



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Engagement y desempeño laboral en profesionales de enfermería de
un hospital nivel III-I. de LIMA 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Gallegos Campos, Eva Morayma Jesus (orcid.org/0000-0001-5150-9067)

ASESOR:

Mgr. Sanchez Coronel, Danilo Américo (orcid.org/0000-0003-0697-7683)

CO-ASESORA:

Dra. Cabrera Chaupin, Saba Asunción (orcid.org/0000-0002-9473-5854)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Políticas de los Servicios de la Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA –PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación, a Nuestro Señor, por darme la oportunidad de seguir en este camino de mi profesión hermosa y de dedicación en favor de la vida.

A mis padres que desde el cielo me guiaron en este camino de la vida siempre impulsando el progreso y mejora de mi actuar.

A mis hijas, para impulso del desarrollo profesional y personal en sus vidas, en el logro de sus objetivos.

Agradecimiento

A Dios, quien me ilumina y me da la fortaleza para seguir en el cumplimiento mis objetivos, acompañándome en cada momento de mi vida.

A mis padres, por ser quien soy gracias a ellos.

A mi familia, esposo e hijas, incluso a mi pequeña nieta que brindaron su apoyo y comprensión durante este proceso de estudios.

A mis profesores, asesores, compañeras y amistades que me dieron fuerza para no rendirme cuando flaquee, toda meta se puede lograr con dedicación y esfuerzo.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Indice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de engagement	19
Tabla 2 Nivel de desempeño.....	19
Tabla 3 Prueba de hipótesis general entre el engagement y desempeño.....	20
Tabla 4 Prueba de hipótesis específica entre el engagement y desempeño de la tarea.....	21
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica entre el engagement y civismo.....	22
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica entre el engagement y productividad.....	23

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de investigación.....13

Resumen

Este trabajo de investigación, fue inspirado en el hecho de que siempre decimos que el profesional de enfermería es el pilar de la institución de salud, pero muchas veces nos olvidamos en investigar e identificar ciertas condiciones favorables o no de cómo se da el engagement y su relación con el desempeño laboral en la institución donde ejerce sus funciones.

Esta investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y de tipo no experimental, con un diseño descriptivo propositivo. La población fue conformada por 75 enfermeras de las diferentes áreas quirúrgicas en un hospital nivel III-I de Lima. Se hizo uso de la recolección de datos mediante el cuestionario como instrumento, siendo validado por juicio de expertos, los que fueron procesados aplicando un análisis descriptivo.

Terminada la investigación identificamos que en el personal de enfermería de la institución donde se aplicó el estudio, según coeficiente correlación de Rho de Spearman 0,532, es positivamente media entre las variables engagement y desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño de la tarea, civismo, productividad.

Abstract

This research work was inspired by the fact that we always say that the nursing professional is the pillar of the health institution, but many times we forget to investigate and identify certain favorable conditions or not of how engagement occurs and its relation to job performance in the institution where he performs his duties.

This research was of an basic type, with a quantitative and non-experimental approach, with a proactive descriptive design. The population was made up of 75 nurses from the different surgical areas in a level III-I hospital in Lima. Data collection through the questionnaire was used as an instrument, being validated by expert judgment, which were processed applying a descriptive analysis.

Once the investigation was completed, we identified that in the nursing staff of the institution where the study was applied, according to Spearman's Rho correlation coefficient 0.532, it is positively average between the variables engagement and work performance.

Keywords: Task performance, civility, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los profesionales de enfermería, están considerados como el profesional pilar de los establecimientos de salud, debido a la evolución de sus conocimientos e independización de su actuación, basándose en principios científicos y conocimientos mostrando de esa manera una forma de engagement en sus funciones. Es así, que necesitamos definir correctamente engagement, como también aplicar los conocimientos minimizando los errores en nuestro quehacer cotidiano para poder de esta manera presentar un mejor desempeño de los colaboradores. De manera internacional se puede citar a la Organización Internacional del Trabajo (2019), quienes dicen que las organizaciones del sector hospitalario requieren cada vez mejores trabajadores con ideas más claras de compromiso con sus funciones para que de esta manera se asista adecuadamente al usuario o paciente, es por eso que el 16% de estas organizaciones buscan trabajadores con engagement para ver evidenciado un buen desempeño. Podemos decir que en el ámbito nacional, depende mucho de los trabajadores de una organización y el comportamiento de cada uno de ellos, para el logro de un excelente desempeño de sus funciones dentro de la misma, es así que en Perú actualmente contamos con más de 240,000, trabajadores del sector salud, pero hay diferentes tipos de gestiones que no son adecuadas dentro de los hospitales donde no se les brinda condiciones laborales adecuadas, lo que hace que el trabajador se encuentre descontento y según Camacho (2020) depende mucho de los mismos trabajadores el buen comportamiento organizacional.

Las entidades de salud en los últimos tiempos, promueven el enfoque organizacional en forma positiva, dando la correspondiente importancia al talento humano, promoviendo mejores condiciones en el ámbito laboral, logrando así las

metas y fines organizacionales, logrando así un clima de bienestar, motivación y seguridad en los trabajadores. (Arellano,2016)

El hospital en estudio, de la ciudad de Lima, de nivel III-I, es un hospital referente a nivel nacional, de alta complejidad, donde se atienden pacientes de bajos recursos, muchos de ellos en su mayoría atendidos por el sistema SIS. Durante este periodo de pandemia, el personal de salud, tanto profesión como no profesional se ha visto afectado y fue un gran reto de gestión del recurso humano, afectando la adecuada calidad de atención y buen desempeño laboral dado por las limitaciones de recursos humanos, institucionales, materiales, y sumándose además los muchos cambios en ciertas normativas de atención mediata e inmediata, se ve evidenciado un engagement no tan adecuado, en este caso de enfermería, cambios sustanciales que en muchos casos afectan su desempeño laboral. Planteándonos como pregunta de estudio: ¿Cuál es la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022? De lo que deriva como preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre el engagement y el desempeño de la tarea de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre el engagement y el civismo de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre el engagement y el desempeño productivo de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022?

La justificación se da desde las funciones de conveniencia y también del enfoque práctico y metodológico. Cabe recalcar que el interés de nuestro estudio es el poder definir en qué grado o medida los profesionales de enfermería poseen un buen engagement, y de esta manera lo relacionaremos con el desempeño de los profesionales de enfermería de la institución en estudio, esto desde el enfoque de conveniencia. Si logramos identificar esto, podremos aplicar medidas de corrección y de mejora, con el consecuente beneficio al evaluado y

a la institución, desde la relevancia social. En cuanto al uso de los cuestionarios de medición se estudia claramente las formas de cómo es que se puede observar las variables de estudio en función de la realidad de la ciudad o país, desde el aspecto de practicidad. También en el criterio metodológico porque se basa en estudios científicos y sirve como ejemplo para otro tipo de investigaciones.

Para tener en cuenta el objetivo general planteado fue: Determinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022. Como objetivos específicos se tuvieron a estudiar: Determinar la relación entre el engagement y el desempeño de la tarea de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022. Determinar la relación entre el engagement y el civismo de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022. Determinar la relación entre el engagement y el desempeño productivo de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022. Las Hipótesis planteadas a través Hipótesis General: H1: Existe relación entre el engagement y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022 Hipótesis Especificas: H2: Existe relación entre el engagement y el desempeño de la tarea de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022. H3: Existe relación entre el engagement y el civismo de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022. H4: Existe relación entre el engagement y el desempeño productivo de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con el trabajo de investigación, se hizo referencia a algunos trabajos realizados previos a saber:

Internacionales

El estudio de Ghazawy, et al. (2021), al evaluar la percepción de las enfermeras sobre el engagement, identificando las circunstancias que influyen en el trabajo de las enfermeras y causas que predicen el desempeño laboral y la intención de rotación en múltiples hospitales de Seúl, con una metodología correlacional, en una población de 533 enfermeras hospitalarias. Hay correlación entre el engagement y el desempeño de la tarea desde una correlación positiva media con un coeficiente de 0.634. Concluyendo que engagement representó un incremento significativo en la variación explicada en el desempeño laboral y la intención de rotación. Esta asociación de ambas variables nos señala la importancia de la identificación con la institución, sus valores con la fuerza necesaria para lograr un mejor desempeño.

Lo encontrado por Aboradaman, et al. (2021), en su investigación, tuvo de objetivo proponer un modelo del efecto tanto del engagement como de la capacidad de gestión en el desempeño hospitalario en Chipre. Este modelo propone el engagement como mecanismo interviniente entre dichos vínculos, con una metodología descriptiva correlacional, con una población de 42 enfermeras hospitalarias. Nos da como resultados fueron que el engagement alcanza un R de Pearson 0.438 de correlación en la capacidad de desempeño. En conclusión, este estudio podría ser de utilidad para los proveedores de servicios médicos públicos en general y otros sectores de servicios en términos del papel que pueden desempeñar los recursos auténticos de liderazgo y gestión para contribuir a resultados positivos relacionados con el trabajo a nivel individual y organizacional. Esta conclusión una vez más encuentra o demuestra como la

identificación con la institución, sus objetivos, valores pueden ser utilizados como elementos fundamentales en lograr mejores indicadores de producción.

