



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Entusiasmo laboral (engagement) y rendimiento laboral individual
en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho
2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Laurente Lachi, Antonia Angelica (orcid.org/0009-0004-7698-9617)

ASESORA:

Mgr. Ruiz Quilcat, Cristina Lizbet (orcid.org/0000-0002-1421-4275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria:

A mi Mamita Luz quien siempre me guio y acompañó, dándome sus sabios consejos. Así como a mi familia quienes siempre me apoyaron en todas mis decisiones.

Agradecimiento:

A Dios, que siempre me ha brindado el tener la paciencia, la sabiduría, el valor y sobre todo salud, y por haberme guiarme siempre; en especial a mi querida madre Luz que me dio la vida, a mi esposo Shigueki y mi pequeña hijita Kimie por ser incondicionales y quienes siempre me brindan su total apoyo en las situaciones más difíciles para poder llegar a alcanzar mi meta.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	54

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Rangos de niveles de la variable y dimensiones de Entusiasmo laboral (Engagement)	25
Tabla 2. Rangos de niveles de la variable y dimensiones de Rendimiento Laboral Individual	25
Tabla 3. Niveles de la variable Entusiasmo Laboral (Engagement)	25
Tabla 4. Niveles de la dimensión Vigor	26
Tabla 5. Niveles de la dimensión Dedicación	27
Tabla 6. Niveles de la dimensión Absorción	28
Tabla 7. Niveles de la variable Rendimiento Laboral Individual	29
Tabla 8. Niveles de la dimensión Rendimiento en la tarea	30
Tabla 9. Niveles de la dimensión Comportamientos contraproducentes	31
Tabla 10. Niveles de la dimensión Rendimiento en el contexto	32
Tabla 11. Niveles entre Entusiasmo laboral y Rendimiento laboral individual	33
Tabla 12. Niveles entre la dimensión Vigor y Rendimiento Laboral Individual	35
Tabla 13. Niveles entre la dimensión Dedicación y Rendimiento Laboral Individual	36
Tabla 14. Niveles entre la dimensión Absorción y Rendimiento Laboral Individual	37
Tabla 15. Prueba de normalidad	38
Tabla 16. Correlación entre Entusiasmo laboral (Engagement) y Rendimiento laboral individual	39
Tabla 17. Correlación entre la dimensión Vigor y Rendimiento laboral individual	39
Tabla 18. Correlación entre la dimensión Dedicación y Rendimiento laboral individual	40
Tabla 19. Correlación entre la dimensión Absorción y Rendimiento laboral individual	40

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño	20
Figura 2. Niveles de la variable Entusiasmo Laboral (Engagement)	26
Figura 3. Niveles de la dimensión Vigor	27
Figura 4. Niveles de la dimensión Dedicación	28
Figura 5. Niveles de la dimensión Absorción	29
Figura 6. Niveles de la variable Rendimiento Laboral Individual	30
Figura 7. Niveles de la dimensión Rendimiento en la tarea	31
Figura 8. Niveles de la dimensión Comportamientos contraproducentes	32
Figura 9. Niveles de la dimensión Rendimiento en el contexto	33
Figura 10. Niveles entre Entusiasmo laboral y Rendimiento Laboral Individual	34
Figura 11. Niveles entre la dimensión Vigor y Rendimiento Laboral Individual	35
Figura 12. Niveles entre la dimensión Dedicación y Rendimiento Laboral Individual	36
Figura 13. Niveles entre la dimensión Absorción y Rendimiento Laboral Individual	37

Resumen

La investigación presentó el propósito determinar la correlación que existe entre entusiasmo laboral (engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018. Este estudio fue correlacional y de corte transversal. Con la muestra no probabilística de 104 trabajadores. Se recogieron los datos a través de dos escalas para entusiasmo laboral (engagement) de 9 ítems y para rendimiento laboral individual de 16 ítems, cuya confiabilidad se pudo constatar mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach el cual arrojó $\alpha = 0,943$ para entusiasmo laboral y $\alpha = 0,846$ para rendimiento laboral.

