte y positiva entre ambas variables, un Rho de Spearman de 0.804 y nivel de significancia $p < 0.01$, se recomienda que la institución continúe fomentando y desarrollando el engagement entre los trabajadores para de esta manera identificar factores e influir de manera positiva para generar soluciones idóneas a problemas que se presenten.

En la ciudad de Arequipa, Barriga (2022), realizó una investigación con el fin de relacionar la variable engagement con desempeño laboral, el método y tipo investigativo fue observacional, prospectivo y transversal, la muestra la constituyó un total de 88 trabajadores de salud, quienes laboran en la Microred Francisco Bolognesi, para la recopilación de datos, se utilizó el cuestionario UWES-17 y la escala de desempeño laboral; entre los resultados se encontró que el personal de salud presenta un nivel alto de engagement (57.95%) y la variable desempeño laboral con mayor frecuencia fue del 53.41% siendo un nivel bueno. Por último para la asociación de variables se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman el cual fue alta (Rho=0.892), concluyendo que existe asociación positiva entre ellas.

Paipay (2022), realizó una investigación en la ciudad de Huaral – Lima, con el propósito de encontrar la relación entre la variable engagement y rendimiento laboral, dirigido a 80 colaboradores del Hospital San Juan Bautista de la misma localidad, incluido personal administrativo y asistencial; la metodología fue hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal, utilizaron como medio para recolectar información los instrumentos de cuestionario y la encuesta, entre los resultados se obtiene que a nivel estadístico se halló que engagement se relaciona significativamente con el rendimiento laboral con un valor < 0.05 , de igual permite el crecimiento personal por parte de los colaboradores y por ende del nosocomio, además las dimensiones (Vigor, dedicación y absorción) presenta una relación significativa y positiva media con el rendimiento laboral.

En el Hospital Santa María en Cutervo, Méndez (2023), ejecutó un estudio para identificar la relación entre engagement y satisfacción laboral, dirigido al personal sanitario, la metodología fue de tipo básica, cuantitativa, diseño no experimental, transversal y alcance correlacional; trabajó con una población muestral de 88 colaboradores, la una encuesta fue el medio para obtener información estadística; dentro de los resultados se obtuvo que el nivel de engagement era alto con un (71.6%), el nivel de vigor, dedicación y absorción se encuentran elevado, con respecto a satisfacción laboral se encontró que era moderada (62.5%) asimismo existe relación estadísticamente significativa directa de intensidad media entre ambas variables hallándose un coeficiente de Rho de Spearman ($\rho = 0.409$).

A continuación, se definen las variables de estudio en primer lugar iniciaremos con engagement, considerado por Bakker & Demerouti (2013), como el concepto emocional del nivel de compromiso que posee el colaborador hacia sus funciones, esto se verá proyectado como la energía que emplea con entusiasmo en la realización de labores encomendadas a su vez resolverá problemas que puedan surgir debido a sus ideas innovadoras.

Asimismo, Schaufeli y Bakker (2003), lo definen como persona con cualidad de ganador y capacidad de solucionar problemas aun encontrándose con recursos limitados, asimismo desarrolla resistencia. persistencia, motivación, entusiasmo y concentración, sin que las acciones emprendidas afecten a los miembros de la empresa. Asimismo, Kanh (1990), lo refiere como el estado psicológico positivo involucrado con el trabajo y caracterizado por las características como el vigor, dedicación y concentración.

Mencionar que el engagement surge en el contexto de una nueva postura que anhelan empresas modernas, teniendo como objetivo la necesidad de reclutar colaboradores con cualidades como proactividad, mayor compromiso en cumplimiento de objetivos de la empresa y su trabajo (Alalú, Szeinman, Corvetto y Franco, 2018).

Entre los factores involucrados para tener encontrar engagement debemos encontrar buenas condiciones en el trabajo y recursos laborales; los mencionados brindaran satisfacción y la motivación al empleador durante su estadía en la empresa; mencionaremos también las demandas, ellas se refieren al esfuerzo físico y mental que surge por parte del colaborador. Cuando los empleados se involucran en su trabajo, despiertas cualidades de desafíos, inspiraciones y orgullo.

Para lograr evaluar y medir la variable en mención, Schaufeli y Bakker (2003) desarrollaron un instrumento llamado, Utrecht Work Engagement Scale (UWES), modificado encontrándose 17 ítems, tiene como finalidad calcular el efecto motivacional en base a las 3 dimensiones, los resultados psicométricos confirman su validez factorial, correlación interna, estabilidad transcultural y adaptada a los diversos países, su consistencia se basa a los valores del alfa Cronbach y el puntaje final son estables en el tiempo. Actualmente es el medio más utilizado, también traducida en 17 idiomas.

Shaufeli y Bakker (2003), nos menciona que existen dimensiones del engagement, y estas se encuentran conformado en primer lugar por el vigor, el cual hace referencia a la dedicación, voluntad y esfuerzo hacia el trabajo, así también la persistencia frente a las adversidades, se caracterizar al elevado nivel de predisposición que presenta el trabajador durante su jornada laboral, también hace mención a la firmeza mental y al deseo de continuar con su esfuerzo de superación (Salanova y Schaufeli, 2009). Se canalizará la energía del trabajador, estableciendo resistencia y desarrollando persistencia en cada organización, se proporciona visión y actuación estratégica ante los procesos de entrega en los servicios en este caso nos referimos a los servicios en salud, involucrando la participación activa al desarrollo del trabajo organizacional (Garbanzo, 2015).

En segundo dimensión trataremos la dedicación, que indica la intervención de la implicancia laboral intensa, acompañada de sentimientos como la inspiración, orgullo, entusiasmo y el reto por el trabajo que se realiza, todo lo

mencionado permite que el colaborador se dedique muy estrechamente con sus labores, el mismo que sirve de inspiración para los demás (Salanova y Schaufeli, 2009), también la definen como la forma cómo se estructuran e involucrar la motivación, orgullo y entusiasmo para aportar conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas que permite el dinamismo para todos los integrantes de la corporación (Salessi, 2020).

Como última dimensión tenemos la absorción, la cual implica un incremento en el nivel de concentración por un determinado tiempo que dura la jornada laboral, también se considera una característica especial que permite obtener ritmos de trabajo constituidos y distribuidos; de esta manera se direcciona el dinamismo a diversas labores, permitiendo el logro de lo trazado; hace mención también al estado mental del colaborador, representada por la concentración en el trabajo, que implica invertir mucho más tiempo de lo esperado, incluso en algunas ocasiones no desea dejar de realizar sus actividades diarias cuando termina el horario laboral (Salanova y Schaufeli, 2004).

A la vez encontramos diversos modelos para engagement entre ellos, el modelo afectivo del work engagement, consiste en la dinámica emocional del trabajador, expresándose con el afecto positivo y negativo, ambos son necesarios para obtener el grado de work engagement (Álvarez et al 2014), debe surgir debido al aumento de motivación, se puede identificar cuando ocurre efecto negativo y este cambiará a ser fructífero, al darse el cambio afectivo se verá reflejado en diferentes escenarios y periodo de tiempo (Navarro, Rueff y Laurenceau, 2022). Asimismo, el afecto negativo posee potencial motivador, puesto que establece medidas de mejora, elevando el efecto positivo y resultado el nivel de work engagement (Schaufeli, 2013).

También se define el modelo Job demand resources (JDR), el cual hace mención que en todo ambiente laboral se pueden apreciar diversos factores que influyen en el agotamiento que puede presentar el colaborador, entre ellos resaltan dos, el primer factor implica los recursos en el trabajo, tales

como son la infraestructura, parte social y como se da la organización; todo ello considerado como aspectos positivos en el trabajo, puesto que creará incremento y desarrollo del personal, por ende desarrollara el aumento del nivel de engagement y posteriormente se reducirá burnout o también llamado agotamiento, todo esto se dará debido transformación motivacional (Schaufeli, Bakker, 2003); el segundo factor, considera las demandas laborales, tales como los estímulos físicos, psicológicos, sociales u organizativos; si en caso se incrementan las demandas laborales, se llevará a transformar en condicionantes para que surja el stress laboral, generando resultados negativos en el trabajador con implicancias en la salud del trabajador, generándose problemas de conducta tales como depresión, ansiedad, estrés, también podría generar enfermedades cardiovasculares. (Marengo et al 2017); todo ello generará un bajo engagement y por consecuente un alto nivel de burnout a la vez lo definen como un modelo heurístico, que se basa en encontrar el cansancio laboral (burnout) (Schaufeli, Bakker, 2003). El work engagement, debe mantenerse un equilibrio entre la empresa y el trabajo, siendo los recursos y demandas laborales (Schaufeli et al., 2009). El modelo en mención reconocerá que factores se encuentran conectados con el bienestar de los trabajadores, identificando sus demandas y recursos laborales, que al ser identificados podrían impactar negativamente en los trabajadores; el fin es que se permita mejorar siempre los procesos empleando prácticas amigables que generen ganancia en el desempeño, por último se encontró que gestión laboral llega a influir rectamente con el desempeño y el grado de Engagement de los colaboradores (Bakker y Demerouti, 2013).

La segunda variable del presente estudio es desempeño laboral, la cual la definen como la medición del cumplimiento de los requisitos que se exigen en el trabajo, también se revisa la actividad laboral del trabajador con el fin de identificar, medir y evaluar objetivos del desempeño humano en las organizaciones (OIT, 2019).

Bakker y Demerouti, (2013), la describe como el nivel de ejecución alcanzado por parte del trabajador para conseguir metas y objetivos dentro de la organización, el cual será evaluado y calificado de manera personal, para de esta manera buscar la estabilidad y permanencia en la institución.

Por otro lado, Chiavenato (2009), lo define como el comportamiento que adopta el trabajador para la búsqueda de los objetivos a través de estrategias individuales para lograrlo, mencionar que la estrategia debe estar alineada con la organización.

Por esta razón, Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020), refieren que desempeño laboral es el conjunto de cualidades, capacidades, habilidades que se necesita para interactúan en el trabajo y las esas conductas podrían afectar en los resultados y la variabilidad.

Asimismo, también lo definen como el grado alcanzado de metas establecidas dentro de la empresa en un periodo específico, englobando la eficacia personal, calidad del servicio y las habilidades interpersonales tales como capacidad de liderazgo, gestión de tiempo, organización y la productividad. Se mencionan los tipos de desempeño tales como el contextual, hace mención al comportamiento que apoyan el contexto psicológico y social; y el adaptativo, esa muestra el grado en el que los empleados comprenden y se adaptan a los cambios (Curay et al., 2023).

Pedraza et al. (2010), describen que desempeño laboral es la pieza principal para lograr la efectividad en las corporaciones; debido a eso los gerentes no solo deben calcular el nivel de la variable, sino que también mejorarla en sus colaboradores. Por ello, se centra básicamente en las conductas identificadas o acciones realizadas, podrán ser medidas por las capacidades o el nivel de apoyo hacia la empresa.

Chiavenato (2001), menciona que pueden utilizarse diversos medios para lograr la evaluación del desempeño laboral, midiéndolo de acuerdo a las cualidades y características de los participantes, existen varias escalas que serán utilizadas dependiendo el área y funciones del personal evaluado los cuales a criterio necesitan homogeneidad en cada categoría, ser validados, confiables, efectivos y aceptados (González Garcia & Vilchez Pirela, 2021).

También se mencionan diversos modelos para desempeño laboral los cuales fueron diferenciados y aplicables a todos los tipos de labores y desarrollados para ocupaciones (Koopmans et al., 2011).

Por otra parte, Campbell et al. (1990), presenta un modelo elaborado debido a la necesidad que surge al continuar evaluando el desempeño laboral de manera completa, su finalidad es identificar los componentes para posteriormente elaborar estrategias para el logro de objetivos; la presente divide los comportamientos vinculados a las tareas específicas de cada puesto (Koopmans, 2014). El modelo fue elaborado en base a ocho dimensiones: (a) habilidad específica de la función ejecutada; (b) habilidades no detalladas en la tarea; (c) expresión oral y escrita, hace mención a las competencias del colaborador para manifestar los detalles que interesan; (d) demostración del esfuerzo, evalúa la consistencia y perseverancia para culminar las actividades; (e) sostener la disciplina personal, abarca evitar comportamientos negativos durante la jornada laboral; (f) proveer rendimiento en equipo, refiere a la posibilidad de trabajar con otras personas; (g) supervisión de recursos de la empresa; (h) gerenciar y administrar políticas de la empresa.

Murphy (1990), menciona los elementos de uso Campbell, llamados determinantes, los que serán utilizados para el correcto cálculo en beneficio de metas empresariales, asimismo puede ser practicado en diversos sectores, refiere que los elementos pueden aplicarse para explicar el desempeño laboral y como resultado identificar la influencia que ejerce para lograr los objetivos organizacionales (Campos et al., 2020).

Klingner y Nabaldian (2002), describen teorías sobre desempeño laboral, las que explicarían los vínculos existentes entre motivación y capacidad para lograr el desempeño, En primer lugar, tenemos la teoría de la equidad, indica que el desempeño laboral se encuentra asociado con la percepción que posee el trabajador con respecto al trato que recibe por la empresa, esas percepciones generaran lealtad, voluntad y alto índice de eficacia; la percepción se encuentra vinculada al estado mental, que basado en hechos, también significa que la imparcialidad, al igual que el buen trato son elementos primordiales para mantener una adecuada trato con los diferentes niveles de la corporación. Asimismo, debe existir el balance entre el trato y desempeño, sobresaliendo la unión entre esfuerzo y compensación; por ende, dependerá mucho del trato que reciba el trabajador, ya sea justo o no para que se sienta motivado (Klingner y Nabaldian, 2002).