Lo leído en Tulucu, et al. (2021), nos dice, que su objetivo fue evaluar el engagement y la correlación con la variable de desempeño hospitalario. Se usó una metodología de estudio correlacional, se utilizó para la recopilación de datos un cuestionario, como instrumento, en una población de 164 enfermeras en el norte de Chipre. Los resultados indicaron que la atención plena aumentó significativamente el engagement y la resiliencia medió positivamente en esta correlación R de Pearson 0.579. Además, las conclusiones revelaron que la atención plena está negativa y significativamente relacionada con la angustia psicológica y que la resiliencia alivia aún más este efecto negativo como moderador. Se discuten las implicaciones prácticas de llevar a cabo programas de capacitación que aumenten la resiliencia en el desempeño del cumplimiento cívico.

Pudiéndose ver en Pham, *et al.* (2021), en su artículo planteó como objetivo evaluar el engagement y la correlación entre la variable de desempeño en Dinamarca. Con una metodología correlacional, aplicando cuestionarios de desempeño y de engagement, como instrumentos, en una población de 232 enfermeras. En esta, indicaron que el engagement en el trabajo juega un papel en la mediación de la influencia de las prácticas de desempeño laboral. Esta investigación sugiere que las organizaciones de atención médica deberían prestar más atención para mejorar el engagement que ayude a aumentar el comportamiento proactivo de los empleados R de Pearson de 0.324. Por lo tanto, diremos que, si la organización se preocupa en aplicar una adecuada gestión del recurso humano y su talento, produciendo en el trabajador como efecto un mayor compromiso laboral y en consecuencia mejoría en la calidad de atención médica de los servicios, minimizando así errores en el tratamiento.

Agurto, et. al. (2020), realizó estudios donde correlaciona la variable engagement con la satisfacción laboral de trabajadores de centros de salud, con una metodología correlacional, y un instrumento de compendio de datos llamado cuestionario de engagement y cuestionario de satisfacción laboral, tuvo como resultados que el engagement laboral se correlación de manera directa con la satisfacción aportando que el trabajador que tiene mejores condiciones laborales puede sentirse cómodo en la organización. Una vez más nos demuestra estos conocimientos señalados por la teoría.

Nacionales

El informe de Aromado (2020) en su tesis, su objetivo fue determinar la relación entre la variable engagement y DL de trabajadores en dos centros de salud de Lima, con una metodología correlacional, en una población de 230 trabajadores, y un instrumento de recolección para ambas variables (cuestionarios de engagement y cuestionario del desempeño), tuvo como resultado que hay correlación entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.509. Conclusión a mejores condiciones de engagement (compromiso de los trabajadores) estos tendrán de alguna manera mejores predisposiciones al desempeño de sus labores y en el cumplimiento de las funciones o el desempeño de las tareas. A nivel nacional también se confirmó que cuando hay identificación y mayor compromiso institucional entonces los resultados serán óptimos para la organización.

En lo enfocado de Quispe (2022) nos dice que la relación entre la variable engagement y DL de trabajadores en un centro de salud de Lima, metodología correlacional, con una población de 95 trabajadores, y un instrumento de recolección para ambas variables (cuestionarios de engagement y desempeño), dio como resultado que hay correlación entre el engagement y el

desempeño laboral de los trabajadores con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.374. concluyendo a mejores condiciones de engagement el trabajador tendrá mejor predisposición en el cumplimiento de los valores institucionales de la organización a través de aminorar los gastos en función del cumplimiento de las funciones, desde una buena productividad.

Carillo (2020) en su tesis nos dice como objetivo hallar correlación el nivel de la variable engagement y el desempeño cívico de trabajadores en un centro de salud de Santa Elena, utilizando una metodología descriptiva, en una población de 177 trabajadores, y un instrumento de recolección cuestionario engagement y desempeño, donde su resultado fue un coeficiente de correlación positivo bajo con un 0.425, viéndose una baja condición del desempeño.

Paucar (2020) en su tesis planteo, hallar el nivel de la variable engagement en trabajadores en un centro de salud de Cuzco, metodología es descriptiva, con una población de 65 trabajadores, y un instrumento de recolección cuestionario engagement, tuvo como resultado que el nivel del engagement de trabajadores es de 32% en el nivel alto, donde se observa que los trabajadores poseen un bajo nivel de engagement, en conclusión, los trabajadores necesitan de mejores condiciones laborales para tener mayores formas de desarrollo de sus funciones.

Sáenz (2019) en su investigación planteo como objetivo hallar el nivel de la variable engagement en trabajadores de un centro de salud en Chimbote, con metodología descriptiva, en una población de 34 trabajadores, y un instrumento de recolección cuestionario de engagement, tuvo como resultado que el nivel del engagement de trabajadores es de 56% en el nivel alto, donde los trabajadores

de centros de salud tienden a tener una condición de comprometerse con lo que realizan en sus funciones.

Ahora bien, luego de revisar los antecedentes expuestos, debemos mencionar algunas teorías relacionadas a nuestro tema de investigación; la teoría de las relaciones humanas, se da desde el enfoque de Mayo quien nos refiere que la conducta de un trabajador, tiene que ver mucho las condiciones laborales que le brinda la empresa, el clima laboral, trato humanizado y recursos influye en la respuesta y compromiso del trabajador para con la empresa (Márquez, 2012). La teoría del bienestar desde Seligman (2017), la define como la respuesta que tiene cada trabajador en busca de un equilibrio y por ende un estado saludable desde su punto de vista o perspectiva personal acorde a la situaciones positivas o negativas en su entorno o área de trabajo.

La teoría de las relaciones humanas refiere a la atención que tiene la institución en función de los trabajadores para que de esta manera se puedan llegar al cumplimiento de las funciones, esta teoría se realiza desde el aporte de Mayo (citado en Lee, et al., 2015 y Brewer, 2004).

Las teorías que consideran al comportamiento de los trabajadores desde el enfoque organizacional en diferentes perspectivas, se pueden estudiar desde la teoría de Seligman (2017), donde menciona que el trabajador se comporta de acuerdo a las condiciones favorables que puede tener dentro de la organización, donde sí se preocupan por el apoyo de estos desde los jefes, esto permite que el trabajador se desempeñó de una mejor manera.

Se debe de entender que estudiar el comportamiento laboral es estudiar el grado de complacencia que tiene el trabajador en función de las situaciones que se les da en ámbitos laborales, desde las condiciones de gestión de talento humano, el trato del personal y las formas de como la organización es competitiva para la consideración del trabajador. (Lu, et al., 2017; Lee y McCaig; 2015; Malik, et al., 2018; Motowido y Van; 2014; Muldon, et al. 2016)

La psicología del enfoque positivo, hace que el trabajador labore de acuerdo a una perspectiva adecuada, presentando la búsqueda de las soluciones frente a las problemáticas encontradas durante el cumplimiento de labores en función de los objetivos organizacionales. (Nur, 2017; Ramil, 2018; Rehman y Shanawaz, 2018; Ahmad, 2013; Alqami, 2016;).

Diremos entonces que, si el trabajador está rodeado de un entorno de equilibrio, mejorará su conducta positivamente, viéndose un cumplimiento en sus funciones establecidas ya que se sentirán en clima de bienestar (Rosseel, 2017; Sattar et al. 2018; Campos, 2016; Cascio, 2006; Christian, et al., 2011; Delbridge y Keenoy, 2010, Delgado, et al., 2013; Dominguez, et al., 2017; Endayani, et al., 2018; Eren e Hisar, 2016; Ferreira, 2016) Al mencionar esta base teórica sabemos que el trabajador siempre quiere estar emocionalmente bien y contento con lo que hace, y si se le presenta condiciones negativas, esta influirá en forma de stress condicionando así las situaciones positivas que habría en el ámbito laboral (Sesen, et al., 2015).

Para la variable de engagement laboral, se consideró a los autores siguientes: Salanova, Schaufeli & Bakker (2015), dice que el engagement es el compromiso de unos trabajadores en función de sus ganas de poder labrar

dentro de una organización en función del esfuerzo conjunto en los desempeños establecidos que se necesitan.

En Portalanza, et al. (2017) menciona que el engagement es un tipo de atención afectiva dentro del trabajador para con la empresa a través de una intención de laborar con ganas dentro de la empresa. Además, Marín (2016) el Engagement es la forma como se comporta una persona frente a su trabajo y qué actitudes puede tomar para trabajar de mejor manera. Sánchez (2015) menciona que el engagement, es una palabra en inglés que traducida es compromiso de diferentes tipos de áreas.

Según Robbins (2012) menciona que el engagement, es un estado del trabajador frente al compromiso que tiene con la empresa que implica el tema del entusiasmo en desempeñarse de una manera que se mencione y alcance las metas de la organización.

Según Schaufeli, Salanova y Baker (2015) define a la dimensión del vigor como aquella que busca la energía y la resiliencia mental que se da desde un buen desempeño. Permite que el trabajador este comprometido para trabajar no importando las horas tareas que se dan dentro de su trabajo. La definición de la dimensión dedicación en los aportes Schaufeli, Salanova y Baker (2015) es cuando un trabajador está motivado y dedica mucho de su tiempo en hacer un buen performance alcanzo los objetivos institucionales. Con respecto a la dimensión absorción, Schaufeli, Salanova y Baker (2015) es cuando el trabajo significa mucho para los trabajadores, es cuando es dependiente de este, y sus sentimientos se centran en alcanzar los objetivos, metas, condiciones que se dan dentro de su centro laboral.