Los resultados demostraron que Sig= $p=0,000$ siendo menor 0,05, se acepta que existe una relación significativa entre Entusiasmo laboral (engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018. Tenemos que el valor de Rho de Spearman de 0,706 indicando que la relación entre Entusiasmo laboral (engagement) y rendimiento laboral individual es positiva, es decir a mayor entusiasmo laboral mayor rendimiento laboral.

Palabras clave: *Entusiasmo laboral, rendimiento laboral individual, comportamiento humano, productividad, sistemas de trabajo.*

Abstract

The purpose of the research was to determine the correlation between work enthusiasm (engagement) and individual work performance in the staff of a public hospital in San Juan de Lurigancho 2018. This study was correlational and cross-sectional. With non-probabilistic sample of 104 workers. Data were collected through two scales for work enthusiasm (engagement) of 9 items and for individual work performance of 16 items, whose reliability could be verified by Cronbach's alpha internal consistency coefficient which yielded $\alpha = 0.943$ for work enthusiasm and $\alpha = 0.846$ for work performance.

The results showed that Sig= $p=0.000$ being less than 0.05, it is accepted that there is a significant relationship between Job Enthusiasm (engagement) and individual job performance in the staff of a public hospital in San Juan de Lurigancho 2018. We have a Spearman's Rho value of 0.706 indicating that the relationship between work enthusiasm (engagement) and individual job performance is positive, i.e. the higher the work enthusiasm, the higher the job performance.

Keywords: *Work enthusiasm, individual work performance, human behavior, productivity, work systems.*

I. INTRODUCCIÓN

Como capitales humanos vienen a ser el elemento que tiene más valor en toda organización o empresa para que pueda lograr sus objetivos de forma eficiente y eficaz. Por esto es que las investigaciones acerca del comportamiento humano dentro de las instituciones y la relación con su nivel de productividad es mucho interés, en vista de que se ha encontrado evidencia que la desmotivación, un desempeño deficiente y la insatisfacción por parte de los empleados pueden influenciar de una manera que sea perjudicial en la atención a sus usuarios y para mejorar su productividad. Existen ciertos aspectos que son propios de las organizaciones o empresas que pueden afectar el desempeño laboral y el comportamiento: sistemas de trabajos, política de gerencia y método de direcciones, estrategias propias de las organizaciones, efectividad y productividad (Hernández, 2017).

Así mismo, el entusiasmo laboral fue explicado por Kahn, mencionándolo engagement personal como el hecho de beneficiarse de los integrantes de las instituciones con las propias funciones con labores que realizan: con el engagement, los trabajadores van a utilizar y manifiestan a sí misma estados físicos, cognitivas, emocionales y mentales en los desarrollos de sus funciones. Luego, expuso modelos teóricos donde expone este concepto como las presencias psicológicas laborales, como conceptos que son opuestos al burnout, enfocados a las teorías de los roles, especificándolo como estados personales de los comportamientos que van a implicar la conducción de las energías cognitivas, emocional y física en el trabajo. Este se asume como un estado mental positivo que está conectado al trabajo, y está representado por el poder, la devoción y la asimilación. Es sustancialmente más que un estado particular y pasajero, alude a un estado intelectual emocional progresivamente consistente o perseverante, que no se centra en un artículo solitario, circunstancia u ocasión específica.

Los empleados con mayor engagement son más activos e incluso se auto retroalimentan en su desempeño, buscan retos nuevos, toman iniciativas personales, van hacia la excelencia, buscan nuevos retos, cumplen los valores de la organización, son capaces de afrontar las nuevas demandas laborales del día a

día, participan en las actividades fuera del trabajo, tienen alta energía y expresan una conexión tanto energética como efectiva con su trabajo (Flores, 2015).

El rendimiento laboral tiene que ver con la eficacia que presenta el trabajador que labora dentro de las instituciones, siendo necesario para que la institución, funcione de manera que los individuos ejecutan su trabajo como satisfacción y realizando una gran labor. Algunos autores mencionan que existen tres elementos que se benefician con una adecuada gestión de rendimiento que esté bien ejecutada y diseñada.