Por otra parte también encontramos la teoría de las expectativas, consiste en considerar los sentimientos de satisfacción que se generaran en los colaboradores y ello conllevará a un mejor desempeño laboral con sus compañeros, se concentra en la percepción subjetiva de realizar el trabajo y desarrollar comportamientos que lleven a conseguir el desempeño para lograrlo se requieren tres elementos tales como la expectativa, representada como el vínculo generado del esfuerzo y el desempeño, también hace referencia al empeño que se tiene para realizar sus actividades y por ende desarrollar desempeño; otro elemento a mencionar es la instrumentaliza, se refiere a la relación entre el desempeño y la recompensa, este precisa el grado estimado de los resultados óptimos que originaran en una recompensa, por último la valencia, indicara la importancia que el individuo otorga al resultado o estímulo que tendrá debido al desempeño obtenido (Vroom, 1964). La presente teoría permite comprender las reacciones positivas o negativas que posee el trabajador durante el desempeño.

Asimismo, existe la teoría de la finalidad o de las metas, sustentada por (Locke, 1969), menciona que existe un papel motivacional y afecta directamente las intenciones que puede presentar el colaborador al momento de realizar alguna función, los colaboradores persiguen intencionalmente metas y/o objetivos mediante la realización de sus funciones, involucrando un nivel de esfuerzo, esto se transformará en el grado de su desempeño. La intención lograr alcanzar un propósito se inicia en la motivación, debido a que ellas sirven de guía para impulsar a dar siempre lo mejor, asimismo las metas pueden poseer las siguientes funciones tales como focalizar la atención en la tarea propuesta, movilizan la energía y el esfuerzo, incrementar la persistencia, crea estrategias; todo ello debe lograr que los objetivos deben ser lo suficientemente interesantes y específicos, de esta manera despertar la motivación e impulsar a conseguirlos (Locke, 1976).

También se describirán las dimensiones del desempeño laboral, entre los que encontramos el desempeño de la tarea, este consiste en lograr las mismas y las responsabilidades que se den en el trabajo, surgirán de acuerdo a las capacidades y conocimientos que posea el trabajador. (Murphy, 1990).

También se menciona la dimensión de los comportamientos contraproducentes, denominados así debido a los actos deliberados que surgen de manera espontánea y voluntaria, ellas podrían perjudicar a las organizaciones debido a la búsqueda del propio beneficio lo define como actos deliberados que se originan de manera voluntaria siendo de esta manera una advertencia para el bienestar de la organización y los empleados. Asimismo, la describen como conductas desviadas e intencionadas como el propósito de realizarlas en contra de la empresa. Por ende, estos comportamientos amenazan el bienestar de la empresa (Omar et al., 2012). Por último, la dimensión del desempeño contextual, definido por Inoñán et al. (2019) refieren como comportamientos naturales e individuales que superan a los esperados por parte de los trabajadores, asimismo refiere que también podría fomentar un mejor funcionamiento de la empresa.

III. METODOLOGÍA

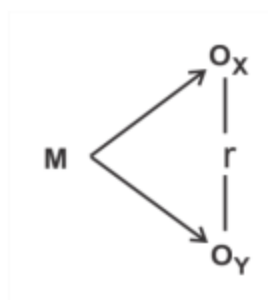
3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de estudio empleado fue de tipo descriptivo - correlacional y propósito, es hallar el nivel de correlación entre ambas variables, categorías en un contexto, además permite cierto grado de predicción y generará nuevos alcances proyectado edificar principios y leyes (Sánchez, Reyes & Mejía, 2018).

Asimismo, de tipo cuantitativa, debido a que se empleó la recopilación de información en base a objetivos y estos representan las variables de estudio, se especificó la frecuencia, productos residuales; también explica las correlaciones validando hipótesis y análisis estadístico. (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de estudio empleado fue no experimental, observacional y transversal, (Hernández y Mendoza, 2018), el mismo que permitió evaluar la relación entre variables tales son desempeño laboral y engagement, además porque la muestra se realizó en un punto en el tiempo.

A continuación, se elaboró la siguiente gráfica:



Donde:

M: Personal asistencial

Ox: Engagement

Oy: Desempeño laboral

r: Correlación de variables.

3.2 Variables y operacionalización.

Variable 1: Engagement

Definición conceptual: Salanova y Schaufelli (2009), se refiere al estado mental positivo para el compromiso hacia las labores que se desempeñan en la empresa, se caracteriza por la dedicación, el vigor y la absorción.

Definición operacional: la variable independiente, de tipo cuantitativa, fue calculada a través del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES), mediante las dimensiones que la conforman.

Indicadores: acorde con el componente fiabilidad, estuvo conformada por los indicadores vigor, donde se recopiló la información respecto a la energía, vigorosidad y ganas de laborar en el horario de trabajo, de igual manera se encuentra el indicador dedicación donde señaló las actitudes y aspiraciones que posee en sus actividades diarias a desempeñar y por último la dimensión absorción en la que nos percatamos que el profesional se concentra tanto en su trabajo que en circunstancias pierde la noción del tiempo debido a la realizar sus actividades.

Escala: el constructo empleó la escala ordinal de medida.

Variable 2: desempeño laboral

Definición conceptual: según Curay, Poveda y Beltrán (2023) lo definen como el grado alcanzado de metas establecidas dentro de la empresa en un periodo específico, englobando la eficacia personal, calidad del servicio y las habilidades interpersonales tales como capacidad de liderazgo, gestión de tiempo, organización y la productividad.

Definición operacional: la variable dependiente, cuantitativa, fue calculada a través del instrumento modificado, con escala de Likert, desarrollando dimensiones como desempeño de tareas, contextual y comportamientos contraproducentes.

Indicadores: con el componente fiabilidad, el instrumento estuvo conformado por el indicador desempeño en la tarea y todas las actividades que pueda realizar y como gestiona el tiempo para realizarlo, de igual manera desempeño contextual abarca las autoiniciativas del encuestado

para asumir las responsabilidades de las tareas encomendadas, y si fueron solucionadas de manera creativa, asimismo también se evaluó un componente negativo que concierne a los comportamientos contraproducentes, en las que el trabajador se enfoca en los aspectos negativos que puede encontrar en su día a día y si este altera su desempeño.

Escala: el constructo empleó la escala ordinal de medida.

3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

El universo de estudio estuvo constituido por un total de 192 trabajadores del centro de salud público del Distrito de Nuevo Chimbote.

Criterios de selección:

Inclusión: Personal de salud asistencial profesional y técnico

Exclusión: Personal administrativo, personal de salud que no desee participar del estudio, personal con licencia, personal que realice prácticas profesionales.

3.3.2 Muestra

Como respuesta a este punto, por presentar una población mayor a 100 personas, para lograr obtener la cantidad de participantes para aplicar los instrumentos se debe efectuar una fórmula numérica para encontrarlos, se calculó un total de 128 trabajadores asistenciales los que se desempeñan en las diferentes áreas del Centro de salud seleccionado. (Ver anexo 1).

3.3.3 Muestreo

Bajo el supuesto de Bernal (2015) el muestreo se basa en conocer ciertas inferencias en el personal asistencial del estudio; en efecto, se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple.

3.3.4 Unidad de análisis

Personal de salud que cumple labor asistencial que labore en el Centro de salud público de Nuevo Chimbote.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: La técnica para la recopilación de información es de tipo encuesta, conformado por los cuestionarios de Engagement y el cuestionario desempeño laboral. Según Hernández y Mendoza (2018) es medio para la recopilación de datos que consiste en la aplicación de un cuestionario estandarizado a una muestra de individuos representativos de una población determinada.

Instrumentos: Con relación a los instrumentos, la información fue recopilada mediante dos cuestionarios, los cuales fueron adaptados según la necesidad de investigación, el cuestionario de origen, denominado ficha técnica siendo la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), desarrollada en el 2003, tiene como creadores a Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, el objetivo será calcular el nivel de engagement, siendo aplicado de manera Individual o reunidos en forma grupal, en un intervalo de 10 minutos aproximadamente y constará con 17 ítems, posee la siguiente estructura: (ver anexo 2).

Para iniciarlo se dio a conocer la escala de respuesta (Likert) que será a través de la valoración numérica tales como: Ninguna vez =0; Casi nunca = 1, Algunas veces = 2, Regularmente = 3, Bastantes veces = 4, Casi siempre = 5, Siempre = 6.

Se evaluaron las tres dimensiones: el vigor, a través de las interrogantes 1, 4, 8, 12, 15, y 17; la dedicación evaluó 5 preguntas siendo los ítems 2, 5, 7, 10, 13, finalmente absorción analizó los ítems 3,6,9,11,14,16.

Asimismo para calcular la variable desempeño laboral, se empleó el cuestionario siendo la ficha técnica llamada, escala de rendimiento laboral individual, teniendo como autor a Koopmans en el año 2013 (ver anexo 3).

La aplicación tiene un tiempo de duración aproximado de 10 min, como encabezado se conocerá la escala de Likert que su propósito será la medición teniendo como consideración a 1= Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Algunas veces, 4= Casi siempre, 5 = Siempre.

Asimismo, en las interrogantes se encuentran distribuidos en las tres dimensiones: rendimiento de tarea se calculó en las primeras 5 interrogantes; de la interrogante 6 a 13 se evalúa la dimensión rendimiento de contexto y los últimos 14 a 18 ítems calculan la dimensión comportamientos contraproducentes; teniendo así una encuesta con un cuerpo de 18 ítems.

Validez: Es importante mencionar, que ambos instrumentos se sometieron a evaluación de tres expertos en el tema, ellos utilizarán una matriz de operacionalización de las variables para comprobar la coherencia, pertinencia y redacción de los mismos. De tal manera se busca garantizar la validez y fiabilidad de los instrumentos para la obtención de información.

Confiabilidad: Con el fin de verificar la consistencia de los instrumentos, se llevará a cabo un análisis estadístico utilizando el software SPSS versión 27. Este análisis implicó la evaluación de la prueba piloto dirigido a personal asistencial que laboran en un establecimiento distinto al de estudio, perteneciendo este al distrito de Chimbote. Se realizó el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo como resultado para el primer instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) un valor de 0.713 con sus 18 elementos (Ver anexo 4) y para el segundo cuestionario que mide desempeño laboral de Koopmans, el resultado fue de 0.935 para sus 17 ítems como estructura (ver anexo 5). De esta forma, se determinó la fiabilidad de la herramienta de medición al analizar la consistencia y

estabilidad de los resultados obtenidos en diferentes situaciones y momentos de medición.

3.5 Procedimientos

Como primer paso se inició con la documentación respectiva para solicitar el permiso correspondiente, el que fue expedido por la casa de estudios, Universidad Cesar Vallejo, filial Chimbote, posteriormente se entregó la solicitud dirigida al jefe del Centro médico público donde se desarrollará el estudio en mención (ver anexo 6).

En segundo lugar, se adaptaron ambos instrumentos, de tal manera que se desarrollen en el tiempo previsto. Para lograr este objetivo se emplearon dos cuestionarios previamente validados mediante juicio de expertos, posteriormente se ejecutó una prueba piloto (ver anexo 7) para evaluar la confiabilidad de los cuestionarios, mediante la identificación del coeficiente de Cronbach.

Por último, una vez obtenidos los datos, se inició el análisis estadístico mediante el uso del software SPSS v27 y Microsoft Excel, organizándose en cuadros estadísticos para su posterior análisis y discusión.

3.6 Método de análisis de datos

Con lo que respecta al procedimiento para analizar la información se inició sobre una base de datos será creada en Microsoft Excel (anexo 8), los cuales posteriormente se ingresarán al programa estadístico SPSS versión 27, seguido de ello se eliminaron datos perdidos y se agruparon las variables de estudio para analizadas en base a estadística descriptiva y basado en gráficos de diversidad, para presentar los objetivos y resultados, para el análisis descriptivo se manejará la distribución de las frecuencias y para estadística inferencial Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Según Das y Sil (2017), mencionan principios éticos, que toman en cuenta lo siguiente:

La confidencialidad, indica que el investigador conoce a su población muestra, la información obtenida la mantendrá de manera anónima entre ellos los datos de identificación personal y evitar vinculación, manteniéndola de manera secreta. De igual manera tenemos el consentimiento informado, en la que los participantes conocen los propósitos, beneficios, riesgos y financiamiento, antes de aceptar o negarse a participar del estudio.

Por último, la participación voluntaria, consiste en que los participantes son libres de elegir si participan de estudio o no en cualquier comento.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial.

NIVEL DE ENGAGEMENT	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	14	32.6	16	33.3	11	29.7	41	32.0
Medio	18	41.9	21	43.8	11	29.7	50	39.1
Alto	11	25.6	11	22.9	15	40.5	37	28.9
Total	43	100.0	48	100.0	37	100.0	128	100.0

Coefficiente de correlación Rho de Spearman 0.083

La tabla N° 1, describe el propósito del primer objetivo específico de la investigación, donde se plantea encontrar la relación entre las variables de estudios, engagement y desempeño laboral, encontrándose que del total de los 128 entrevistados lo que corresponden al 100% de la muestra, se observó una correlación muy baja, con un coeficiente Rho Spearman de 0.083, menor a p 1, de esta manera también se afirma la hipótesis verdadera planteada, lo que expresa que el personal de salud debe presentar diversos estados de ánimo, predisposición y entre otros factores, los cuales si influyen deseo de realizar de manera efectiva sus actividades programadas, se verá reflejado en su desempeño laboral y cumplimiento de metas establecidas.