Las teorías para el desempeño son las siguientes: La teoría de Robbins y Judge (2017) llamada la del performance de funciones, toma ese nombre, al definir que el trabajador interioriza sus funciones y su quehacer, tomando ciertas actitudes en forma positiva para así llegar a cumplir con los objetivos de la empresa en una forma responsable, mejorando así su desempeño y por ende la calidad de su trabajo a pesar de las múltiples situaciones que se le puedan presentar en ello.

Las dimensiones del estudio del desempeño laboral se hace desde la idea de los autores Robbins y Judge (2017) quienes definen tres dimensiones las cuales son: el desempeño de tareas, que es el cumplimiento de las funciones que se les brinda a un puesto de trabajo desde la idea que el trabajador conoce las condiciones favorables que permiten realizar más rápido sus labores dentro de su organización; la dimensión civismo, en donde se estudia al trabajador desde la identificación del comportamiento organizacional, adoptando la identidad de la institución para poder llegar más rápido a los objetivos de su organización; la dimensión productividad hace enfoque al estudio del comportamiento del trabajador en función de buscar soluciones rápidas desde un enfoque de consideración en la organización.

II. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación

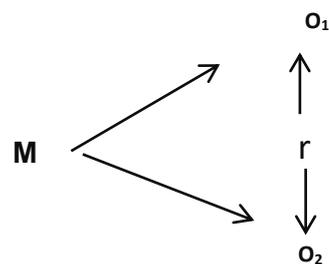
La investigación fue de tipo básica, ya que se utilizó teorías, y también instrumentos de recolección de datos como el cuestionario, los cuales interactúan con la población, viéndose una practicidad de investigación para que de esa manera pueda darse resultados con enfoque cuantitativo, y la medición de las variables se hizo en forma numérica, por la operacionalización. (Ballestrini, 2017 y Bechar, 2008).

Diseño de investigación

El diseño utilizado fue el descriptivo-correlacional, ya que de acuerdo a los objetivos se estudiaron los niveles de las variables, así también como la correlación entre las variables y dimensiones (Hernández, et al., 2014) No experimental, ya que no buscó cambiar las situaciones encontradas en las variables (Hernández, et al., 2014). Siendo transversal, en cuanto la investigación consideró evaluar los instrumentos de recolección de datos en un determinado tiempo (Hernández, et al., 2014).

Figura 1

Diagrama de investigación



M: Muestra probabilística

O₁: Engagement

O₂: Desempeño

r: que representa a la relación.

3.2. Variables, operacionalización

3.2.1. Definición conceptual.

Engagement: Salanova, Schaufeli & Bakker (2015), mencionaron que el engagement es la forma adecuada con la que el trabajador mira a su entorno organizacional y pretende ser cómodo en el estadio de su centro de labores para de esta manera desempeñarse de forma eficiente.

Desempeño: Robbins y Judge, (2017) nos dicen que el desempeño es la forma de cumplir con las actividades y responsabilidades asignadas de acuerdo al puesto de trabajo, con el fin de lograr las metas y objetivos de la institución en forma adecuada. (p.65).

3.2.2. Definición operacional.

Engagement: Es la intención que tiene el trabajador para sacar lo mejor del entorno laboral frente a un compromiso con la empresa. Mide dimensiones tales como vigor, dedicación y absorción.

Desempeño: Se presenta las dimensiones desempeño de la tarea, civismo y productividad.

Escala de medición.

Se aplicó una escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

La población lo conformo enfermeras de un hospital nivel III-I de Lima, con una población total de 95 enfermeras de las diferentes áreas quirúrgicas de la misma organización.

Ballestrini (2017) menciona que: “Se conoce como población a un grupo de elementos a buscar que tienen las mismas características para la investigación”.

Muestra y muestreo

Hernández, et al., (2014) nos menciona que: “El universo poblacional puede ser considerado desde los enfoques de la fórmula donde se estudia una parte de estos, llamado muestra.” (p. 120) Se aplicó el muestreo aleatorio simple, donde la muestra fue 75 trabajadores. La unidad de análisis son enfermeras que laboran en distintas áreas quirúrgicas del hospital evaluado.

Criterios de inclusión

Trabajadores en Planilla

Criterios de exclusión

Trabajadores con antigüedad menor a tres meses

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Se estudia a la técnica como la forma de llegar a recolectar los datos a través de diferentes enfoques. (Ballestrini, 2017). Encuesta, es cuando el investigador directamente recolecta los datos a la población desde un cuestionario.

Instrumento de medición.

Cuestionario.

El instrumento de recopilación de datos, estudia desde el cuestionario una serie de preguntas que corresponde a las dimensiones de variables de acuerdo a la investigación, estas preguntas pueden ser desde opciones de respuestas en escala de Likert (Hernández, et al, 2014).

Cuestionario de engagement, fue de Schaufeli y Bakker (2018) el cual es un cuestionario que estudia tres dimensiones de acuerdo a la teoría de Salanova de engagement el cual contiene 14 ítems para responder en opciones de respuestas múltiples.

Cuestionario de desempeño, fue creación de los autores Pérez y Ortiz. Contiene 15 interrogantes en correspondencia a las tres dimensiones de la variable de desempeño laboral. Este cuestionario está basado en la escala de Likert, ya que sus respuestas están en función de pesos numéricos, van de menos a más. (Ver anexos).

Validez

Se hizo a través de la observación de las preguntas de los cuestionarios por los especialistas de las variables, donde se evaluó los ítems con los indicadores, dimensiones y variable.

Confiabilidad

La investigación se hizo con la confiabilidad en los cuestionarios de validación, con la prueba estadística Alfa de Crombach la cual evaluó una prueba piloto realizada en una organización distinta a la del estudio.

3.5. Procedimientos

Se realizó los siguientes procedimientos: Se pidió el permiso correspondiente para desarrollar la investigación en la organización. Del diagnóstico que se pudo obtener de los resultados se sugirió mejores situaciones para la gestión hecha en la institución.

3.6. Método de análisis de datos

El enfoque de análisis descriptivo se realiza dentro de la evaluación de los niveles de las variables para de esa manera poder describir las tablas y figuras, las cuales pueden ayudar a mejorar la investigación. El análisis correlacional es el que se hace a través de pruebas estadísticas (Hernández, et al., 2014.)

- La correlación de resultados se puede dar desde la investigación de la inferencial dónde se puede hacer prueba estadística Rho de Spearman

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos en que se ha basado la investigación estudian distintos tipos de situaciones como, por ejemplo, el adecuado estudio de las normas APA, en las cuales se cita a los autores de diferentes tipos de investigaciones y enfoques teóricos, también hay criterios de confidencialidad en la cual los trabajadores a evaluar tienden a proteger su identidad.

Originalidad

El presente estudio tuvo el propósito de brindar un sentido de mejora de las condiciones laborales de los profesionales de enfermería en el hospital de estudio, no hubo discriminación en el momento de las entrevistas,

brindando libertad de expresión, protegiendo su identidad, aplicando los principios de equidad e igualdad. Se consideró para esto, principios de salud en la investigación, y por último hago referencias y cito investigaciones anteriores para su discusión.

IV.- RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1:

Nivel de la engagement

Niveles de engagement	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	23	31%
Medio	44	59%
Alto	8	10%
Total	75	100%

Interpretación:

La tabla 1 observa que el engagement en la organización evaluada es de nivel medio con 59%, seguido por el nivel bajo con 31% y un nivel alto con 10%.

Tabla 2: *Nivel de desempeño*

Niveles de desempeño	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	47	63%
Medio	28	37%
Alto	0	00.0%
Total	75	100%

Interpretación:

La tabla 2 nos dice que el nivel del desempeño es de 63% en el bajo y 37% en el nivel medio.

Resultados inferenciales

Tabla 3:

Prueba de hipótesis general entre el engagement y el desempeño

Rho de Spearman		Desempeño
Engagement	Coeficiente de correlación	,532
	Sig. (bilateral)	.000
	N	75

Interpretación:

Se observó que la tabla permite a través de la significancia bilateral hallar la hipótesis general la cual es que hay correlación entre las variables de estudio, esto a través de la significancia bilateral ($p < 0.05$). El coeficiente de 0,532, permite afirmar que es una correlación media positiva de acuerdo a la interpretación de Sampieri (2018), esto se puede ver en anexos.

Tabla 4:

Prueba de hipótesis específica entre el engagement y el desempeño de la tarea

Rho de Spearman		Desempeño de la tarea
Engagement	Coeficiente de correlación	,312
	Sig. (bilateral)	,000
	N	75

Interpretación:

Se observó que la tabla permite a través de la significancia bilateral hallar la hipótesis específica la cual es que hay correlación entre la variable y la dimensión de estudio, esto a través de la significancia bilateral ($p < 0.05$). El coeficiente de 0,312, permite afirmar que es una correlación muy débil positiva de acuerdo a la interpretación de Sampieri (2018), esto se puede ver en anexos.