Como primer elemento están los empleados, los cuales pueden tener la oportunidad de experimentar la elevación de su autoestima, van a poder comprender de manera adecuada los comportamientos y obtendrán los resultados que se requiere para su posición, e incluso reconocer de una mejor manera de llegar a los caminos para poder incrementar sus fortalezas al máximo y así poder minimizar sus debilidades.

El segundo elemento viene a ser los directivos, quienes van a conducir a que la fuerza laboral esté más motivada para que puedan desempeñarse efectivamente, así ganarán un mayor prestigio entre sus subordinados, esto va a hacer que los trabajadores sean aptos, que disfruten de las diferenciaciones que hay entre los buenos o malos rendimientos, y tengan comunicaciones de manera honesta con los trabajadores con respecto a los rendimientos presentados.

Por último, las instituciones en mayoría son las que realizan las acciones administrativas más apropiadas, formulan las metas de la organización de manera más clara, con lo que van a reducir las conductas inadecuadas de los empleados, esto va a favorecer para una mejor protección ante las demandas que existen en el ámbito laboral, lo cual facilita el cambio organizacional, y los empleados estén más comprometidos (Gabini y Salessi, 2016).

El Hospital San Juan de Lurigancho tiene varias áreas se encargan de diferentes funciones y actividades. Esto implica un mayor control y carga emocional para el personal que labora en dichos servicios, que eso redundará en el incremento de casos de estrés, enfermedades emocionales, etc., y que repercute en su rendimiento laboral individual.

De acuerdo con lo expuesto, la presente investigación tiene como problema general, ¿Hay vínculo importante con entusiasmo laboral (engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018? Y en problemas específicos tenemos: PE1 ¿Hay vínculo importante con el vigor y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018?, PE2 ¿Hay vínculo importante con dedicación y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018?, PE3 ¿Hay vínculo importante con absorción y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018?

Por tal motivo, el estudio tiene como justificación teórica ya que proporcionará información relevante acerca de los fundamentos y principios científicos de las variables de estudio. La justificación práctica, en base a los resultados obtenidos servirán para para promover la creación de programas o capacitaciones que puedan ser enfocados para desarrollar y mejorar el entusiasmo laboral o engagement y el rendimiento laboral individual, lo cual le ayudará a los trabajadores optimizar su nivel de trabajo. Siendo la justificación metodológica, Esta investigación va a contribuir a la investigación futura, identificada con los factores de examen, como base de exploración, que tiene la capacidad de ver los resultados y, en consecuencia, desarrollar una investigación lógica.

Así mismo se estableció como objetivo general: Determinar el vínculo que hay con entusiasmo laboral (engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018. Y como objetivos específicos: OE1. Definir el vínculo que hay con el vigor y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018; OE2. Definir el vínculo que hay con la dedicación y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018; y OE3. Determinar el vínculo que hay con la absorción y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018.

Al respecto se formuló la hipótesis general: Existe un vinculo importante con entusiasmo laboral (engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018. Y en hipótesis específicas:

HE1. Existe un vínculo importante con el vigor y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018; HE2. Existe un vínculo importante con la dedicación y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018; y HE3. Existe un vínculo importante con la absorción y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Al respecto al ámbito internacional, Gómez et al. (2017) en su estudio en Puerto Montt- Chile el cual tuvo presentó como un objetivo para romper la conexión entre la visión de la autoviabilidad y las dimensiones del compromiso en educadores de escuelas no públicas patrocinadas, teniendo un lugar en una ciudad de Chile. En cuanto a la información adquirida, en relación con el Compromiso, los educadores evaluados mostraron una normalidad de 4,92 que es proporcional a un estado anormal de Compromiso.