Tabla 2:

Nivel de engagement en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023.

Niveles	f	%
Bajo	41	32.0
Medio	50	39.1
Alto	37	28.9
Total	128	100.0

En la tabla 2, se observa el resultado como respuesta al objetivo específico planteado, el cual fue determinar el nivel de engagement existente en el personal asistencial del centro de salud público, el estudio concluye que del total de la muestra de estudio, en la que participaron 128 trabajadores, equivalente al 100%, entre los resultados resaltantes se encuentra que el 39.1% del total posee un nivel de engagement medio, mientras que un 32% posee un nivel bajo; a diferencia que solo un 28.9% que posee un nivel alto, siendo que ninguno se acerca a un resultado óptimo.

Tabla 3:

Nivel de desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023.

Niveles	f	%
Bajo	43	33.6
Medio	48	37.5
Alto	37	28.9
Total	128	100.0

En la tabla 3, con respecto a evaluar el tercer objetivo específico del presente estudio, se pretende encontrar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial del centro público en Nuevo Chimbote; dentro de los resultados se observa que del total de los 128 entrevistados, el 37.5% de la muestra posee un nivel de desempeño laboral medio, un 33.6% un nivel bajo y tan solo el 28.9% un nivel alto; encontrándose todos aún por debajo de un 50% del total de entrevistados, el que indica que el personal asistencial en algunas circunstancias podrían no desenvolverse de manera óptima en sus actividades y para con el trato del paciente.

Tabla 4:

Relación entre la dimensión vigor del engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023.

NIVEL DE VIGOR	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	16	37.2	17	35.4	11	29.7	44	34.4
Medio	15	34.9	20	41.7	11	29.7	46	35.9
Alto	12	27.9	11	22.9	15	40.5	38	29.7
Total	43	100.0	48	100.0	37	100.0	128	100.0

Coefficiente de correlación Rho de Spearman 0.093

En la tabla 4, se evalúa la correlación entre la dimensión vigor de la variable engagement con la variable desempeño laboral, del total de los 128 entrevistados pertenecientes al centro de salud público; entre los resultados se observa que estadísticamente, existe una correlación muy baja entre ambas, con un valor de Rho de Spearman = 0.093, esto implicaría que en la salud pública mientras mayor sea el vigor en los trabajadores menor será el desempeño laboral.

Tabla 5:

Relación entre la dimensión dedicación del engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023.

NIVEL DE DEDICACION	Nivel DE DESEMPEÑO LABORAL						Total	
	bajo		medio		alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	13	30.2	17	35.4	10	27.0	40	31.3
Medio	16	37.2	20	41.7	12	32.4	48	37.5
Alto	14	32.6	11	22.9	15	40.5	40	31.3
Total	43	100.0	48	100.0	37	100.0	128	100.0

Coefficiente de correlación Rho de Spearman 0.047

En la tabla 5, con respecto al objetivo específico que consiste en relacionar la dimensión dedicación de la variable engagement con la variable desempeño laboral, identificamos que estadísticamente, existe correlación muy baja entre ellas, siendo el valor Rho de Spearman = 0.047, entre los trabajadores asistenciales del centro de salud público, ello se plasma en que mientras más alto sea la dedicación que le pongan en sus actividades los trabajadores, ello no influirá de tal manera que provoque un impacto en el desempeño laboral.

Tabla 06:

Relación entre la dimensión absorción del engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023.

NIVEL DE ABSORCION	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	13	30.2	16	33.3	9	24.3	38	29.7
Medio	20	46.5	23	47.9	15	40.5	58	45.3
Alto	10	23.3	9	18.8	13	35.1	32	25.0
Total	43	100.0	48	100.0	37	100.0	128	100.0

Coefficiente de correlación Rho de Spearman 0.087

Con lo que respecta a los resultados expresados en la tabla 06, expresa la correlación entre la dimensión absorción de la variable engagement y la variable desempeño laboral, detectado en el personal asistencial de un centro de salud público, en la que se determina estadísticamente que existe una correlación muy baja entre ambas, obteniendo un resultado de Rho de Spearman de 0.087, ello se refleja en que mientras los trabajadores posean un buen nivel de absorción, ello no se reflejará en el producto de su desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Ante la problemática suscitada y evidenciada de manera diaria en diversos entidades de salud, se propone realizar el estudio con el propósito de determinar la relación existente entre las premisas engagement y satisfacción laboral en el personal asistencial tomando como muestra a un centro de salud público en Nuevo Chimbote 2023, al iniciarla el estudio se realizó la prueba de confiabilidad de los instrumentos a través de una evaluación por medio de una piloto dirigido a personal de un instrumento diferente , el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, para el primer instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) obtuvo un valor de 0.713 y para el segundo cuestionario que medirá la variable engagement, se obtuvo un valor de 0.935; ya aprobando los instrumentos se inició con la recopilación de información, el cual fue analizado mediante tablas.

Entre las primeras contribuciones del estudio, se describe el propósito del primer objetivo específico de la investigación, donde se plantea encontrar la relación entre las variables de estudios, engagement y desempeño laboral, encontrándose que del total de los 128 entrevistados lo que corresponden al 100% de la muestra, se observó que existe una correlación muy baja , con un coeficiente Rho Spearman de 0.083, menor a $p < 1$, de esta manera también se afirma la hipótesis específica, que existe correlación entre ambas; lo que expresa que el personal de salud al tener diversos estados de ánimo, predisposición y entre otros factores, ello influye en el deseo de realizar de manera efectiva sus actividades programadas el cual se verá reflejado en su desempeño laboral y cumplimiento de metas establecidas. Al respecto se encontraron estudios similares, entre ellas una realizada por Brito et al (2022), en la ciudad de México , que tenía el propósito de buscar la relación interna entre satisfacción laboral intrínseca con las dimensiones de engagement, dirigido a los profesionales de enfermería dentro de sus resultados se encontró una evidencia de correlación positiva y estadísticamente significativa, entre engagement con los factores intrínsecos de la satisfacción laboral, obteniendo el valor de 0.712 de Rho Spearman. Asimismo, López, Aragón, Muñoz, Madrid

y Tornell (2021), un estudio similar realizado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, sostuvo que existe una influencia positiva significativa entre variables, con un valor predictor significativo muy importante ($\beta = .806$). también Quispe (2020), dentro de sus conclusiones manifiesta que la prueba de chi cuadrado se evidencia que existe una relación directa y fuerte entre ambas variables. ($P < 0.05$), también que la mayoría de trabajadores tiene un nivel alto de engagement, asimismo poseen un nivel alto en cuanto al desempeño laboral.

Asimismo, Muñoz (2021), en su estudio realizado durante los tiempos COVID-19, el cual fue ejecutado en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN-Norte, de igual manera tuvo el propósito de relacionar las variables, en mención, encontrando que se encuentran relacionadas significativamente en un nivel moderado a alto ($SpR ,406$).Y no olvidar a Argomedo (2020), que en su investigación que tuvo el propósito de relacionar las variables en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, también encontró que existe una relación estadísticamente significativa, valor Spearman = 0.809. Con todo ello pudo evidenciar que una forma efectiva los trabajadores se sienten plenamente comprometidos con la organización, evidenciándose que cuanto mayor sea el compromiso del trabajador, se esmerará en realizar su trabajo, por ende, habrá mayor satisfacción laboral y ejecutará sus funciones de la mejor forma posible, por otro lado, Barriga (2022), en su estudio de correlación de variables el resultado fue estadísticamente alta ($Rho=0.892$), logrando que el profesional de salud obtenga mejores resultados en sus actividades para el establecimiento sino también la satisfacción consigo mismo y su entorno, También Méndez (2023), estadísticamente a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman ($\rho = 0.409$), encontró la relación es directa y por último también Bravo (2020), se observó que en su estudio si existe una relación positiva y fuerte entre sus variables de estudios, las ya detalladas, con una medida de correlación de Spearman 0.804 ($p < 0.001$)

Con respecto a la exploración realizada, evaluamos lo planteado en la tabla 2, que tiene por objetivo brindar respuesta a lo planteado, el cual fue hallar el nivel de engagement existente en el personal asistencial del centro de salud público, en los hallazgos se encontró que del total de la muestra de estudio el cual fue 128 participantes, equivalente al 100%, se demuestra que solo el 39.1% del total posee un nivel de engagement medio y el 28.9% que posee un nivel alto, lo que conlleva un adecuado compromiso laboral con sus funciones encomendadas en el centro de labores, ello se reflejará con la energía, entusiasmo que se emplea día a día, asimismo con esas cualidades se podrán resolver problemas que pudiesen surgir.

A la vez mencionar que también se encontró que existe un 32% de trabajadores que posee un nivel bajo, siendo este pequeño grupo una debilidad para el desempeño laboral al no presentar un resultado óptimo; los resultados no fueron lo esperado a comparación del estudio de Quispe (2020), en la que su investigación encuentra que el 81.8% de su población posee una elevada escala de engagement, seguido de un 13.6% con nivel medio y el 4.5% de la población tiene escala baja, ellos evidenciaron que el 54.5% del personal de enfermería tiene un nivel alto a comparación del personal técnico.

Asimismo, Carrillo (2020) en su estudio en Santa Elena- Ecuador, dirigido al personal de la salud del primer nivel, encontró que el nivel de engagement corresponde a un nivel alto con respecto a sus dimensiones; con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach 0,802. Además, en el contexto nacional, hay referencias en trabajos previos tales como los revisados por Méndez (2023), en su estudio ejecutado en Hospital Santa María de Cutervo. observó que el 71.6% de los colaboradores presentan un nivel de engagement alto y el 28.4% restantes con nivel medio, de igual manera detalla, en el estudio realizado en la Micro red Francisco Bolognesi – Arequipa, ejecutado por, Barriga (2022), detalla que el nivel de engagement es bajo con un 10.23%, un 31,82% es medio y alto el 57,95%, esos resultados fueron sustentados que se debieron a la influencia la temporada de muertes debido a la pandemia por Covid19.

También, Argomedo (2020), plasma que el 87% del personal asistencial del establecimiento donde desarrollo su estudio, el 87% de trabajadores perciben un nivel alto mientras que el 13% nivel regular de Engagement, todo ello en el Centro Médico Ascope. Recordar que Schaufeli y Bakker (2003), define a engagement como persona con cualidad de ganador y capacidad de solucionar problemas aun encontrándose con recursos limitados, desarrollando resistencia, persistencia, motivación, entusiasmo y concentración, finalmente Bravo (2021), observó que el 59.5% del total de colaboradores encuestados en la Red de Salud Chepén – La Libertad, el 59.5% presentaron un nivel de engagement alto; seguido del 22.6% los cuales presentaron un nivel bajo y solo el 17.9% un nivel medio.

En la investigación la segunda variable del presente estudio es desempeño laboral, según la OIT (2019), la definen como la medición del efectuar los requisitos que se requieren en el trabajo, Bakker y Demerouti, (2013), lo consideran como la ejecución alcanzado para cumplir metas y objetivos dentro de la organización, para alcanzar la estabilidad y permanencia en la institución.

Teniendo en mente esas definiciones, los resultados se detalla en la tabla 3, con respecto a evaluar el tercer objetivo específico del presente estudio, en la que se pretende encontrar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial del centro público en Nuevo Chimbote; dentro de los resultados se observa que del total de los 128 entrevistados, el 37.5% de la muestra posee un nivel de desempeño laboral medio y solo el 28.9% posee un nivel alto, también cabe mencionar que existe un 33.6% con nivel bajo, en parte alentador si unimos los 2 primeros niveles, pero preocupante que más del 25% de los entrevistados no alcancen el grado que necesita la empresa para que pueda trabajar en alcanzar las metas ello implicaría que desarrollen de manera ineficiente sus funciones los cuales no darían fruto, a la larga sería un factor de riesgo si en caso desean mantener la estabilidad laboral, puesto que ello no lograra alcanzar su meta mensual de atenciones y actividades programadas, ello repercutiría en el personal contratado por las diversas modalidades;

asimismo también influirá en el trato al paciente, es por ello se ve muy necesario realizar otros estudios para determinar las causas que influyen para estos resultados, para posterior a ello evidenciar un cambio significativo; todo lo contrario a los resultados de la presente se evidencia en el estudio de Muñoz (2021), en la que durante los tiempos COVID-19, ejecuto un estudio de tipo descriptiva-correlacional con diseño trasversal, al analizar la muestra de 87 trabajadores asistenciales da como resultados final que el desempeño laboral obtuvo un nivel medio con (66,7%); en el de Argomedo (2020), el total de su población siendo personal sanitario asistencial que labora en el Centro Médico Ascope, perciben nivel regular sobre el desempeño laboral. Asimismo, Barriga (2022), realizó un estudio en la ciudad de Arequipa donde evidenció que el nivel de desempeño laboral es deficiente con un 1,14% , 45,45% tiene nivel regular mientras que con un nivel alto se encuentra el 53,41%.