Tabla 5:

Prueba de hipótesis específica entre el engagement y el civismo

Rho de Spearman		Civismo
Engagement	Coeficiente de correlación	,414
	Sig. (bilateral)	,000
	N	75

Interpretación:

Se observó que la tabla permite a través de la significancia bilateral hallar la hipótesis específica la cual es que hay correlación entre la variable y la dimensión de estudio, esto a través de la significancia bilateral ($p < 0.05$). El coeficiente de 0,414, permite afirmar que es una correlación débil positiva de acuerdo a la interpretación de Sampieri (2018), esto se puede ver en anexos.

Tabla 6:

Prueba de hipótesis específica entre el engagement y la productividad

Rho de Spearman		Productividad
Engagement	Coeficiente de correlación	,289
	Sig. (bilateral)	,000
	N	75

Interpretación:

Se observó que la tabla permite a través de la significancia bilateral hallar la hipótesis específica la cual es que hay correlación entre la variable y la dimensión de estudio, esto a través de la significancia bilateral ($p < 0.05$). El coeficiente de 0,289, permite afirmar que es una correlación muy débil positiva de acuerdo a la interpretación de Sampieri (2018), esto se puede ver en anexos.

V. DISCUSIÓN

Basándose en el objetivo general de la presente investigación, donde se buscó hallar correlación entre las variables engagement y desempeño de profesionales de enfermería de un hospital nivel III-I, haremos la discusión de la presente, aplicando un estudio de tipo básico, descriptivo correlacional, vemos entonces, en la tabla 3 se encontró evidencia suficiente para afirmar la correlación estadísticamente significativa entre las variables. con un coeficiente de correlación de 0,532.

Aboradaman, et al. (2021) dice en su investigación, proponer un efecto de la relación del engagement con la capacidad de gestión en un hospital de Chipre, realizado a un grupo de enfermeras hospitalarias en un numero de 42, dice que el engagement, es un mecanismo interviniente entre el desempeño y la capacidad de gestión hospitalaria, identificándonos en cierta forma, al usar una metodología descriptivo correlacional

Tuvimos como resultados que el engagement alcanza un R de Pearson 0.438 de correlación en la capacidad de desempeño. Diremos pues, este estudio podría ser de utilidad para los proveedores de servicios médicos públicos en general y otros sectores de servicios en la medida del papel que puedan ejercer los recursos auténticos de liderazgo y gestión para colaborar en la obtención de resultados positivos relacionados con el trabajo tanto individual como organizacional.

La investigación presente se puede identificar en cierta forma, con lo hallado por Ghazawy, et al. (2021), en su artículo científico, propuso examinar la percepción de las enfermeras sobre el engagement, identificando las circunstancias que influyen en las enfermeras con su trabajo y determinar los elementos que predicen el desempeño laboral y la intención de rotación en múltiples hospitales de Seúl, con una metodología correlacional, en una

población de 533 enfermeras hospitalarias. Hay correlación entre el engagement y el desempeño con un coeficiente de 0.634, siendo esta positiva alta en su correlación. Concluyendo que engagement representó un incremento significativo en la variación explicada en el desempeño laboral y la intención de rotación.

Luego de comparar e identificarnos con las dos investigaciones expuestas, en la que hallamos que hay una relación e influencia de la primera variable, engagement en su comportamiento, los profesionales de enfermería, si se encuentran en un ambiente que le brinda bienestar, identificación, calidez y reconocimiento, esto va influir mucho en su desempeño y en consecuencia beneficioso para la organización y público en general.

Diremos entonces que, si el trabajador está rodeado de un entorno de equilibrio, mejorará su conducta positivamente, viéndose un cumplimiento en sus funciones establecidas ya que se sentirán en clima de bienestar (Rosseel, 2017; Sattar et al. 2018) Se menciona esta base teórica, ya que el trabajador cuando esta emocionalmente bien y contento con lo que hace, cumplirá mejor sus funciones y tareas, si se le presentara condiciones negativas, esta influirá en forma de estrés condicionando así las situaciones positivas que habría en el ámbito laboral (Sesen, et al., 2015).

Discutiré también el objetivo específico, donde se busca determinar la correlación entre el engagement y el desempeño de la tarea, se encontró evidencia estadísticamente significativa entre las variables de estudio. Al obtener una correlación de Rho de Spearman de 0.302, decimos que nos permite decir que es una relación positiva muy débil entre ambas variables, según Hernández, et al. (2018).

Considerando lo descrito en la tesis planteada por Aromado (2020) difiere de esta investigación, puesto que al determinar la relación entre Engagement y desempeño laboral de trabajadores en dos centros de salud de Lima, planteo bajo una metodología correlacional en una población de 230 trabajadores, empleando como instrumento de recolección en ambas variables, (cuestionario para engagement y cuestionario del desempeño), resultado una correlación entre engagement con Rho de Spearman de 0.509. Concluyendo de esta manera que, a mejores condiciones de Engagement (compromiso de trabajadores) estos, de alguna manera, estarán más predispuestos al desempeño de sus labores y así poder cumplir las funciones o desempeñar las tareas asignadas.

La investigación presente se puede corroborar con los resultados encontrados en la investigación de Carillo (2020) en su tesis nos dice como objetivo hallar correlación el nivel de la variable engagement y el desempeño cívico de trabajadores de un centro de salud de Santa Elena, aplicando una metodología descriptiva, en una población de 177 trabajadores, y un instrumento de recolección cuestionario engagement y desempeño, tuvo como resultado un coeficiente de correlación positivo bajo con un 0.425, viéndose una baja condición del desempeño.

Los trabajadores de hospitales, persona de enfermería tienden a tener un comportamiento de acuerdo a observación de la perspectiva personal desde su centro de laborales donde a condiciones de engagement alto puede verse evidenciado de alguna manera un desempeño mas adecuado de acuerdo a alcanzar las tareas por la organización.

Se debe de entender que estudiar el comportamiento laboral es estudiar el grado de complacencia que tiene el trabajador en función de las situaciones

que se les da en ámbitos laborales, desde las condiciones de gestión de talento humano, el trato del personal y las formas de como la organización es competitiva para la consideración del trabajador. (Lu, et al., 2017; Lee y McCaig; 2015; Malik, et al., 2018; Motowido y Van; 2014; Muldon, et al. 2016)

Continuando con la discusión de resultados, se estudió el objetivo específico, el cual es hallar la correlación entre el engagement y el civismo en donde se encontró evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.05, por lo tanto, se afirmó la existencia de relación entre el engagement y civismo. También, se halló que el Rho de Spearman fue de 0,414, diremos entonces, existe una relación positiva débil entre ambas variables, según Hernández, et al. (2018).

Estos resultados se pueden ver identificados de alguna manera en la investigación internacional de Tulucu, et al. (2021), nos dice, que su objetivo fue evaluar el engagement y la correlación con la variable de desempeño hospitalario. Haciendo uso de una metodología de estudio correlacional, en donde la recolección de datos fue por medio de cuestionario, como instrumento, en una población de 164 enfermeras en el norte de Chipre. Los resultados indicaron que la atención plena aumentó significativamente el engagement y la resiliencia medió positivamente en esta correlación R de Pearson 0.579. Además, las conclusiones revelaron que la atención plena está negativa y significativamente relacionada con la angustia psicológica y que la resiliencia alivia aún más este efecto negativo como moderador. Se discuten las implicaciones prácticas de llevar a cabo programas de capacitación que aumenten la resiliencia en el desempeño del cumplimiento cívico.

Se puede evidenciar que, en ambas investigaciones, debido al estudio de la coyuntura que atravesaron (la pandemia), el comportamiento de los

trabajadores frente al engagement es que este permite de alguna manera que mejore el civismo de los mismos trabajadores, haciendo que se considere la cultura organizacional de la institución permitiéndose que el personal trabaje en beneficio de las metas institucionales de manera colectiva.

Según Robbins (2012) menciona que el engagement, es un estado del trabajador frente al compromiso que tiene con la empresa que implica el tema del entusiasmo en desempeñarse de una manera que se mencione y alcance las metas de la organización.

La discusión de resultados para el objetivo específico, el cual es hallar la correlación entre el engagement y la productividad en la presente investigación encontró correlación entre lo buscado desde la percepción de coeficiente de 0,289, en un sentido débil, según Hernández, et al. (2014).

Los resultados de la investigación se pueden ver identificados de alguna manera con los encontrados en el estudio de Quispe (2022) tuvo como resultado que hay correlación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores con un Rho de Spearman de 0.374. concluyendo a mejores condiciones de engagement el trabajador tendrá mejor predisposición en el cumplimiento de los valores institucionales de la organización a través de aminorar los gastos en función del cumplimiento de las funciones, desde una buena productividad.

Se puede evidenciar que el personal de salud encuentra una adecuada predisposición de ser productivos dentro del cumplimiento de sus funciones aminorando gastos a la institución, si es que presentan un engagement alto, los

resultados de las investigaciones observan rangos de correlación débiles ya que el trabajador de enfermería prioriza su engagement de acuerdo a otro tipo de comportamientos y no tanto en el tema productivo sino más en el tema sentimental lo que hace que este tipo de variables sea de comportamiento de conducta.

Estos resultados y conclusiones se pueden ver teóricamente estudiados en Robbins y Judge (20177) llamada la del performance de funciones, toma ese nombre, al definir que el trabajador interioriza sus funciones y su quehacer, tomando ciertas actitudes en forma positiva para así cumplir los objetivos de la organización o empresa, en una forma responsable, mejorando así su desempeño y por ende la calidad de su trabajo a pesar de las múltiples situaciones que se le puedan presentar en ello.

Las limitaciones de investigación de acuerdo a esta institución es que no se brindaron las facilidades para poder encuestar a más trabajadores en diferentes tipos de áreas, porque la institución por tener un carácter público, las políticas son distintas a las privadas. Las limitaciones metodológicas de acuerdo a lo que se observa es la cantidad de preguntas que tiene cada uno de los instrumentos ya que al tener menos preguntas pueden interpretarse a que la medición de la variable puede ser un poco subjetiva, es por ello que se sugiere una reformulación periódica de las preguntas del instrumento a utilizar acorde a nivel de preparación del trabajador a aplicar.

V. CONCLUSIONES.

Primera. Se encontró una relación estadísticamente considerable, positiva media, entre el engagement y el desempeño de los profesionales de enfermería en un hospital nivel III-I en Lima 2022.

Segunda. Se halló relación estadísticamente, positiva débil, entre el engagement y el desempeño de la tarea en los profesionales de enfermería en el hospital de estudio.

Tercera. Decimos que hay una relación estadísticamente significativa, positiva débil, entre el engagement y el civismo, en los profesionales de enfermería de un hospital nivel III-I de Lima 2022.

Cuarta. Además, hay una relación estadísticamente, positiva muy débil, entre el engagement y la productividad de los profesionales de enfermería del hospital de estudio.

VII. RECOMENDACIONES.

Primera. Se recomienda buscar otro tipo de investigaciones en las cuales se puede estudiar las perspectivas desde el estudio de entrevistas a la población de este tipo de organizaciones.

Segunda. Se puede decir que el encargado de la institución evaluada haga mas evaluaciones de engagement y desempeño en el personal evaluado par que de

esta manera se pueda sugerir estrategias mas adecuadas para que las variables de estudio estén mejor.

Tercera. Se recomienda a la institución evaluada que realice estrategias de comportamientos adecuados para un buen desempeño a través de distintas formas de charlas institucionales en donde el trabajador sientan que desempeñarse de una manera adecuada puede generar mejores situaciones laborales.

Cuarta. Se recomienda a futuras investigaciones apoyar con más instrumentos de recolección de datos para conocer un poco más los niveles descriptivos de las variables a través de instrumentos de una guía de entrevista.

Quinta. Sugiero un programa de mejora continua donde estén involucradas estas variables, con la consabida evaluación periódica del mismo.

Referencias:

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of Quality of Work Life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73–82. <https://doi.org/10.1177/0971685812470345>
- Alqarni, S. (2016). Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University. Recuperado de http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_6_No_8_August_2016/14.pdf

- Azevedo, B, Nery, A, & Cardoso, J. (2017). Occupational stress and dissatisfaction with quality of work life in nursing. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 26(1), Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: *An. Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18).
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n3/v26n3a02.pdf>
- Brummelhuis, LL., Bakker, A., Hetland, J., y Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement?. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4929/pdf>
- Campos, N. M. (2016). *Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos do Instituto Federal Sul Rio Grandense lotados em Pelotas (Master's thesis)*. Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, RS.
- Aboramadan, M., Alolayyan, M. N., Turkmenoglu, M. A., Cicek, B., & Farao, C. (2021). Linking authentic leadership and management capability to public hospital performance: the role of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*. DOI: 10.1108/IJOA-10-2020-2436
- Argomedo, J. (2020) *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Agurto, R., Mogollon F. y Castillo, C. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction.

Universidad y Sociedad. Volume 12, Issue 4, 2020, Pages 112-119.
scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-
85100893925&origin=inward&txGid=025d696d6c1635dc5dfe673662f86a4
8

Arellano, R. (2016). *Los Estilos de Vida en el Perú, Cómo somos y pensamos los peruanos del siglo XXI*. (2da ed.). Lima: Arellano Investigación de Marketing.

Ballestrini, S. (2017). *Metodología de la Investigación, guía práctica*. (2 ed.). México: Mc Graw Hill.

Brewer, A. (2004). *Work stress at risk*. New Mexico city: Herder

Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, Quality of Work Life and Profits*. 7th Edition Burr Ridge: Irwin McGraw-Hill. 41

Christian, M., Garza, A.S., y Slaughter, J. (2011), *Work Engagement. A Quantitative Review and Test of its Relation with Task and Contextual Performance*. *Personnel Psychology*, 64, 89–136.

Delbridge, R., and Keenoy, T. (2010), *Beyond Managerialism? The International Journal of Human Resource Management*, 21, 799–817.

Delgado, Diemen, Aguilera, M., Delgado, F., Cano, I., & Ramírez, Ó. (2013). *Calidad de Vida en el Trabajo y Condiciones de Trabajo, en Auxiliares de Esterilización*. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 148-151.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300007>

Domínguez Bolaños, R. E., e Ibarra Cruz, E. (2017). *La psicología positiva: un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad*. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>

Endayani, F., Musadieg, M. y Afrianty, T. (2018). *The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable*. doi10.18551/rjoas.2018-02.12

- Eren, H., &Hisar, F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 1123-1132. Retrieved from <https://www.jhumansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/3440>
- Ferreira, M. C. (2016). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores* (3rd ed.). Brasília, DF: Paralelo 15.
- Carrillo Vera, P.E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en Salud de la provincia de Santa Elena. *Revista San Gregorio*,40,7789.<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTAS-ANGREGORIO/articulo/view/1307/6-priscila>
- Camacho, Y. (13 de octubre de 2019). La tercerización laboral en la salud, se paga con vidas. (A. d. Laboral, Entrevistador)
- Ghazawy, E. R., Mahfouz, E. M., Mohammed, E. S., & Refaei, S. A. (2021). Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. *International Journal of Healthcare Management*, 14(2), 320-327. DOI:10.1080/20479700.2019.1644725
- Hernandez, R., Fernandez, D. y Baptiste, R. (2014) *Metodología de la investigación*. México.
- Hernandez-Sampieri R, (2018) *Metodología de la Investigación*, México.
- Lu, M., Xu, X. y Zhang, R. (2017). Revisiting the relationship between job demands and job performance: The effects of job security and traditionalist. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(1), 28–50. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/joop.12158>
- Lee, S., y McCaig, R. (2015). "Management Standards" and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work and Stress*, 18(2), 91–112. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/02678370410001727474>.

- Malik, F., Schat, O., Raziq, M., y Faiz, AR. (2018). Workplace psychological aggression, job stress, and vigor: A test of longitudinal effects. *Journal of Interpersonal Violence*, 00(0), 1-19. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0886260518770650>.
- Muldoon, J., Kisamore, L., Liguori, W., Jawahar, J., y Bendickson, J. (2016). Emotional stability and contextual job performance: The moderating effects of meaning and autonomy. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), 15232. Recuperado de: <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.15232abstract>.
- Motowidlo, S., y Van Scotter, J. (2014). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>.
- Muldoon, J., Kisamore, L., Liguori, W., Jawahar, J., y Bendickson, J. (2016). Emotional stability and contextual job performance: The moderating effects of meaning and autonomy. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), 15232. Recuperado de: <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.15232abstract>.
- Marín, B. (2016). *Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados. Chile*. Ediciones UDP
- Nur, S. (2017). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739–749. Recuperado de: <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>.
- Ñaupas, S., Mejía, R., Novoa, J. y Villagómez, F. (2013). *Metodología de la investigación, enfoque cuantitativos y cualitativos*. Editorial: México, Pearson

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Informe mundial sobre salarios. Obtenido de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/>
- Paucar, L. A. (2020). El engagement de los colaboradores de la red de servicios de salud Cusco Sur [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina del Cusco] https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3922/Lan_dert_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Portalanza, C., Grueso, M., Duque, O., (2017). *Engagement contributions to research and teaching de Innovar*, vol. 27, n° 64, Junio, 2017 Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512017000200145&fbclid=IwAR3M6EVPPhZs2pVx5tJxqksssl1IrEJXSrL MYH lu6jZfwnkbgj7vqdeHlraw
- PHAM, T. N. M. (2021). The relationship between human resource management practices, work engagement and employee behavior: A case study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1003-1012. <https://data.doi.or.kr/cite/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.1003>
- Quispe, H. (2018). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud Santa Luzmila I, Comas-2018. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Administración*. (17th ed.). Mexico: Edit. Pearson
- Rehman, M., y Shahnawaz, G. (2018). Machiavellianism, job autonomy, and counterproductive work behaviour among indian managers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(2), 83–88. Recuperado de: <https://doi.org/10.5093/jwop2018a10>.
- Rosseel, Y. (2017). Lavaan: An R package for structural equation modeling. R package version 0.5-15 <http://lavaan.org>. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. Recuperado de:

https://econpapers.repec.org/article/jssistsof/v_3a048_3ai02.htm%0Ahttp://www.jstatsoft.org/v48/i02/.