Bravo (2021), inició una investigación dirigido al 395 trabajadores administrativo en salud; hallo que el nivel de desempeño laboral se encuentra en un nivel alto con 56.9%, el 22.6% es bajo y el 20.5% de colaboradores encuestados, posee una escala media., de igual manera coincide con Quispe (2020), que estudio la variable desempeño laboral encontrando que el 95.5% tiene un nivel alto y mientras que el 4.5% es escala medio; entre los que destaca que el profesional enfermero posee el 68.2% tiene nivel alto, en el personal técnico el 27.3% obtuvo un nivel alto.

Mencionar a Shaufeli y Bakker (2003), que para calcular la variable engagement, es necesario primero identificar las dimensiones que la conforman, siendo entre ellas en primer lugar, vigor, el cual hace referencia a la dedicación, voluntad y esfuerzo que se tiene hacia el trabajo, así también la persistencia frente a las adversidades, se caracteriza durante su jornada laboral, puesto que hace mención a la firmeza mental y al deseo de continuar con su esfuerzo de superación (Salanova y Schaufeli, 2009), en segundo lugar se encuentra la dedicación, que implica el acompañamiento de sentimientos como la inspiración, orgullo, entusiasmo y el reto por el trabajo que se realiza,

todo ello permite que el colaborador se dedique muy estrechamente con sus labores, el mismo que sirve de inspiración para los demás.

Como última dimensión tenemos la absorción, la cual implica un incremento en el nivel de concentración en el tiempo que dura la jornada laboral, también se considerada una característica especial el que permite distribuir los ritmos de trabajo, permitiendo el logro de lo trazado. Ante lo mencionado se evaluaron los últimos objetivos a través de la N° 4, donde se evalúa la correlación entre la dimensión vigor encontrando un valor de Rho de Spearman = 0.093, de igual forma la dimensión dedicación se identificó que estadísticamente, existe correlación muy baja, Rho de Spearman = 0.040, finalmente la dimensión absorción, detectado en el personal asistencial, determina estadísticamente que existe una correlación muy baja con un resultado de 0.087; todas ellas relacionadas con la variable desempeño laboral; ello implicaría que los trabajadores asistenciales del centro de salud público, poseen deficiente nivel de engagement que podría repercutir con las actividades encomendadas, de las cuales podrán no ser desarrolladas adecuadamente, provocando a lo largo un impacto negativo en el desempeño laboral.

Por ello nuestros hallazgos del estudios, no coinciden con los de, Muñoz (2021), Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN-Norte, durante los tiempos COVID-19, con respecto a las dimensiones vigor y absorción alcanzaron niveles altos (55,2% y 63,2% respectivamente); mientras que dedicación alcanzó un nivel medio (49,4%). También, Barriga (2022), realizó un estudio en la ciudad de Arequipa, donde relaciono la dimensión vigor con desempeño laboral encontrando que existe una relación muy bajo, con solo el 7%, nivel bajo 20%, promedio 36% , nivel alto 19% y muy alto el 6%; con la dimensión dedicación se halló : muy bajo 1%, bajo 11 %, promedio 38%, alto 23%, muy alto 15%, finalmente con dimensión absorción: nivel bajo 17%, promedio 36%, alto 30%, muy alto 5%. A la vez Méndez (2023), con respecto a dimensión vigor presentó un 79.5% al nivel incrementado, dedicación un 85.2% y absorción 62.5%, los demás encuestados refieren un nivel medio en

las dimensiones mencionadas y solo se observa un nivel bajo de absorción en un 5.7%.

Asimismo Quispe (2020), se observa que el 81.8% de la población de estudio presenta un nivel alto de vigor, 13.6% medio y 4.5% bajo, también que el 81.8% presenta un nivel alto de dedicación y 18.2% nivel medio; también Argomedo (2020) en su estudio dirigido a trabajadores asistenciales, indica que existe nivel regular para dimensión vigor con un 33% y un 60% para con la variable desempeño laboral, asimismo estadísticamente se relacionan significativamente con un valor Rho de Spearman = 0.498**, definiéndose como moderada; con respecto a la dimensión dedicación se encontró el 57% y dedicación con 43%, relacionadas con desempeño laboral, siendo regular estadísticamente y se relacionan significativamente, con un valor = 0.489**, para la dimensión absorción se establece que el 40% posee un nivel regular y el nivel alto 60% , ambas se relacionan con nivel de desempeño laboral, lo que indica que estadísticamente, se relacionan significativamente, Correlación de Spearman = 0.483**, el cual es moderada.

Bravo (2021), en su investigación realizada en la Red de Salud Chepén – La Libertad; analizo la correlación entre la dimensión vigor con la variable desempeño laboral logrando un valor Rho Spearman de 0.801, para la dimensión dedicación se obtuvo correlación de 0.805 y absorción con una medida de correlación de Spearman de 0.773, reflejando que existe una relación positiva y fuerte entre ellas. En México se ejecutó un estudio realizado por Brito et al (2022), donde busca encontrar la relación interna entre satisfacción laboral intrínseca con las dimensiones de engagement, en ella participaron 71 enfermeros, que al procesar los datos se determinó que existe correlación entre engagemnet con la dimensión vigor con un 0.573; para la dimensión dedicación se obtuvo 0.676 y finalmente con la dimensión absorción se obtuvo el 0.699 como valor Rho Spearman,

La presente investigación presento en su curso algunas limitaciones que deberían tomarse presente para próximos estudios, tales fueron estuvo limitada a sola una institución, debido a la naturaleza de la investigación siendo cuantitativa, los datos, podrían carecer de la perspicacia. El diseño transversal y correlacional del estudio no permite obtener datos causales o factores relacionados con las variables. Durante la exploración se encontró escasez de trabajos previos en índole internacional, en especial en el sector salud lo que dificulto las comparaciones.

Los hallazgos de la investigación brindarán información relevante, puesto que contribuirá a fortalecer los aspectos positivos que poseen los trabajadores, a la vez brindará beneficios a las diversas jefaturas de servicio del establecimiento reconocer y evaluar los niveles de engagement con desempeño laboral, los resultados serán de carácter diagnóstico situacional de la realidad del centro de salud y servirá de impulso para implementar estrategias de mejora para fortalecer en las debilidades encontradas que en muchas casos son desconocidas por los directivos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En la presente investigación se determinó que existe una relación muy baja entre las variables engagement y desempeño laboral, con una significancia ($p < 0.001$) y una correlación de Rho Spearman 0.083, de esta manera afirmando la hipótesis verdadera que si existe relación entre ambas variables.

Segunda: En el estudio realizado se encontró que el nivel engagement, es de predominio a medio con un resultado del 39.1%.

Tercera: Se identificó que el 37.5% de los trabajadores asistenciales posee un nivel medio de desempeño laboral, seguido de un 28.9% con nivel alto y por último se encontró un 33.6% con nivel bajo.

Cuarto: Con respecto a la relación existente entre la dimensión vigor perteneciente a la variable engagement y la variable desempeño laboral, estadísticamente existe una relación muy baja, teniendo como resultado un Correlación de Spearman = 0.093

Quinto: Con respecto a la dimensión dedicación de la variable engagement y desempeño laboral, se obtuvo estadísticamente una correlación muy baja entre ellos, teniendo el valor Rho de Spearman = 0.047

Sexto: En la correlación estadística Rho de Spearman entre la dimensión absorción y la variable desempeño laboral, se encontró el valor de 0.087, el cual indica que existe una relación muy baja entre ambas de toda la población muestral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: : Se recomienda al jefe del centro de salud público elabore estrategias que conlleve a identificar los factores que predispongan que los trabajadores no tengan un nivel alto de engagement y al solucionarnos pueda repercutir en la mejora del desempeño laboral institucional y también se reflejará en el buen trato y atención a los usuarios externos.

Segundo: Promover y organizar talleres de integración laboral, coaching grupal, realizado por personal capacitado de esta manera mejorar la comunicación, motivación, disminución de estrés en los trabajadores del centro de salud.

Tercero: Evaluación continua del desempeño laboral en los trabajadores asistenciales.

Cuarto: Elaborar estrategias para fomentar habilidades blandas y liderazgo en los trabajadores sanitarios.

Quinto: Realizar estudios similares con el fin de hallar subsanar los factores que influyen en el incremento de valores de las variables de estudio.

REFERENCIAS

- Afacan, M. (2015). Exploring the consequences of work engagement: Relations among OCB-I, LMX and team work performance. *Ege Academic Review*, 15(2), 229-238.
- Álvarez Pérez, D., Castro Casal, C., & Vila Vázquez, G. (Eds.). (2014). *Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista* (Vol. 19, Número 65). *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29030101003.pdf>
- Armijos F, Bermúdez A & Mora N. (Eds.). (2019). *Gestión de la administración de recursos humanos* (Vol. 11). *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bakker A & Demerouti, E (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1-13). Salt Lake City, UT: Noba Scholar.
- Barriga Condori, T. C. (2022). *Relación del Engagement con el desempeño laboral en el personal de Salud de la Micro Red Francisco Bolognesi – Arequipa 2021* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7ab4fa8b-95f2-416a-a34e-8b53f79dc731/content>
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29 (3), 107- 115
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. doi:10.1108/CDI-11-2017-0207

- Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E (Ed.). (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica* (Vol. 7, Número 1). Valor Agregado. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/competencia-comunicativa/desempeno-lab-resumen/37299369>
- Bayona, P., & Andrés, M. (2020). *Desempeño laboral en el establecimiento de Salud I-4 La Unión, Piura. 2020*. Universidad César Vallejo.
- Bravo Espinoza, M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54716>
- Brito Ortiz, J., Nava Gómez, M., Brito Nava, E., Román Brito, G., & Marco, E. L. O. C. (Eds.). (2022). *Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería* (Vol. 6). Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862
- Campbell, J. P, Mc Henry, J.J & Wise, L.L (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-33.
- Carrillo Vera, P. (Ed.). (2020). *Análisis del engagement laboral en profesional de atención primaria en salud de la provincia de Santa Elena - Ecuador* (Vol. 40). San Gregorio. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (1a ed.). McGraw Hill Higher Education. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Curay Túqueres, C., Poveda Caicedo, D., & Beltrán Ávalos, C. (2023). Efectos de las redes sociales en el desempeño laboral de los empleados del sector cooperativista. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(1), 21–29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8823218>
- Escobedo C & Quiñones M (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos*

- *agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral: Una Exploración*. Teseo.

Garbanzo Vargas, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67. <https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>

Geraldo, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., & Buendía Herrera, K. M. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–170. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

Gil Girbau, M. E. (2022). *El work engagement de los directivos intermedios del sector salud: determinantes organizativos* [Universitat Ramon LLull]. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672237/Tesi_Maria_Emilia_Gil.pdf?sequence=2

González García, W., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*, 54–74.

Hardgrove, M. E. y Howard, A. P. (2015). Passion thrillers and passion killers: How to support and thwart employee passion. *Journal of Business & Economic Policy*, 2(1), 16-22.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.

https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

- Hernández-Vásquez, A., Rojas-Roque, C., Prado-Galbarro, F. J., & Bendezu-Quispe, G. (2019). Satisfacción del usuario externo con la atención en establecimientos del Ministerio de Salud de Perú y sus factores asociados. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 36(4), 620–628. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.364.4515>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kahn,W.(1990).Psychological Conditions of PersonalEngagement andDisengagement at Work. *Academy of Management Journal* (33), 4, pp.692-735.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Organizations and the system concept. In J. Shafritz, J. Ott, & Y. Jang (Eds.), *Classics of organization theory* (pp. 161-172). Belmont, CA.: Wadsworth
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias*. (4ta ed.). México: McGraw-Hill
- Koopmans, L. (2014). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W., de Vet, H., & van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Marengo Escuderos, A., Suarez Colorado, Y., & Palacio Sañudo, J. (2017). Burnout académico y síntomas relacionados con problemas de salud mental en universitarios colombianos. *Burnout académico y síntomas relacionados con problemas de salud mental en universitarios colombianos*, 11(2), 45–55. <https://www.redalyc.org/journal/2972/297254053003/html/>
- Mendez Toledo, R. (2023). *Engagement y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Santa María de Cutervo* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10992>
- Mendoza Vega, R. , Murillo Murillo, E, & García Méndez, S. (2020). Relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal S. A. S. *I+D Revista de Investigaciones*, 15(1), 69–76. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020008>
- Mora Estrada, O., Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C. A., & Pedraza Lima, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista venezolana de gerencia*, 27(Especial 8), 956–974. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- Muñoz Díaz, J. A. (2021). *Engagement y desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IRENNORTE”* [Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91204/Mu%C3%B1oz_DJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz, A. R., & Bakker, A. B. (2013). 23. El engagement en el trabajo. *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, 437–452.

Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in organizations: Integrating science and practice.*, 286, 157–176.
<https://psycnet.apa.org/fulltext/1990-98304-008.pdf>

Navarro, J., Rueff-Lopes, R., & Laurenceau, J.-P. (2022). Studying within-person changes in work motivation in the short and MediumTerm: You will likely need more measurement points than you think! *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(1), 1–17. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a1>

OIT. (2013). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la iMportancia de las coMpetencias clave*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf

OIT. (2020). *Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_764630/lang--es/index.htm

OIT. (2022). *Es esencial intensificar los progresos en materia de diversidad e inclusión para crear lugares de trabajo productivos y resilientes*. Organización Internacional de Trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_841338/lang--es/index.htm

Ojeda M, Vargas M & Gómez G. (2022). Pasión laboral y su relación con el engagement: un análisis en la industria de exportación. *RAN*, 8(2), 221–232. <https://doi.org/10.29393/ran8-17plmk30017>

Ojeda M, Vargas M & Gómez K (2022). Pasión laboral y su relación con el engagement: un análisis en la industria de exportación. *RAN*, 8(2), 221–232. <https://doi.org/10.29393/ran8-17plmk30017>

- OPS. (2015). *La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe*. Pan American Health Organization / World Health Organization. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=0&lang=es
- OPS. (2015). *La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe*. Pan American Health Organization / World Health Organization. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=0&lang=es
- Paipay Casas, M. S. (2022). *Engagement para mejorar el rendimiento laboral en el Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima 2021* [Norbert Wienier]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6180/T061_07501860_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (Eds.). (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia: Vol. XVI* (Número 3). Revista de Ciencias Sociales (Ve). <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Politi Barreto de Azo, M. B. (2020). *Influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Chiclayo* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51718>
- Quispe Choquehuanca, V. (2020). *Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. Unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019* [Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9834>

- Salanova, M. & Shaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo* (1ra Edición). España- Alianza Editorial.
- Salessi, S. (2020). Adaptación de la escala de job crafting: evidencias de validez en el contexto laboral argentino. *Psicodebate*, 20(1), 7–29. <https://doi.org/10.18682/pd.v20i1.939>
- Salessi, S. (2020). Adaptación de la escala de job crafting: evidencias de validez en el contexto laboral argentino. *Psicodebate*, 20(1), 7–29. <https://doi.org/10.18682/pd.v20i1.939>
- Salgado, J. F., & Cabal, A. L. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schmitt, N., Cortina, J. M., Ingerick, M. J., & Wiechmann, D. (2003). Personnel selection and employee performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp.77–105). Hoboken, NJ: Wiley Press
- Shaufeli, W., Bakker, A. (2003). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Department of Psychology and Research Institute Psychology and Health, Utrecht

University, Utrecht, The Netherlands. *Journal of Organizational Behavior* J. Organiz. Behav. 25, 293–315

Superintendencia Nacional de Salud. (2022). *Susalud ha impuesto 329 sanciones y aplicado 281 multas a establecimientos de salud y seguros de salud*. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/susalud/noticias/601480-susalud-ha-impuesto-329-sanciones-y-aplicado-281-multas-a-establecimientos-de-salud-y-seguros-de-salud>

Toscano-del Cairo, C. A., Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128–137. <https://doi.org/10.14718/acp.2020.23.1.7>

Urteaga F & Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población argentina. *Revista de Psicología*, 24(2), 1-18.

ANEXOS:

Anexo 1. Desarrollo de la muestra

$$\eta = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$\eta = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 157}{0.05^2 * (192 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = 128$$

- N = Total de la población (192)
- $Z^2 = 1.96^2$ (si la seguridad es del 95%)
- p = Probabilidad existente del fenómeno en estudio en la población de referencia (en este caso 50% = 0.5)
- q = Probabilidad no existente de la población de referencia que no presente el fenómeno en estudio $1 - p$ (en este caso $1 - 0.5 = 0.5$)
- E = Margen de error (0.05)
- n = Muestra (x)

Anexo 2

"ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN CENTRO DE SALUD PÚBLICO EN NUEVO CHIMBOTE, 2023".

CUESTIONARIO VALORATIVO DEL ENGAGEMENT

INFORMACION GENERAL:

- **Condición Laboral:** 1 Nombrado () 2 Contratado () 3 Otro ()
- **Sexo:** 1 Femenino () 2 Masculino ()

INSTRUCCIONES GENERALES:

Estimado (a) colaborador del Centro de Salud, el presente cuestionario busca obtener información respecto al desempeño laboral, por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

Ninguna vez	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

	ITEMS	ESCALA						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento lleno de energía durante mi horario de trabajo.							
2	Me siento fuerte y vigoroso en mis labores encomendadas							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
4	Puedo continuar trabajando durante largo tiempo.							
5	Soy muy persistente en mi trabajo.							
6	Continúo trabajando, incluso cuando las cosas no van bien							
7	Siento que mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
8	Me siento entusiasmado con mi trabajo.							
9	Siento que mi trabajo me inspira.							
10	Me siento orgulloso del trabajo que realizo a diario							
11	Considero que mi trabajo es retador.							
12	Siento que tiempo pasa muy rápido mientras trabajo							
13	Cuando trabajo, olvido todo lo que sucede a mi alrededor.							
14	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							
15	Siento que estoy enfocado en mi trabajo.							
16	Considero que me dejo llevar por mi trabajo.							
17	Considero que es difícil desconectarme del trabajo.							

Anexo 03:

CUESTIONARIO VALORATIVO PARA DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL DE KOOPMANS - IW PQ

INSTRUCCIONES GENERALES:

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	Tengo en cuenta los resultados que debo alcanzar en el trabajo					
3	Establezco prioridades en mi trabajo.					
4	He sido capaz de llevar mi trabajo de forma eficiente					
5	Gestiono adecuadamente mi tiempo					
6	Por Iniciativa propia, eh empezado tareas nuevas cuando termino las anteriores.					
7	Asumido tareas desafiantes cuando están disponibles.					
8	Dedico mi tiempo a mantener actualizados mis conocimientos sobre mi puesto laboral.					
9	He trabajado para mantener al día mis habilidades laborales actualizadas.					
10	He desarrollado soluciones creativas para resolver nuevos problemas.					
11	Asumo responsabilidades adicionales en mi trabajo.					
12	Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
13	Participo activamente en reuniones y/o consultas					
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes.					
15	He empeorado los problemas que se presentan en el trabajo.					
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de los aspectos positivos.					
17	He hablado con mis compañeros sobre aspectos negativos de mi trabajo.					
18	He hablado sobre los aspectos negativos de mi trabajo con personas ajenas al centro de salud.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO 04: Confiabilidad del instrumento de variable engagement

Tabla

Confiabilidad del cuestionario engagement

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.935	17

El instrumento Engagement obtuvo un valor de alfa de cronbach de 0.935, el cual indica confiabilidad alta.

Tabla

Items del instrumento engagement

ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	79.3000	156.456	.725	.930
VAR00002	79.4000	154.267	.752	.929
VAR00003	79.8000	143.067	.829	.926
VAR00004	80.1000	149.433	.717	.929
VAR00005	79.4000	156.267	.790	.930
VAR00006	79.2000	166.622	.247	.937
VAR00007	79.3000	144.233	.869	.925
VAR00008	79.3000	142.011	.951	.923
VAR00009	79.4000	147.156	.785	.927
VAR00010	78.9000	151.656	.916	.927
VAR00011	79.0000	153.778	.801	.929
VAR00012	80.0000	158.222	.362	.938
VAR00013	79.8000	163.067	.174	.945
VAR00014	79.1000	155.878	.703	.930
VAR00015	79.3000	158.233	.632	.932
VAR00016	79.7000	145.789	.887	.925
VAR00017	81.0000	145.333	.559	.937

ANEXO 05 Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

Tabla
Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.713	18

El instrumento desempeño laboral obtuvo un valor de alfa de cronbach de 0.713, el cual indica confiabilidad alta.

Tabla
Items del instrumento desempeño laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	64.0000	64.000	.269	.706
VAR00002	64.2000	61.067	.451	.693
VAR00003	64.1000	59.878	.558	.686
VAR00004	64.2000	62.178	.497	.696
VAR00005	64.5000	57.833	.723	.674
VAR00006	64.1000	59.656	.340	.697
VAR00007	64.8000	59.067	.466	.687
VAR00008	64.2000	60.844	.375	.696
VAR00009	64.2000	62.844	.219	.707
VAR00010	64.5000	62.056	.335	.700
VAR00011	65.1000	63.433	.172	.711
VAR00012	64.7000	59.789	.539	.686
VAR00013	64.8000	72.178	-.332	.768
VAR00014	65.8000	65.067	-.004	.733
VAR00015	66.1000	48.767	.557	.663
VAR00016	65.9000	51.878	.428	.686
VAR00017	65.5000	60.722	.162	.719
VAR00018	65.5000	54.278	.440	.683

Anexo 07: Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Encuesta sobre desempeño laboral	
Autor original:	Cuestionario realizado por Koopmans - IWPQ	
Nombre instrumento original	Encuesta sobre desempeño laboral	
Dimensiones:	Rendimiento de tarea, rendimiento de contexto, comportamientos contraproducentes	
N° de ítems	18	
Escala de valoración de ítems:	Nunca	1
	Casi nunca	2
	Algunas veces	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5
Ámbito de aplicación:	Centro de salud público de Nuevo Chimbote	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	Aproximadamente entre 10 minutos	
Objetivo:	Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial de un centro de salud público de Nuevo Chimbote	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de dos expertos con grado de maestría/doctorado que tienen experiencia laboral en gestión en servicios de la salud, los cuales evaluarán la coherencia entre variable, dimensión, ítem y escala valorativa.	
Confiabilidad:	0,713	
Adaptado por:	Burgos Huaracha Rita Victoria	
Unidades de información:	Trabajadores asistenciales de un centro de salud público	
Organización:	Rendimiento de tarea	1 – 5
	rendimiento de contexto	6 – 13
	Comportamiento contraproducentes	14 – 18
Niveles /Valores finales	Niveles: Bajo Medio Alto	

Anexo 08: Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Encuesta sobre Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES),	
Autor original:	Cuestionario realizado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker	
Nombre instrumento original	Encuesta sobre engagement	
Dimensiones:	Vigor, dedicación, absorción.	
N° de ítems	17	
Escala de valoración de ítems:	Ninguna vez	0
	Casi nunca	1
	Algunas veces	2
	Regularmente	3
	Muchas veces	4
	Casi siempre	5
	Siempre	6
Ámbito de aplicación:	Centro de salud público de Nuevo Chimbote	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	Aproximadamente entre 10 minutos	
Objetivo:	Identificar el nivel de engagement en el personal asistencial de un centro de salud público de Nuevo Chimbote	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de dos expertos con grado de maestría/doctorado que tienen experiencia laboral en gestión en servicios de la salud, los cuales evaluarán la coherencia entre variable, dimensión, ítem y escala valorativa.	
Confiabilidad:	0,935	
Adaptado por:	Burgos Huaracha Rita Victoria	
Unidades de información:	Trabajadores asistenciales de un centro de salud público	
Organización:	Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17
	Dedicación	2, 5,7,10,13
	Absorción	3, 6, 9, 11, 14,16
Niveles /Valores finales	Niveles: Bajo Medio Alto	

Anexo 09: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA MEDIDA
ENGAGEMENT	Salanova y Schaufelli, 2009), se refiere al estado mental positivo para el compromiso hacia las labores que se desempeñan en la empresa, se caracteriza por la dedicación, el vigor y la absorción.	La variable en mención será medida a través del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES), mediante las dimensiones que la conforman tales como dedicación, absorción y vigor	Vigor	Lleno de energía	1	Escala: Ordinal Niveles: Bajo Medio Alto
				Fuerte y vigoroso	2	
				Ganas de trabajar	3	
				Trabajo en periodos largos	4	
			Dedicación	Persistencia y continuidad en el trabajo	5,6	
				Trabajo con propósito	7	
				Entusiasmo e inspiración en el trabajo	8,9	
			Absorción	Orgullo de laborar y labor retadora	10, 11	
				Pasa el tiempo en el trabajo	12	
				Solo se enfoca en el trabajo	13	
				Feliz cuando absorto en el trabajo	14	
				Inmerso y me dejo llevar por mi trabajo	15,16	
	Difícil desconectarme del trabajo	17				
DESEMPEÑO LABORAI	Según Curay, Poveda y Beltrán, 2023, es el grado alcanzado de metas establecidas dentro de la empresa en un periodo específico, englobando la eficacia personal, calidad del servicio y las habilidades interpersonales tales como capacidad de liderazgo, gestión de tiempo, organización y la productividad.	La variable será calculada a través del instrumento modificado, con escala de Likert, desarrollando dimensiones como desempeño de tareas, contextual proactivo y adaptativo	Desempeño en tarea	Organización en el trabajo	1	Escala: Ordinal Niveles: Bajo Medio Alto
				Resultados en el trabajo	2	
				Establecer prioridades	3	
				Trabajo eficiente y bien gestión de tiempo	4, 5	
			Desempeño contextual	Tareas nuevas por iniciativa	6	
				Tareas desafiantes	7	
				Actualización de conocimientos y habilidades	8,9	
				Soluciones creativas,	10	
				Adquirir responsabilidades y nuevos retos	11,12	
			Comportamientos contraproducentes	Participación en reuniones	13	
				Quejas de asuntos laborales	14	
				Agrave problemas laborales	15	
				Importancia en aspectos negativos	16	
				Converso aspectos negativos	17	
				Divulgo aspectos negativos con terceros	18	

Anexo 10: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre Engagement y la satisfacción laboral en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023?	Determinar el grado de relación entre el Engagement y la satisfacción laboral en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023	Existe relación directa y significativa entre el Engagement y la satisfacción laboral en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023	Variable 1 Engagement Variable 2 Satisfacción laboral	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: Descriptivo no experimental, descriptivo correlacional. Método de investigación: Se empleó para la presente investigación el método hipotético deductivo Población: Trabajadores asistenciales de un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023 Muestra: La muestra está conformada por un total de 128 trabajadores asistenciales, seleccionados de forma no aleatoria de la población de estudio. Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Engagement y satisfacción laboral Método de análisis de datos: Microsoft Excel y Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS V27 Estadística inferencial para la prueba de hipótesis
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a) ¿Existe relación entre la dimensión Vigor del Engagement y la satisfacción en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023?? b) ¿Existe relación entre la dimensión Dedicación del Engagement y la satisfacción laboral en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023? c) ¿Existe relación entre la dimensión Absorción del Engagement y el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023?	a) Determinar el nivel de engagement en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023 b) Determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023. c) Determinar la relación entre la dimensión vigor con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023. d) Determinar la relación entre la dimensión dedicación con el desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023. e) Determinar la relación entre la dimensión absorción y desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023	a) Existe relación directa y significativa entre la dimensión Vigor del Engagement y la satisfacción laboral en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023. b) Existe relación directa y significativa entre la dimensión dedicación del engagement y la satisfacción laboral en el personal asistencial en un centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023.	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Vigor • Dedicación • Absorción Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño contextual • Desempeño en la tarea. • Comportamientos contraproducentes. 	