- Robbins , S. (2012). *Comportamiento Organizacional* . México: Pearson .
- Sáenz, K. K., y Thorndike, M. A. (2019). Niveles de Engagement Laboral de los Colaboradores Asistenciales del Sector Salud, Chimbote [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40883/Saenz_AKK-Thorndike_MMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Seligman, P. (2017). *Auténtica Felicidad*. Barcelona España
- Salanova, M., & Schaufeli , W. (2015). *El Engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión* . Madrid : Alianza Editorial .
- Schaufeli , W., Salanova, M., & Bakker, A. (2015). *The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach*. Journal
- Sanchez, F. (2015). *El Engagement laboral*. Mexico: Graw hill
- Sattar, H., Khaliq, L., y Butt, M. (2018). Effect of performance management on employees well-being via perceived job control. *Human Resource Research*, 2(1), 18. Recuperado de: <https://doi.org/10.5296/hrr.v2i1.13155>
- Şeşen, H., Soran, S., y Caymaz, E. (2015). Dark side of organizational citizenship behavior (OCB): Testing a model between OCB, social loafing and organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 5(5), 125–135.
- Tulucu, F., Anasori, E., & Kinali Madanoglu, G. (2022). How does mindfulness boost work engagement and inhibit psychological distress among hospital employees during the COVID-19 pandemic? The mediating and moderating role of psychological resilience. *The Service Industries Journal*, 42(3-4), 131-147 DOI: 10.1080/02642069.2021.2021182

Anexos

Anexo 1 Operacionalización.

Operacionalización de la variable engagement

Variable	Definición, Conceptual	Definición Operacional	Dimensione s	Indicador es	Medi ción
----------	---------------------------	---------------------------	-----------------	-----------------	--------------

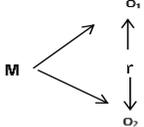
Engagement	Un estado de índole mental, que se caracteriza por el positivismo y satisfacción hacia el entorno de trabajo, donde se vinculan emociones favorables para el desarrollo afectivo del sujeto, que conlleva al ajuste de la conducta acorde al entorno laboral, el cual juega un rol fundamental en este proceso (Schaufeli, Salanova y Bakker, 2015)	La variable engagement Se medirá con las dimensiones vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía	Ordinal / Likert
				Motivación	
				Perseverancia	
				Entusiasmo	
				Orgullo	
				Inspiración	
		Dedicación			
			Absorción	Concentración e inmersión en el trabajo	
				9Retos	

Operacionalización de la variable desempeño

Variable	Definición, Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
----------	------------------------	------------------------	-------------	-------------	----------

Desempeño	Robbins y Judge, (2017) quien definen al desempeño como: el cumplimiento en el esfuerzo humano de las tareas encomendadas teniendo consideración de elementos cívicos sumado con la capacidad de querer generar resultados positivos expresados en productividad. (p.65).	El desempeño es el esfuerzo realizado por los trabajadores a través de criterios como el desempeño de la tarea, el cumplimiento de civismo, y la productividad se dará a través de un cuestionario en escala de Likert.	Desempeño de la tarea	Conocimiento de Trabajo Capacidad de Análisis	Ordinal / Likert
			Civismo	Compromiso con visión y misión	
				Colaboración y Cooperación	
				Confianza y crecimiento	
			Productividad	Resolución de Trabajo	
				Comportamiento Alcance de metas	

Anexo: Matriz de Consistencia Lógica.

Titulo	Problema	Hipótesis	Variables	Objetivos	Dimensiones	Metodología	Población y Muestra
Engagement y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital nivel III-I. de LIMA 2022.	¿Cuál es la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022?	Existe relación entre el engagement y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital nivel III-I de Lima, 2022	V1: Engagement V2: Desempeño	Objetivo General General. Determinar la relación entre engagement y desempeño	V1: Vigor Dedicación Absorción V2: Desempeño de la tarea Civismo Productividad	Aplicada Cuantitativo Descriptivo Correlacional Transversal Donde: M = Muestra no probabilista de los trabajadores O1 = Medición de engagement O2 = Medición del desempeño r: Relación que existe entre las variables en estudio. 	Población: Son 75 trabajadores

Anexo 2. Cuestionarios

Cuestionario Engagement.

Instrucciones: A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi Siempre
1	2	3	4	5
Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana

VIGOR	1	En mi trabajo me siento lleno de energía	
	2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	
	3	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	
	4	Soy muy persistente en mi trabajo	
	5	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	
DEDICACIÓN	6	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	
	7	Mi trabajo me inspira	
	8	Estoy orgulloso del trabajo que hago	
	9	Mi trabajo es retador	
ABSORCIÓN	10	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	
	11	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	
	12	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	
	13	Me “dejo llevar” por mi trabajo	
	14	Me es difícil „desconectarme” de mi trabajo	

FICHA TÉCNICA – Cuestionario de engagement

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Lima
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Schaufeli y Bakker
- f. **Medición:** Nivel del engagement
- g. **Administración:** Trabajadores
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Vigor	1, 2, 3, 4, 5
Dedicación	6, 7, 8,9
Absorción	10, 11, 12, 13, 14

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Engagement				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Engagement	14	70	56 a 70	Alta
			37 a 55	Media
			14 a 36	Baja
Dimensiones de engagement				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Vigor	5	25	19 - 25	Alta
			12 - 18	Media
			5 -11	Baja
Dedicación	4	20	16 - 20	Alta
			10 - 15	Media
			4 - 9	Baja
Absorción	5	25	19 - 25	Alta
			12 - 18	Media
			5 -11	Baja

Cuestionario Desempeño.

ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.					
2. Posee el conocimiento de las normas y especificaciones del trabajo.					
3. Posee capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
4. Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras en el trabajo.					
5. Su trabajo muestra compromiso con la misión y visión de la empresa.					
6. Colabora y coopera con sus compañeros para lograr los objetivos de la organización.					
7. Brinda y comparte confianza a sus compañeros					
8. Aporta con el crecimiento a través de su cumplimiento de funciones adecuadas					

9. Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.					
10. Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado dentro de la organización.					
11. Mi comportamiento es de forma responsable para así favorecer a la organización.					
12. Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando me necesita.					
13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.					
14. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo.					
15. Muestro un excedente del cumplimiento de metas dentro de la organización, siendo de esta manera un elemento productivo.					

FICHA TÉCNICA – Cuestionario del desempeño

II. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Lima
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Pérez y Ortiz
- f. **Medición:** Nivel del desempeño
- g. **Administración:** Trabajadores
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Desempeño de la tarea	1, 2, 3, 4,
Civismo	5, 6, 7, 8,
Productividad	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Desempeño				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño	15	75	57 - 75	Alta

			36 - 56	Media
			15 - 35	Baja
Dimensiones del desempeño				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño de la tarea	4	20	16 - 20	Alta
			10 - 15	Media
			4 - 9	Baja
Civismo	4	20	16 - 20	Alta
			10 - 15	Media
			4 - 9	Baja
Productividad	7	35	27 - 35	Alta
			17 - 26	Media
			7 - 16	Baja

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
3	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
4	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		
5	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
6	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
9	Mi trabajo es retador	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
10	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		

11	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		
12	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		
13	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
14	Me es difícil „desconectarme" de mi trabajo	x		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO ENGAGEMENT

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Rossana Magally Cancino Olivera

DNI: 17818053

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional de San Marcos	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctor en Administración

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

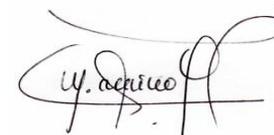
01	Docente de contabilidad	Bitec
02	Docente de contabilidad	UCV
03	Área contable	Essalud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

10 de octubre 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.	X		X		X		
2	Posee el conocimiento de las normas y especificaciones del trabajo.	X		X		X		
3	Posee capacidad de análisis frente a una problemática existente.	X		X		X		
4	Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Su trabajo muestra compromiso con la misión y visión de la empresa.	X		X		X		
6	Colabora y coopera con sus compañeros para lograr los objetivos de la organización.	X		X		X		

7	Brinda y comparte confianza a sus compañeros	X		X		X		
8	Aporta con el crecimiento a través de su cumplimiento de funciones adecuadas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
10	Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado dentro de la organización.	X		X		X		
11	Mi comportamiento es de forma responsable para así favorecer a la organización.	X		X		X		
12	Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando me necesita.	X		X		X		
13	Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
14	Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo.	X		X		X		

15	Muestro un excedente del cumplimiento de metas dentro de la organización, siendo de esta manera un elemento productivo	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Rossana Magally Cancino Olivera

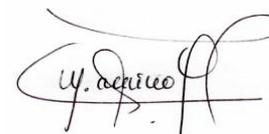
DNI: 17818053

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional de San Marcos	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctor en Administración

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de contabilidad	Bitec
02	Docente de contabilidad	UCV
03	Área contable	Essalud



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

10 de octubre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
3	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
4	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		
5	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
6	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
9	Mi trabajo es retador	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
10	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		

11	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		
12	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		
13	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
14	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	x		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO ENGAGEMENT

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg.: Edison Miguel Chacón Arenas

DNI:2557332

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad San Ignacio de Loyola	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Mba

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de diseño organizacional	Bitec
02	Docente de talento humano	UCV
03	Gerente de recursos humanos	Empresas



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

10 de octubre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.	X		X		X		
2	Posee el conocimiento de las normas y especificaciones del trabajo.	X		X		X		
3	Posee capacidad de análisis frente a una problemática existente.	X		X		X		

4	Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Su trabajo muestra compromiso con la misión y visión de la empresa.	X		X		X		
6	Colabora y coopera con sus compañeros para lograr los objetivos de la organización.	X		X		X		
7	Brinda y comparte confianza a sus compañeros	X		X		X		
8	Aporta con el crecimiento a través de su cumplimiento de funciones adecuadas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
10	Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado dentro de la organización.	X		X		X		
11	Mi comportamiento es de forma responsable para así favorecer a la organización.	X		X		X		
12	Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando me necesita.	X		X		X		

13	Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
14	Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo.	X		X		X		
15	Muestro un excedente del cumplimiento de metas dentro de la organización, siendo de esta manera un elemento productivo	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg.: Edison Miguel Chacón Arenas

DNI:2557332

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad San Ignacio de Loyola	Docencia

02	Universidad Cesar Vallejo	Mba
----	---------------------------	-----

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de diseño organizacional	Bitec
02	Docente de talento humano	UCV
03	Gerente de recursos humanos	Empresas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
3	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
4	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		
5	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
9	Mi trabajo es retador	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		

11	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		
12	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		
13	Me “dejo llevar” por mi trabajo	X		X		X		
14	Me es difícil „desconectarme” de mi trabajo	x		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO ENGAGEMENT

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Calderón Yarleque

DNI:40097132

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional del Santa	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Metodología de la investigación

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de Metodología de la investigación	Bitec
02	Docente de estadística aplicada	UCV
03	Gerente de recursos humanos	Empresas

Σ Calderón Luis.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

10 de octubre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo a la coyuntura.	X		X		X		
2	Posee el conocimiento de las normas y especificaciones del trabajo.	X		X		X		
3	Posee capacidad de análisis frente a una problemática existente.	X		X		X		
4	Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
5	Su trabajo muestra compromiso con la misión y visión de la empresa.	X		X		X		
6	Colabora y coopera con sus compañeros para lograr los objetivos de la organización.	X		X		X		
7	Brinda y comparte confianza a sus compañeros	X		X		X		

8	Aporta con el crecimiento a través de su cumplimiento de funciones adecuadas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
10	Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado dentro de la organización.	X		X		X		
11	Mi comportamiento es de forma responsable para así favorecer a la organización.	X		X		X		
12	Muestro un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo cuando me necesita.	X		X		X		
13	Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
14	Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo.	X		X		X		
15	Muestro un excedente del cumplimiento de metas dentro de la organización, siendo de esta manera un elemento productivo	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: **Luis Alberto Calderón Yarleque**

DNI:40097132

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional del Santa	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Metodología de la investigación

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de Metodología de la investigación	Bitec
02	Docente de estadística aplicada	UCV



Calderón Luis.

03	Gerente de recursos humanos	Empresas
----	-----------------------------	----------

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

10 de octubre del 2022

Alfa de Crombach Variable Desempeño

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH																																																																																																																																																																																																																																																																																															
Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.																																																																																																																																																																																																																																																																																															
$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_j S_j^2}{\left[\sum_j S_j r_{jx} \right]^2} \right)$																																																																																																																																																																																																																																																																																															
CONFIABILIDAD:																																																																																																																																																																																																																																																																																															
-Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos																																																																																																																																																																																																																																																																																															
-Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados																																																																																																																																																																																																																																																																																															
-Ejemplo, si un Test de Inteligencia Emocional se aplica hoy a un grupo de profesores y proporciona ciertos datos; si se aplica un mes después y proporciona valores diferentes y de manera similar en mediciones subsiguientes, tal prueba no es confiable																																																																																																																																																																																																																																																																																															
CONFIABILIDAD																																																																																																																																																																																																																																																																																															
<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="text-align: center; margin-right: 10px;">Muy Baja</div> <div style="text-align: center; margin-right: 10px;">Baja</div> <div style="text-align: center; margin-right: 10px;">Regular</div> <div style="text-align: center; margin-right: 10px;">Aceptable</div> <div style="text-align: center;">Elevada</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-top: 5px;"> <div style="width: 100%; border-top: 1px solid black; position: relative;"> <div style="position: absolute; left: 0; top: -5px;">←</div> <div style="position: absolute; right: 0; top: -5px;">→</div> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%; margin-top: 5px;"> 0 1 </div>																																																																																																																																																																																																																																																																																															
0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error)																																																																																																																																																																																																																																																																																															
100% de confiabilidad en la medición (no hay error)																																																																																																																																																																																																																																																																																															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ítem 1</th> <th>Ítem 2</th> <th>Ítem 3</th> <th>Ítem 4</th> <th>Ítem 5</th> <th>Ítem 6</th> <th>Ítem 7</th> <th>Ítem 8</th> <th>Ítem 9</th> <th>Ítem 10</th> <th>Ítem 11</th> <th>Ítem 12</th> <th>Ítem 13</th> <th>Ítem 14</th> <th>Ítem 15</th> <th>SUMA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>E1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>16</td></tr> <tr><td>E2</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>4</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>4</td><td>2</td><td>2</td><td>3</td><td>1</td><td>35</td></tr> <tr><td>E3</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>4</td><td>2</td><td>2</td><td>3</td><td>32</td></tr> <tr><td>E4</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>19</td></tr> <tr><td>E5</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td><td>3</td><td>3</td><td>5</td><td>4</td><td>1</td><td>5</td><td>3</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>3</td><td>3</td><td>49</td></tr> <tr><td>E6</td><td>2</td><td>4</td><td>2</td><td>2</td><td>4</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td><td>2</td><td>4</td><td>1</td><td>4</td><td>5</td><td>2</td><td>5</td><td>42</td></tr> <tr><td>E7</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>4</td><td>2</td><td>2</td><td>3</td><td>32</td></tr> <tr><td>E8</td><td>4</td><td>3</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>4</td><td>5</td><td>2</td><td>3</td><td>1</td><td>3</td><td>1</td><td>2</td><td>4</td><td>46</td></tr> <tr><td>E9</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td><td>3</td><td>3</td><td>5</td><td>4</td><td>5</td><td>5</td><td>3</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>3</td><td>3</td><td>53</td></tr> <tr><td>E10</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td><td>2</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td><td>23</td></tr> <tr><td>E11</td><td>3</td><td>2</td><td>3</td><td>5</td><td>2</td><td>4</td><td>3</td><td>3</td><td>1</td><td>2</td><td>5</td><td>2</td><td>3</td><td>3</td><td>5</td><td>46</td></tr> <tr><td>E12</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>4</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>3</td><td>3</td><td>2</td><td>3</td><td>2</td><td>37</td></tr> <tr><td>E13</td><td>3</td><td>3</td><td>1</td><td>1</td><td>3</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>1</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>2</td><td>4</td><td>3</td><td>33</td></tr> <tr><td>E14</td><td>4</td><td>3</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>4</td><td>5</td><td>2</td><td>3</td><td>1</td><td>3</td><td>1</td><td>2</td><td>4</td><td>46</td></tr> <tr><td>E15</td><td>2</td><td>4</td><td>1</td><td>3</td><td>4</td><td>1</td><td>3</td><td>3</td><td>1</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td><td>5</td><td>39</td></tr> </tbody> </table>																	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	SUMA	E1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16	E2	1	2	1	4	2	2	2	4	3	2	4	2	2	3	1	35	E3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	32	E4	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	19	E5	3	3	4	3	3	5	4	1	5	3	2	3	4	3	3	49	E6	2	4	2	2	4	2	2	1	2	4	1	4	5	2	5	42	E7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	32	E8	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1	2	4	46	E9	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	2	3	4	3	3	53	E10	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	23	E11	3	2	3	5	2	4	3	3	1	2	5	2	3	3	5	46	E12	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	37	E13	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2	4	3	33	E14	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1	2	4	46	E15	2	4	1	3	4	1	3	3	1	4	3	2	2	1	5	39
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	SUMA																																																																																																																																																																																																																																																																															
E1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16																																																																																																																																																																																																																																																																															
E2	1	2	1	4	2	2	2	4	3	2	4	2	2	3	1	35																																																																																																																																																																																																																																																																															
E3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	32																																																																																																																																																																																																																																																																															
E4	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	19																																																																																																																																																																																																																																																																															
E5	3	3	4	3	3	5	4	1	5	3	2	3	4	3	3	49																																																																																																																																																																																																																																																																															
E6	2	4	2	2	4	2	2	1	2	4	1	4	5	2	5	42																																																																																																																																																																																																																																																																															
E7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	32																																																																																																																																																																																																																																																																															
E8	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1	2	4	46																																																																																																																																																																																																																																																																															
E9	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	2	3	4	3	3	53																																																																																																																																																																																																																																																																															
E10	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	23																																																																																																																																																																																																																																																																															
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	1	2	5	2	3	3	5	46																																																																																																																																																																																																																																																																															
E12	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	37																																																																																																																																																																																																																																																																															
E13	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2	4	3	33																																																																																																																																																																																																																																																																															
E14	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1	2	4	46																																																																																																																																																																																																																																																																															
E15	2	4	1	3	4	1	3	3	1	4	3	2	2	1	5	39																																																																																																																																																																																																																																																																															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td>Varianza</td> <td>1,067</td> <td>0,971</td> <td>2,114</td> <td>1,695</td> <td>0,838</td> <td>1,552</td> <td>1,067</td> <td>2,981</td> <td>1,743</td> <td>0,971</td> <td>1,495</td> <td>1,124</td> <td>1,495</td> <td>0,667</td> <td>2,210</td> <td>121,41</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">(Varianza de la Población)</td> <td colspan="12" style="text-align: center;">21,990</td> </tr> <tr> <td colspan="10" style="text-align: center;">K: El número de ítems</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">15</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">15</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">1</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">-</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">0,1811</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">0,8774</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">87,74%</td> </tr> <tr> <td colspan="10" style="text-align: center;">Σ Si²: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">21,990</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">14</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">1</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">-</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">0,1811</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">0,8774</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">87,74%</td> </tr> <tr> <td colspan="10" style="text-align: center;">S²: La Varianza de la suma de los Ítems</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">121,41</td> <td colspan="2" style="text-align: center;"></td> </tr> </tbody> </table>																Varianza	1,067	0,971	2,114	1,695	0,838	1,552	1,067	2,981	1,743	0,971	1,495	1,124	1,495	0,667	2,210	121,41	(Varianza de la Población)				21,990												K: El número de ítems										15		15		1		-		0,1811		0,8774		87,74%		Σ Si²: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems										21,990		14		1		-		0,1811		0,8774		87,74%		S²: La Varianza de la suma de los Ítems										121,41																																																																																																																																																																																				
Varianza	1,067	0,971	2,114	1,695	0,838	1,552	1,067	2,981	1,743	0,971	1,495	1,124	1,495	0,667	2,210	121,41																																																																																																																																																																																																																																																																															
(Varianza de la Población)				21,990																																																																																																																																																																																																																																																																																											
K: El número de ítems										15		15		1		-		0,1811		0,8774		87,74%																																																																																																																																																																																																																																																																									
Σ Si²: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems										21,990		14		1		-		0,1811		0,8774		87,74%																																																																																																																																																																																																																																																																									
S²: La Varianza de la suma de los Ítems										121,41																																																																																																																																																																																																																																																																																					
la confiabilidad es Aceptada																																																																																																																																																																																																																																																																																															