Anexo 11: Juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement y desempeño laboral en el personal asistencial de un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023".. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Rocio Lezama Paredes
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial, preventivo promocional, administrativo
Institución donde labora:	MINSA
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de valorativo de engagement
Autor(es):	Burgos Huaracha, Rita Victoria
Procedencia:	Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial del Centro de Salud
Significación:	La primera variable, evaluará tres dimensiones: el vigor, a través de 6 interrogantes; dedicación constará de 5 preguntas y absorción tendrá 6 ítems, en total su estructura constará con 17 ítems.

RED DE SALUD PACIFICO SUR

Mg. Lezama Paredes Rocio.....
DNI: 18127209
COP. 12133



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
VIGOR	Me siento lleno de energía en mi horario laboral.	3	3	3	
	Me considero fuerte y vigoroso en mi trabajo.	3	4	3	
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	3	3	3	
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	3	3	3	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	3	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DEDICACION	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	4	4	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	
	Mi trabajo me inspira.	4	4	2	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	
	Considero mi trabajo retador.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ABSORCION	Siento que el tiempo vuela cuando estoy trabajando.	3	3	3	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor.	4	2	4	
	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	3	3	3	
	Estoy enfocado en mi trabajo.	4	4	3	
	Me dejo llevar por mi trabajo.	4	4	4	
	Me es difícil desconectarme del trabajo.	4	4	4	

RED DE SALUD PACIFICO SUR

Mg. *Lexania Paredes Nocio*
 DNI: 18127209
 COP. 12133

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement y desempeño laboral en el personal asistencial de un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023".. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Denis Jhony Vereau Neciosup
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Cirujano dentista
Institución donde labora:	Centro de Salud Yugoslavia
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de valorativo de engagement
Autor(es):	Burgos Huaracha, Rita Victoria
Procedencia:	Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial del Centro de Salud
Significación:	La primera variable, evaluará tres dimensiones: el vigor, a través de 6 interrogantes; dedicación constará de 5 preguntas y absorción tendrá 6 ítems, en total su estructura constará con 17 ítems.




MINISTERIO DE SALUD
MgCD. Denis J. Vereau Neciosup
CIRUJANO DENTISTA
C O P 20136
DNI N° 43041547

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
VIGOR	Me siento lleno de energía en mi horario laboral.	4	4	4	
	Me considero fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DEDICACION	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	4	4	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	
	Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	
	Considero mi trabajo retador.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ABSORCION	Siento que el tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor.	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	4	4	4	
	Estoy enfocado en mi trabajo.	4	4	4	
	Me dejo llevar por mi trabajo.	4	4	4	
	Me es difícil desconectarme del trabajo.	4	4	4	




 MINISTERIO DE SALUD
 MgCD. Denis J. Vereau Neciosup
 CIRUJANO DENTISTA
 C.O.P. 25136
 DNI N° 43041547

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement y desempeño laboral en el personal asistencial de un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023".. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Reyna Escobedo Zarzosa
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa, asistencial
Institución donde labora:	Centro de Salud Yugoslavia
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de valorativo de engagement
Autor(es):	Burgos Huaracha, Rita Victoria
Procedencia:	Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial del Centro de Salud
Significación:	La primera variable, evaluará tres dimensiones: el vigor, a través de 6 interrogantes; dedicación constará de 5 preguntas y absorción tendrá 6 ítems, en total su estructura constará con 17 ítems.



Gobierno Regional de Ancash
Red de Salud Pacífico Sur
Mircorred Yugoslavia
Mg. Reyna Escobedo Zarzosa
C.O.P. N° 7645
JEFE DE MICRORRED

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
VIGOR	Me siento lleno de energía en mi horario laboral.	4	4	4	
	Me considero fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DEDICACION	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	4	4	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	
	Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	
	Considero mi trabajo retador.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ABSORCION	Siento que el tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor.	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	4	4	4	
	Estoy enfocado en mi trabajo.	4	4	4	
	Me dejo llevar por mi trabajo.	4	4	4	
	Me es difícil desconectarme del trabajo.	4	4	4	




 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 RED DE SALUD PACÍFICO SUR
 MIRCORED TUGO-AVIA

 Mg. Reyna Escobedo Zarzosa
 C.O.P. N° 7645
 JEFE DE MICRORED

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement y desempeño laboral en el personal asistencial de un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023".. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Rocio Lezama Paredes
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial
Institución donde labora:	MINSA
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de rendimiento laboral individual,
Autor(es):	Burgos Huaracha, Rita Victoria
Procedencia:	Koopmans (2013)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial del Centro de Salud
Significación:	La variable Desempeño laboral, será evaluado por 18 interrogantes se encuentran distribuidos en 3 dimensiones: rendimiento de tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

RED DE SALUD PACIFICO SUR

Mg. Lezama Paredes Rocio.....
DNI. 18127209
COP. 12133



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESEMPEÑO EN LA TAREA	1. Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo	3	4	3	
	2. Tengo en cuenta los resultados que necesito para alcanzar en el trabajo	3	4	4	
	3. Establezco prioridades en mi trabajo.	4	3	4	
	4. He sido capaz de llevar mi trabajo de forma eficiente	4	3	4	
	5. He gestionado bien mi tiempo	3	3	4	

- Segunda dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	6. Por Iniciativa propia, he empezado tareas nuevas cuando las anteriores están culminadas.	4	4	3	
	7. He asumido tareas desafiantes cuando están disponibles.	3	4	3	
	8. He dedicado tiempo a mantener actualizados mis conocimientos sobre mi puesto laboral.	3	4	4	
	9. He trabajado para mantener al día mis habilidades laborales actualizadas.	4	3	4	
	10. He desarrollado soluciones creativas para resolver nuevos problemas.	4	3	4	
	11. He asumido responsabilidades adicionales en mi trabajo.	3	3	4	
	12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	4	4	3	

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES	14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes.	3	4	4	
	15. He empeorado los problemas que se presentan en el trabajo.	4	3	4	
	16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de los aspectos positivos.	4	3	4	
	17. He hablado con mis compañeros sobre aspectos negativos de mi trabajo.	3	3	4	
	18. He hablado sobre los aspectos negativos de mi trabajo con personas ajenas a la organización.	4	4	3	

RED DE SALUD PACIFICO SUR

Mg. Lexania Paredes Rocio

DNI: 18127209

COP. 12133

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement y desempeño laboral en el personal asistencial de un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023".. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dennis Jhonny Vereau Neciosup
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Cirujano dentista
Institución donde labora:	Centro de Salud Yugoslavia
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de rendimiento laboral individual,
Autor(es):	Burgos Huaracha, Rita Victoria
Procedencia:	Koopmans (2013)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial del Centro de Salud
Significación:	La variable Desempeño laboral, será evaluado por 18 interrogantes se encuentran distribuidos en 3 dimensiones: rendimiento de tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

 MINISTERIO DE SALUD
MgCD. Denis J. Vereau Neciosup
CIRUJANO DENTISTA
C O P 22436
DNI N° 43041547



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESEMPEÑO EN LA TAREA	1. Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo	4	4	3	
	2. Tengo en cuenta los resultados que necesito para alcanzar en el trabajo	4	4	4	
	3. Establezco prioridades en mi trabajo.	4	4	4	
	4. He sido capaz de llevar mi trabajo de forma eficiente	4	3	4	
	5. He gestionado bien mi tiempo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	6. Por Iniciativa propia, he empezado tareas nuevas cuando las anteriores están culminadas.	4	4	3	
	7. He asumido tareas desafiantes cuando están disponibles.	4	4	3	
	8. He dedicado tiempo a mantener actualizados mis conocimientos sobre mi puesto laboral.	4	4	4	
	9. He trabajado para mantener al día mis habilidades laborales actualizadas.	4	3	4	
	10. He desarrollado soluciones creativas para resolver nuevos problemas.	4	3	4	
	11. He asumido responsabilidades adicionales en mi trabajo.	4	3	4	
	12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	4	4	3	

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES	14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes.	4	4	4	
	15. He empeorado los problemas que se presentan en el trabajo.	4	4	4	
	16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de los aspectos positivos.	4	4	4	
	17. He hablado con mis compañeros sobre aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
	18. He hablado sobre los aspectos negativos de mi trabajo con personas ajenas a la organización.	4	4	4	


 MINISTERIO DE SALUD
 MgCD. Denis J. Vereau Neciosup
 CIRUJANO DENTISTA
 C O P 22136
 DNI N° 43041547

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Engagement y desempeño laboral en el personal asistencial de un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023".. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Reyna Escobedo Zarzosa	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial, administrativa, investigación	
Institución donde labora:	Centro de Salud Yugoslavia	
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de rendimiento laboral individual,
Autor(es):	Burgos Huaracha, Rita Victoria
Procedencia:	Koopmans (2013)
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal asistencial del Centro de Salud
Significación:	La variable Desempeño laboral, será evaluado por 18 interrogantes se encuentran distribuidos en 3 dimensiones: rendimiento de tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

**Gobierno Regional de Ancash**
RED DE SALUD PACÍFICO SUR
MICRORED YUGOSLAVIA

Mg. Reyna Escobedo Zarzosa
C.O.P. N° 7645
JEFE DE MICRORED

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESEMPEÑO EN LA TAREA	1. Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo	4	4	3	
	2. Tengo en cuenta los resultados que necesito para alcanzar en el trabajo	4	4	4	
	3. Establezco prioridades en mi trabajo.	4	4	4	
	4. He sido capaz de llevar mi trabajo de forma eficiente	4	3	4	
	5. He gestionado bien mi tiempo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	6. Por Iniciativa propia, he empezado tareas nuevas cuando las anteriores están culminadas.	4	4	3	
	7. He asumido tareas desafiantes cuando están disponibles.	4	4	3	
	8. He dedicado tiempo a mantener actualizados mis conocimientos sobre mi puesto laboral.	3	4	4	
	9. He trabajado para mantener al día mis habilidades laborales actualizadas.	4	3	4	
	10. He desarrollado soluciones creativas para resolver nuevos problemas.	3	3	3	
	11. He asumido responsabilidades adicionales en mi trabajo.	4	3	3	
	12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	3	4	3	

- Tercera dimensión: Comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES	14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes.	4	4	4	
	15. He empeorado los problemas que se presentan en el trabajo.	3	4	4	
	16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de los aspectos positivos.	4	3	4	
	17. He hablado con mis compañeros sobre aspectos negativos de mi trabajo.	4	3	4	
	18. He hablado sobre los aspectos negativos de mi trabajo con personas ajenas a la organización.	4	4	3	


 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 RED DE SALUD PACÍFICO SUR
 MICRORRED TUCOYLA

 Mg. Reyna Estrella Zarzosa
 C.O.P. N° 7645
 JEFE DE MICRORRED

Anexo 12: Base de Datos de la Prueba Piloto del Cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale – UWES17

PARTICIPANTES	VIGOR						SUBTOTAL	DEDICACION					SUBTOTAL	ABSORCION						SUBTOTAL	TOTAL
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17		
1	4	4	3	3	4	6	19	3	3	3	4	4	19	3	4	4	4	3	2	23	61
2	6	5	5	3	5	5	26	5	6	5	6	6	27	5	6	6	4	4	2	31	84
3	6	5	5	4	5	5	32	6	6	6	6	6	26	6	4	6	6	6	4	34	92
4	6	6	6	6	5	5	28	6	6	6	6	6	29	2	6	6	6	6	2	35	92
5	6	6	6	6	5	5	34	5	6	5	6	6	27	5	5	6	6	5	5	33	94
6	5	5	4	5	6	6	33	6	6	6	6	5	29	6	6	6	5	5	6	32	94
7	5	6	6	5	6	6	33	6	6	5	6	6	30	5	6	6	6	6	6	35	98
8	4	4	2	3	4	4	21	3	3	3	4	4	20	4	5	5	5	3	2	21	62
9	5	6	5	5	6	6	27	6	5	6	6	6	26	5	2	5	5	5	2	33	86
10	5	4	5	4	5	5	27	6	5	6	6	6	24	4	3	4	5	5	4	31	82

Anexo 13: Base de Datos de la Prueba Piloto del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual de Koopmans – IWPQ

PARTICIPANTES	DESEMPEÑO DE TAREA					SUBTOTAL	DESEMPEÑO CONTEXTUAL							SUBTOTAL	COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUENTE					SUBTOTAL	TOTAL	
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17			18
1	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	5	5	4	4	22	68
2	5	4	4	4	3	20	4	3	4	5	4	3	3	4	30	1	1	2	4	3	11	61
3	4	5	5	4	4	22	6	3	6	6	4	4	4	4	37	3	2	2	1	1	9	68
4	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	2	4	1	30	5	5	5	5	5	25	80
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	5	5	4	5	20	85
6	4	4	5	4	3	20	5	5	4	4	5	4	4	5	36	3	1	1	2	1	8	64
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	4	5	4	37	3	1	1	1	2	8	70
8	4	3	4	4	4	19	2	3	4	4	4	3	3	2	25	3	3	4	4	4	18	62
9	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	1	1	4	4	13	68
10	5	5	3	5	4	22	4	3	4	4	3	3	4	5	30	2	1	1	2	2	8	60

Anexo 14 : Escala de calificación para las variables de estudio

Rango de puntuaciones y valoración para variable nivel de engagement

VARIABLE/ DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Vigor	14 – 25	Bajo
	26 – 32	Medio
	33 – 36	Alto
D2: Dedicación	12 – 21	Bajo
	11 – 29	Medio
	30	Alto
D3: Absorción	17 – 26	Bajo
	27 – 33	Medio
	34 – 36	Alto
ENGAGEMENT	48 -71	Bajo
	72 – 93	Medio
	94 – 102	Alto

Rango de puntuaciones y valoración para la variable nivel de engagement

VARIABLE/ DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Rendimiento de tarea	16 – 20	Bajo
	21 – 23	Medio
	24 – 25	Alto
D2: Rendimiento de contexto	24 – 30	Bajo
	31 – 36	Medio
	37 – 40	Alto
D3: Comportamientos contraproducentes	5 – 8	Bajo
	9 – 13	Medio
	14 – 25	Alto
DESEMPEÑO LABORAL	51 – 62	Bajo
	63 – 68	Medio
	69 – 90	Alto

Anexo 15: Consentimiento informado para participar en investigación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Burgos Huaracha Rita Victoria, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, actualmente me encuentro realizando un estudio de investigación denominado: “Engagement y desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023”, para ello, solicito su autorización para su participación, asimismo queda en evidencia haber sido informado sobre el estudio. También es importante mencionar que toda la información recopilada será empleada únicamente como valor estadístico y proceso de resultados, se guardará la confiabilidad de la información brindada.

De antemano gracias por su comprensión y participación.

Día: / /

Firma

Apellidos y nombres

DNI

Anexo 16: Base de datos para variable engagement

N°	VIGOR						subtotal	DEDICACION					subtotal	ABSORCION						sub	TOTAL GENERAL
	1	4	8	12	15	17		2	5	7	10	13		3	6	9	11	16	14		
1	4	3	3	3	4	2	19	4	4	3	4	4	19	3	8	3	4	3	4	25	63
2	6	3	6	5	4	2	26	5	5	5	6	6	27	5	5	5	6	4	6	31	84
3	6	4	6	6	6	4	32	5	5	6	6	4	26	5	5	6	6	6	6	34	92
4	6	6	6	2	6	2	28	6	5	6	6	6	29	6	5	6	6	6	6	35	92
5	6	6	6	5	6	5	34	6	5	5	6	5	27	6	5	5	6	5	6	33	94
6	5	5	6	6	5	6	33	5	6	6	6	6	29	4	6	6	5	5	6	32	94
7	5	5	6	5	6	6	33	6	6	6	6	6	30	6	6	5	6	6	6	35	98
8	4	3	3	4	5	2	21	4	4	3	4	5	20	2	4	3	4	3	5	21	62
9	5	5	5	5	5	2	27	6	6	6	6	2	26	5	6	6	6	5	5	33	86
10	5	4	5	4	5	4	27	4	5	6	6	3	24	5	5	6	6	5	4	31	82
11	6	6	6	5	6	2	31	6	6	6	6	5	29	6	6	6	6	5	5	34	94
12	5	6	6	6	6	5	34	5	6	6	6	6	29	6	5	6	6	5	6	34	97
13	5	6	6	5	6	5	33	6	6	6	6	5	29	6	6	6	6	5	6	35	97
14	2	2	2	2	3	3	14	2	3	3	6	2	16	3	4	2	5	2	2	18	48
15	1	2	0	5	6	5	19	1	3	0	3	5	12	3	6	3	3	4	6	25	56
16	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	102
17	6	6	6	6	6	6	36	6	5	6	6	6	29	6	5	6	6	6	6	35	100
18	4	5	3	4	3	4	23	4	4	3	3	4	18	5	2	3	4	3	4	21	62
19	3	4	5	5	3	1	21	5	4	5	6	2	22	4	3	5	6	2	3	23	66
20	6	5	5	4	5	3	28	6	4	4	5	1	20	3	6	4	6	4	5	28	76
21	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	102
22	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	102
23	1	3	3	5	5	6	23	1	3	4	4	3	15	3	3	3	5	5	6	25	63
24	2	4	4	5	5	3	23	3	4	5	4	5	21	3	6	4	5	4	5	27	71

25	4	3	3	5	4	3	22	4	5	3	5	1	18	4	6	3	3	2	4	22	62
26	5	3	5	4	4	4	25	5	3	6	5	4	23	5	5	5	5	4	4	28	76
27	5	5	6	5	5	2	28	5	6	5	6	1	23	6	6	5	6	5	5	33	84
28	5	6	6	6	5	5	33	5	5	5	6	5	26	3	6	6	6	5	5	31	90
29	5	3	5	5	5	4	27	4	4	5	6	4	23	3	4	5	6	5	5	28	78
30	5	4	5	5	4	4	27	4	4	5	5	2	20	4	4	4	4	4	4	24	71
31	4	6	6	6	6	6	34	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	4	6	34	98
32	6	6	6	6	6	4	34	6	6	5	6	6	29	6	6	5	4	5	5	31	94
33	6	6	3	2	5	6	28	6	6	4	2	3	21	6	5	2	2	6	3	24	73
34	5	0	6	2	5	1	19	4	2	5	6	2	19	6	5	5	5	3	5	29	67
35	5	0	5	4	4	2	20	5	5	5	4	5	24	5	5	6	2	4	5	27	71
36	5	5	4	4	4	3	25	5	5	4	4	4	22	5	4	4	3	5	3	24	71
37	6	5	4	5	5	3	28	5	5	4	3	4	21	5	5	3	4	5	5	27	76
38	5	4	5	5	5	1	25	5	5	6	6	5	27	5	5	5	6	2	5	28	80
39	5	6	5	5	5	5	31	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	5	28	83
40	2	3	3	3	3	4	18	3	2	2	3	4	14	4	3	3	2	2	3	17	49
41	5	4	6	5	6	4	30	5	5	6	6	3	25	6	4	6	6	5	5	32	87
42	2	3	4	4	3	4	20	3	1	2	3	4	13	4	4	3	4	4	3	22	55
43	3	2	3	6	5	5	24	3	5	5	5	5	23	3	3	3	4	4	4	21	68
44	6	6	6	6	6	1	31	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	4	6	34	95
45	5	5	5	5	4	2	26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	5	28	79
46	6	6	6	6	6	5	35	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	5	6	35	100
47	5	5	5	5	6	3	29	5	5	6	6	2	24	5	5	5	6	5	5	31	84
48	5	5	5	5	5	4	29	5	5	3	5	5	23	5	5	2	5	5	5	27	79
49	5	5	5	3	6	5	29	6	6	5	6	5	28	6	6	5	5	3	6	31	88
50	6	6	6	6	6	4	34	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	2	6	32	96
51	6	6	6	6	0	0	24	6	6	6	6	0	24	6	1	6	6	0	6	25	73
52	6	6	6	6	6	0	30	6	6	6	6	6	30	5	6	6	5	5	6	33	93

53	6	2	6	6	6	1	27	6	6	6	6	4	28	4	6	6	5	2	6	29	84
54	6	6	6	5	6	0	29	6	5	6	6	6	29	6	6	6	0	1	6	25	83
55	6	6	6	6	6	3	33	6	6	6	6	5	29	5	6	5	6	3	6	31	93
56	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	102
57	3	2	4	6	4	3	22	3	4	6	4	6	23	4	4	4	3	3	4	22	67
58	5	2	5	6	6	5	29	5	5	5	5	6	26	5	3	5	5	5	6	29	84
59	5	3	5	4	4	4	25	5	3	6	5	4	23	5	5	5	5	4	4	28	76
60	5	5	6	5	5	2	28	5	6	5	6	1	23	6	6	5	6	5	5	33	84
61	5	6	6	6	5	5	33	5	5	5	6	5	26	3	6	6	6	5	5	31	90
62	5	3	5	5	5	4	27	4	4	5	6	4	23	3	4	5	6	5	5	28	78
63	5	4	5	5	4	4	27	4	4	5	5	2	20	4	4	4	4	4	4	24	71
64	4	6	6	6	6	6	34	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	4	6	34	98
65	6	6	6	6	6	4	34	6	6	5	6	6	29	6	6	5	4	5	5	31	94
66	6	6	3	2	5	6	28	6	6	4	2	3	21	6	5	2	2	6	3	24	73
67	5	0	6	2	5	1	19	4	2	5	6	2	19	6	5	5	5	3	5	29	67
68	5	0	5	4	4	2	20	5	5	5	4	5	24	5	5	6	2	4	5	27	71
69	5	5	4	4	4	3	25	5	5	4	4	4	22	5	4	4	3	5	3	24	71
70	6	5	4	5	5	3	28	5	5	4	3	4	21	5	5	3	4	5	5	27	76
71	5	4	5	5	5	1	25	5	5	6	6	5	27	5	5	5	6	2	5	28	80
72	4	3	3	4	5	2	21	4	4	3	4	5	20	2	4	3	4	3	5	21	62
73	5	5	5	5	5	2	27	6	6	6	6	2	26	5	6	6	6	5	5	33	86
74	5	4	5	4	5	4	27	4	5	6	6	3	24	5	5	6	6	5	4	31	82
75	6	6	6	5	6	2	31	6	6	6	6	5	29	6	6	6	6	5	5	34	94
76	5	6	6	6	6	5	34	5	6	6	6	6	29	6	5	6	6	5	6	34	97
77	5	6	6	5	6	5	33	6	6	6	6	5	29	6	6	6	6	5	6	35	97
78	2	2	2	2	3	3	14	2	3	3	6	2	16	3	4	2	5	2	2	18	48
79	1	2	0	5	6	5	19	1	3	0	3	5	12	3	6	3	3	4	6	25	56
80	4	3	3	3	4	2	19	4	4	3	4	4	19	3	6	3	4	3	4	23	61

81	6	3	6	5	4	2	26	5	5	5	6	6	27	5	5	5	6	4	6	31	84
82	6	4	6	6	6	4	32	5	5	6	6	4	26	5	5	6	6	6	6	34	92
83	6	6	6	2	6	2	28	6	5	6	6	6	29	6	5	6	6	6	6	35	92
84	6	6	6	5	6	5	34	6	5	5	6	5	27	6	5	5	6	5	6	33	94
85	5	5	6	6	5	6	33	5	6	6	6	6	29	4	6	6	5	5	6	32	94
86	5	5	6	5	6	6	33	6	6	6	6	6	30	6	6	5	6	6	6	35	98
87	4	3	3	4	5	2	21	4	4	3	4	5	20	2	4	3	4	3	5	21	62
88	5	5	5	5	5	2	27	6	6	6	6	2	26	5	6	6	6	5	5	33	86
89	5	4	5	4	5	4	27	4	5	6	6	3	24	5	5	6	6	5	4	31	82
90	6	6	6	5	6	2	31	6	6	6	6	5	29	6	6	6	6	5	5	34	94
91	5	6	6	6	6	5	34	5	6	6	6	6	29	6	5	6	6	5	6	34	97
92	5	6	6	5	6	5	33	6	6	6	6	5	29	6	6	6	6	5	6	35	97
93	2	2	2	2	3	3	14	2	3	3	6	2	16	3	4	2	5	2	2	18	48
94	1	2	0	5	6	5	19	1	3	0	3	5	12	3	6	3	3	4	6	25	56
95	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	102
96	6	6	6	6	6	6	36	6	5	6	6	6	29	6	5	6	6	6	6	35	100
97	4	5	3	4	3	4	23	4	4	3	3	4	18	5	2	3	4	3	4	21	62
98	3	4	5	5	3	1	21	5	4	5	6	2	22	4	3	5	6	2	3	23	66
99	6	5	5	4	5	3	28	6	4	4	5	1	20	3	6	4	6	4	5	28	76
100	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	102
101	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	102
102	1	3	3	5	5	6	23	1	3	4	4	3	15	3	3	3	5	5	6	25	63
103	2	4	4	5	5	3	23	3	4	5	4	5	21	3	6	4	5	4	5	27	71
104	4	3	3	5	4	3	22	4	5	3	5	1	18	4	6	3	3	2	4	22	62
105	5	3	5	4	4	4	25	5	3	6	5	4	23	5	5	5	5	4	4	28	76
106	5	5	6	5	5	2	28	5	6	5	6	1	23	6	6	5	6	5	5	33	84
107	5	6	6	6	5	5	33	5	5	5	6	5	26	3	6	6	6	5	5	31	90
108	5	3	5	5	5	4	27	4	4	5	6	4	23	3	4	5	6	5	5	28	78