Adicionales de hipótesis.

Tabla Coeficientes de correlación Spearman

VALORES	SIGNIFICADO
-1.00	= Correlación negativa perfecta
-0.90	= Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	= Correlación negativa considerable.
-0.50	= Correlación negativa media.
-0.25	= Correlación negativa débil.
-0.10	= Correlación negativa muy débil.
0.00	= No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	= Correlación positiva muy débil.
+0.25	= Correlación positiva débil.
+0.50	= Correlación positiva media.
+0.75	= Correlación positiva considerable.
+0.90	= Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	= Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández-Sampieri (2018)

Nivel de significancia

Regla de decisión: Sig. Bilateral $< 0,05$ en este caso se rechaza el H_0 y se acepta la H_1 . Sig. Bilateral $> 0,05$ en este caso se rechaza el H_1 y se acepta la H_0 .

Base de datos

Variable engagement

	Item 1	Item 2	Item 3	D1	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	D2	Item 8	Item 9	Item 10	D3	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14
E1	1	2			1		1			1				1	2		1
E2	1	2			1		1			1				1	2		1
E3	1	2			1		1			1				1	2		1
E4	1	2			1		1			1				1	2		1
E5	3	2			1		1			1				1	2		1
E6	4	1			1		1			1				1	2		1
E7	1	1			1		1			1				1	2		1
E8	1	1			1		1			1				1	2		1
E9	3	2			1		1			1				1	2		1
E10	4	1			1		1			1				1	2		1
E11	1	2			1		1			1				1	2		1
E12	1	4			1		1			1				1	2		1
E13	2	2			1		1			1				1	2		1
E14	1	1			1		1			1				1	2		1
E15	1	1			1		1			1				1	2		1
E16	4	1			1		1			1				1	2		1
E17	1	3			1		1			1				1	2		1
E18	1	3			1		1			1				1	2		1
E19	3	2			1		1			1				1	2		1
E20	4	1			1		1			1				1	2		1
E21	1	1			1		1			1				1	2		1
E22	1	4			1		1			1				1	2		1
E23	1	1			1		1			1				1	2		1
E24	1	1			1		1			1				1	2		1
E25	3	1			1		1			1				1	2		1
E26	4	2			1		1			1				1	2		1
E27	1	3			1		1			1				1	2		1
E28	1	3			1		1			1				1	2		1
E29	1	1			1		1			1				1	2		1
E30	4	1			1		1			1				1	2		1
E31	1	1			1		1			1				1	2		1
E32	1	4			1		1			1				1	2		1
E33	1	1			1		1			1				1	2		1
E34	1	1			1		1			1				1	2		1
E35	3	2			1		1			1				1	2		1
E36	1	3			1		1			1				1	2		1
E37	1	3			1		1			1				1	2		1
E38	1	3			1		1			1				1	2		1
E39	1	1			1		1			1				1	2		1
E40	4	1			1		1			1				1	2		1
E41	1	2			1		1			1				1	2		1
E42	1	2			1		1			1				1	2		1
E43	3	1			1		1			1				1	2		1
E44	4	1			1		1			1				1	2		1
E45	1	3			1		1			1				1	2		1
E46	1	3			1		1			1				1	2		1
E47	3	2			1		1			1				1	2		1
E48	1	4			1		1			1				1	2		1
E49	1	2			1		1			1				1	2		1
E50	1	4			1		1			1				1	2		1
E51	1	1			1		1			1				1	2		1
E52	4	3			1		1			1				1	2		1
E53	3	5			1		1			1				1	2		1
E54	3	3			1		1			1				1	2		1
E55	1	2			1		1			1				1	2		1
E56	1	2			1		1			1				1	2		1
E57	3	5			1		1			1				1	2		1
E58	3	5			1		1			1				1	2		1
E59	3	3			1		1			1				1	2		1
E60	2	2			1		1			1				1	2		1
E61	4	1			1		1			1				1	2		1
E62	5	5			1		1			1				1	2		1
E63	1	1			1		1			1				1	2		1
E64	3	3			1		1			1				1	2		1
E65	4	1			1		1			1				1	2		1
E66	1	3			1		1			1				1	2		1
E67	1	3			1		1			1				1	2		1
E68	3	2			1		1			1				1	2		1
E69	1	4			1		1			1				1	2		1
E70	1	2			1		1			1				1	2		1
E71	1	4			1		1			1				1	2		1
E72	1	1			1		1			1				1	2		1
E73	3	3			1		1			1				1	2		1
E74	3	3			1		1			1				1	2		1
E75	3	3			1		1			1				1	2		1

Variable desempeño

	D1				D2				D3						
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
E1	5	5	5	1	2	5	5	5	2	2	5	2	5	5	2
E2	5	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4
E3	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	1
E5	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2
E6	5	2	2	2	2	2	4	4	5	5	2	2	4	4	1
E7	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	3	3
E8	5	3	3	2	2	5	5	2	4	4	4	2	2	2	2
E9	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	2	2
E10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	2	5	3	4	2
E11	1	2	2	5	3	1	5	5	3	3	2	2	3	1	2
E12	2	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2	1	2	2	4
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	4	1
E17	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	3
E18	2	3	3	3	2	1	3	2	4	4	4	4	2	3	3
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2
E20	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	1	3	3	4	2
E21	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2
E22	2	4	4	4	2	2	4	1	4	4	2	2	4	4	4
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	4	4	3	3	1
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	2	2
E27	2	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	1	2	2	2
E28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3
E29	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	2	2	2	2
E30	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4
E31	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2
E32	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	1	2	4
E33	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	3	2
E35	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2
E37	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3
E38	2	3	3	2	2	1	3	2	4	4	2	2	2	2	2
E39	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2
E40	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	2	1	3	4	2
E41	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E42	1	1	1	2	2	4	3	2	1	2	2	4	4	2	2
E43	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2
E44	1	2	2	5	2	1	5	5	2	2	5	2	1	1	2
E45	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	4
E46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E47	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2
E48	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2
E49	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	1	1
E50	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3
E51	2	3	3	2	2	1	3	3	4	2	2	2	2	2	3
E52	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2
E53	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	4	4	2
E54	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2
E55	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4
E56	2	4	4	5	2	1	5	5	2	2	2	1	4	1	4
E57	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4
E58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E59	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	4	2	2
E60	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2
E61	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	1
E62	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	2	4	2	3
E63	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3
E64	3	2	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2
E65	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2
E66	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2
E67	2	4	4	4	2	2	1	2	4	4	2	1	4	4	2
E68	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2
E69	1	4	1	2	2	1	4	3	2	4	2	4	4	3	1
E70	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	1
E71	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2
E72	2	3	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	1	2	2
E73	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3
E74	3	2	2	3	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2
E75	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Engagement y desempeño laboral en profesional de enfermería de un hospital nivel III-I de Lima 2022.", cuyo autor es GALLEGOS CAMPOS EVA MORAYMA JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO DNI: 08745357 ORCID: 0000-0003-0697-7683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 25- 01-2023 12:15:30

Código documento Trilce: TRI - 0527910