109	5	4	5	5	4	4	27	4	4	5	5	2	20	4	4	4	4	4	4	24	71
110	4	6	6	6	6	6	34	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	4	6	34	98
111	6	6	6	6	6	4	34	6	6	5	6	6	29	6	6	5	4	5	5	31	94
112	6	6	3	2	5	6	28	6	6	4	2	3	21	6	5	2	2	6	3	24	73
113	5	0	6	2	5	1	19	4	2	5	6	2	19	6	5	5	5	3	5	29	67
114	4	5	3	4	3	4	23	4	4	3	3	4	18	5	2	3	4	3	4	21	62
115	3	4	5	5	3	1	21	5	4	5	6	2	22	4	3	5	6	2	3	23	66
116	6	5	5	4	5	3	28	6	4	4	5	1	20	3	6	4	6	4	5	28	76
117	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	102
118	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	102
119	1	3	3	5	5	6	23	1	3	4	4	3	15	3	3	3	5	5	6	25	63
120	2	4	4	5	5	3	23	3	4	5	4	5	21	3	6	4	5	4	5	27	71
121	4	3	3	5	4	3	22	4	5	3	5	1	18	4	6	3	3	2	4	22	62
122	5	3	5	4	4	4	25	5	3	6	5	4	23	5	5	5	5	4	4	28	76
123	5	5	6	5	5	2	28	5	6	5	6	1	23	6	6	5	6	5	5	33	84
124	5	6	6	6	5	5	33	5	5	5	6	5	26	3	6	6	6	5	5	31	90
125	5	3	5	5	5	4	27	4	4	5	6	4	23	3	4	5	6	5	5	28	78
126	5	4	5	5	4	4	27	4	4	5	5	2	20	4	4	4	4	4	4	24	71
127	4	6	6	6	6	6	34	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	4	6	34	98
128	6	6	6	6	6	4	34	6	6	5	6	6	29	6	6	5	4	5	5	31	94

Anexo 17: Base de datos estadística para variable desempeño laboral

N°	DESEMPEÑO DE TAREA					SUBTOTAL	DESEMPEÑO CONTEXTUAL								SUBTOTAL	COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUENTE					SUBTOTAL	
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13		14	15	16	17	18		
1	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	5	5	4	4	22	68
2	5	4	4	4	3	20	4	3	4	5	4	3	3	4	30	1	1	2	4	3	11	61
3	4	5	5	4	4	22	6	3	6	6	4	4	4	4	37	3	2	2	1	1	9	68
4	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	2	4	1	30	5	5	5	5	5	25	80
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	5	5	4	5	20	85
6	4	4	5	4	3	20	5	5	4	4	5	4	4	5	36	3	1	1	2	1	8	64
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	4	5	4	37	3	1	1	1	2	8	70
8	4	3	4	4	4	19	2	3	4	4	4	3	3	2	25	3	3	4	4	4	18	62
9	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	1	1	4	4	13	68
10	5	5	3	5	4	22	4	3	4	4	3	3	4	5	30	2	1	1	2	2	8	60
11	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	5	5	5	38	3	1	1	5	1	11	73
12	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	5	5	38	2	1	1	2	1	7	70
13	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	1	1	1	7	53
14	4	4	4	3	3	18	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	3	4	5	5	20	64
15	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	2	2	2	26	5	2	2	2	2	13	60
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	90
17	5	4	4	5	4	22	5	2	4	5	5	4	5	4	34	2	1	1	2	1	7	63
18	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	4	4	5	4	35	1	1	1	4	1	8	66
19	5	4	5	5	4	23	3	3	4	4	3	3	3	3	26	2	1	1	3	2	9	58
20	4	5	4	4	4	21	3	5	5	4	5	5	5	2	34	1	1	1	2	1	6	61
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	2	2	2	16	81

22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	1	3	3	1	10	75
23	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	4	5	4	4	32	3	3	4	3	4	17	66	
24	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	4	3	4	29	3	2	2	4	2	13	61	
25	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	3	3	4	27	2	2	2	2	2	10	57	
26	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	3	4	3	3	26	3	4	4	5	5	21	66	
27	4	5	5	5	4	23	4	4	4	5	5	4	4	4	34	2	1	1	2	1	7	64	
28	4	4	5	4	3	20	3	3	5	4	4	3	3	3	28	2	2	1	3	1	9	57	
29	4	5	5	4	4	22	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	1	1	2	2	8	55	
30	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	31	2	2	2	2	4	12	64	
31	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	23	85	
32	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	4	5	5	4	37	3	2	1	1	1	8	68	
33	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	4	5	5	5	35	1	1	1	1	3	7	67	
34	4	4	5	5	5	23	3	3	4	4	4	5	3	3	29	1	1	2	4	5	13	65	
35	4	4	5	4	4	21	5	3	5	4	4	4	5	4	34	3	4	4	4	3	18	73	
36	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	5	4	4	34	3	2	1	4	1	11	69	
37	5	4	4	3	5	21	4	5	4	4	4	5	4	4	34	3	2	2	3	2	12	67	
38	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	4	5	4	4	35	2	1	2	3	2	10	67	
39	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	4	5	4	4	36	2	1	1	2	1	7	66	
40	4	5	5	5	4	23	3	4	5	5	4	4	3	3	31	2	1	1	2	2	8	62	
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	2	2	1	11	76	
42	5	5	4	4	5	23	4	3	4	4	3	4	4	4	30	3	1	1	1	1	7	60	
43	5	4	5	5	5	24	4	2	5	5	4	3	4	5	32	2	1	1	1	1	6	62	
44	5	5	5	4	5	24	5	3	4	4	3	4	5	5	33	1	1	1	1	1	5	62	
45	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	4	38	2	1	1	1	1	6	69	
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	1	1	5	1	9	74	
47	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	3	5	3	34	2	1	1	1	1	6	62	
48	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	4	5	4	4	36	3	1	1	3	3	11	70	
49	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3	2	2	2	1	10	64	

50	4	4	3	4	3	18	3	4	4	4	3	4	4	4	30	2	2	2	3	2	11	59
51	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	4	5	5	36	5	4	4	5	4	22	83
52	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1	1	1	1	1	5	57
53	5	5	5	5	5	25	5	3	4	5	5	5	4	3	34	2	1	1	3	1	8	67
54	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	3	3	15	60
55	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	4	3	3	3	27	4	4	4	3	4	19	63
56	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	4	4	5	35	2	2	1	2	3	10	66
57	5	2	3	4	2	16	3	3	4	4	5	4	4	5	32	5	3	4	3	5	20	68
58	3	4	3	4	4	18	3	3	4	4	3	3	3	3	26	2	1	1	1	2	7	51
59	4	5	5	4	4	22	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	1	1	2	2	8	55
60	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	31	2	2	2	2	4	12	64
61	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	23	85
62	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	4	5	5	4	37	3	2	1	1	1	8	68
63	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	4	5	5	5	35	1	1	1	1	3	7	67
64	4	4	5	4	3	20	3	3	5	4	4	3	3	3	28	2	2	1	3	1	9	57
65	4	5	5	4	4	22	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	1	1	2	2	8	55
66	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	31	2	2	2	2	4	12	64
67	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	23	85
68	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	4	5	5	4	37	3	2	1	1	1	8	68
69	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	5	5	4	4	22	68
70	5	4	4	4	3	20	4	3	4	5	4	3	3	4	30	1	1	2	4	3	11	61
71	4	5	5	4	4	22	6	3	6	6	4	4	4	4	37	3	2	2	1	1	9	68
72	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	2	4	1	30	5	5	5	5	5	25	80
73	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	5	5	4	5	20	85
74	4	4	5	4	3	20	5	5	4	4	5	4	4	5	36	3	1	1	2	1	8	64
75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	4	5	4	37	3	1	1	1	2	8	70
76	4	3	4	4	4	19	2	3	4	4	4	3	3	2	25	3	3	4	4	4	18	62
77	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	1	1	4	4	13	68

78	5	5	3	5	4	22	4	3	4	4	3	3	4	5	30	2	1	1	2	2	8	60
79	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	5	5	5	38	3	1	1	5	1	11	73
80	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	5	5	38	2	1	1	2	1	7	70
81	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	1	1	1	7	53
82	4	4	4	3	3	18	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	3	4	5	5	20	64
83	5	4	4	4	3	20	4	3	4	5	4	3	3	4	30	1	1	2	4	3	11	61
84	4	5	5	4	4	22	6	3	6	6	4	4	4	4	37	3	2	2	1	1	9	68
85	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	2	4	1	30	5	5	5	5	5	25	80
86	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	5	5	4	5	20	85
87	4	4	5	4	3	20	5	5	4	4	5	4	4	5	36	3	1	1	2	1	8	64
88	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	4	5	4	37	3	1	1	1	2	8	70
89	4	3	4	4	4	19	2	3	4	4	4	3	3	2	25	3	3	4	4	4	18	62
90	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	1	1	4	4	13	68
91	5	5	3	5	4	22	4	3	4	4	3	3	4	5	30	2	1	1	2	2	8	60
92	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	5	5	5	38	3	1	1	5	1	11	73
93	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	5	5	38	2	1	1	2	1	7	70
94	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	1	1	1	7	53
95	4	4	4	3	3	18	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	3	4	5	5	20	64
96	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	2	2	2	26	5	2	2	2	2	13	60
97	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	90
98	5	4	4	5	4	22	5	2	4	5	5	4	5	4	34	2	1	1	2	1	7	63
99	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	4	4	5	4	35	1	1	1	4	1	8	66
100	5	4	5	5	4	23	3	3	4	4	3	3	3	3	26	2	1	1	3	2	9	58
101	4	5	4	4	4	21	3	5	5	4	5	5	5	2	34	1	1	1	2	1	6	61
102	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	2	2	2	16	
103	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	1	3	3	1	10	75
104	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	4	5	4	4	32	3	3	4	3	4	17	66
105	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	4	3	4	29	3	2	2	4	2	13	61

106	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	5	5	5	38	3	1	1	5	1	11	73
107	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	5	5	38	2	1	1	2	1	7	70
108	5	4	4	4	5	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	1	1	1	7	53
109	4	4	4	3	3	18	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	3	4	5	5	20	64
110	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	2	2	2	26	5	2	2	2	2	13	60
111	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	90
112	5	4	4	5	4	22	5	2	4	5	5	4	5	4	34	2	1	1	2	1	7	63
113	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	4	4	5	4	35	1	1	1	4	1	8	66
114	5	4	5	5	4	23	3	3	4	4	3	3	3	3	26	2	1	1	3	2	9	58
115	4	5	4	4	4	21	3	5	5	4	5	5	5	2	34	1	1	1	2	1	6	61
116	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	2	2	2	16	81
117	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	1	3	3	1	10	75
118	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	4	5	4	4	32	3	3	4	3	4	17	66
119	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	4	3	4	29	3	2	2	4	2	13	61
120	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	3	3	4	27	2	2	2	2	2	10	57
121	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	3	4	3	3	26	3	4	4	5	5	21	66
122	4	5	5	5	4	23	4	4	4	5	5	4	4	4	34	2	1	1	2	1	7	64
123	4	4	5	4	3	20	3	3	5	4	4	3	3	3	28	2	2	1	3	1	9	57
124	4	5	5	4	4	22	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	1	1	2	2	8	55
125	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	31	2	2	2	2	4	12	64
126	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	23	85
127	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	4	5	5	4	37	3	2	1	1	1	8	68
128	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	4	5	5	5	35	1	1	1	1	3	7	67

Anexo 18: Tablas descriptivas

Tabla: Relación entre nivel de engagement y condición laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023

Nivel de engagement	Condición laboral						TOTAL	
	Nombrado		Contratado		Otro		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	26	34.2%	15	31.3%	0	0.0%	41	32.0%
Medio	33	43.4%	15	31.3%	2	50.0%	50	39.1%
Alto	17	22.4%	18	37.5%	2	50.0%	37	28.9%
Total	76	100.0%	48	100.0%	4	100.0%	128	100.0%

Correlación Spearman 0.146 entre ambas ítems.

Tabla: Relación entre condición laboral y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023

CONDICION LABORAL	Nivel de desempeño laboral						Total	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Nombrado	24	55.8%	34	70.8%	18	48.6%	76	59.4%
Contratado	19	44.2%	12	25.0%	17	45.9%	48	37.5%
Otro	0	0.0%	2	4.2%	2	5.4%	4	3.1%
Total	43	100.0%	48	100.0%	37	100.0%	128	100.0%

Correlación Spearman Spearman 0.082

Tabla: Relación entre sexo y nivel de engagement en los trabajadores asistenciales del centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023

Nivel de engagement	SEXO				TOTAL	
	MUJER		HOMBRE		N	%
	N	%	N	%		
Bajo	32	37.6%	9	20.9%	41	32.0%
Medio	31	36.5%	19	44.2%	50	39.1%
Alto	22	25.9%	15	34.9%	37	28.9%
Total	85	100.0%	43	100.0%	128	100.0%

Corelacion Spearman 0.156

Tabla: Relación entre sexo y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud público de Nuevo Chimbote, 2023

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	SEXO				TOTAL	
	mujer		HOMBRE		N	%
	N	%	N	%		
Bajo	26	30.6%	17	39.5%	43	33.6%
Medio	38	44.7%	10	23.3%	48	37.5%
Alto	21	24.7%	16	37.2%	37	28.9%
Total	85	100.0%	43	100.0%	128	100.0%

Correlación Spearman 0.017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Engagement y desempeño laboral en el personal asistencial en un centro de salud público en Nuevo Chimbote, 2023", cuyo autor es BURGOS HUARACHA RITA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

CHIMBOTE, 16 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 22- 07-2023 11:40:11

Código documento Trilce: TRI - 0594342