Hernández y Oramas (2016) en su exploración en La Habana-Cuba, cuyo objetivo era describir las dimensiones del compromiso laboral en un ejemplo de 76 trabajadores en el territorio de servicios medicinales, reconocieron 38 de los sujetos con dimensiones excepcionalmente bajas y bajas de compromiso laboral, lo que habla a la mitad de los especialistas completos. La otra mitad del ejemplo constaba de sujetos con estimaciones altas y extremadamente altas de compromiso laboral, y aquellos con cualidades medias.

Berardi (2015) en su estudio realizado en 86 trabajadores del sector público en Buenos Aires; el objetivo el identificar la correlación existente entre motivación laboral y engagement cuyos valores establecieron tres dimensiones que se agrupan en el engagement en niveles medios, considerando los valores más altos que el vigor y la dedicación, con el 50% que corresponde a 43 personas del total de entrevistados. El análisis obtenido las variables del engagement permite determinar que los empleados que fueron analizados se sienten con altos niveles de energías mientras realizan su trabajo y presentan la intención de realizar el esfuerzo en el trabajo que realizan incluso ante las dificultades.

Murillo (2014) en su estudio aplicado en Quito-Ecuador, tuvo como objetivo, además, evalúa e investiga los estados de trabajo de los trabajadores de la empresa ecuatoriana Vanipubli SA, decidiendo su impacto en el desempeño laboral, dedujo que se encontraron distinciones y similitudes entre las evaluaciones sobre la ejecución de la división de RH y las hechas por cada uno de los Líderes del territorio laboral. Por así decirlo, demostró una distinción en las evaluaciones de la capacidad humana que demostró que (84%) de los

trabajadores tuvieron una ejecución decente. Los jefes de oficina con las evaluaciones revelaron que (79%) de los representantes demostraron una ejecución de trabajo decente, entre estas dos cualidades, hay una distinción de alrededor de 5, sin embargo, la similitud de estos dos resultados es que existe una dimensión mundial una ejecución de trabajo decente y condiciones de trabajo ideales que impulsan y animan a los trabajadores.

Rodríguez (2012) en el estudio realizado en su estudio en Bárbula-Carabobo-Venezuela, tuvo como objetivo describir el rendimiento laboral del personal administrativo de Anfico, después de que se aplicaron las evaluaciones sobre el desempeño concluyó que los empleados que pertenecían al área administrativa de Anfico manifestaron un desempeño laboral que se ubicó en la categoría correspondiente a la de desempeño satisfactorio y muy satisfactorio, lo cual contribuiría a obtener un gran beneficio para la organización.

A continuación, se revisaron los siguientes antecedentes nacionales según Amanqui y Sarmiento (2018) en su estudio en realizado en Arequipa-Perú. Donde tuvo como objetivo definir el vínculo que existía con la Motivación Laboral y Engagement Laboral en las enfermeras de una institución de salud. Como resultado obtuvieron que la mayoría de los casos se s que estudiaron dieron como resultado un Engagement bajo correspondiéndole el 84,4%. El Engagement tuvo niveles medios y se presentó con el 13,3% de los casos que fueron estudio y un solo caso mostró nivel alto.

Bazán (2017) en la investigación realizada en 61 trabajadores administrativos de una institución universitaria de Cajamarca con su objetivo que fue determinar la relación que existía entre la motivación laboral con el engagement. Se obtuvo resultados que el 49,18% del personal administrativo encuestado manifestó que el nivel de engagement era medio porque no se identificaban en su totalidad con el trabajo que realizaban y esto correspondió a 30 personas del total de entrevistados. El 26,23% de los encuestados mencionaron que era bajo porque esto lo relacionaban con el agotamiento, cinismo y la ineficacia profesional y el 24,59% mencionaron que era alto identificándolo por un alto nivel de energía e identificación con el trabajo.

Chen (2017) en su estudio en Lima-Perú en 118 administradores, que tuvo como objetivo decidir si la valoración de la capacidad humana afectó la ejecución de la ocupación en la dimensión de las organizaciones chinas en el Perú, donde el 70% de los jefes conversaron con los que se consideraron en el examen, percibieron que la ejecución del trabajo de RH en las organizaciones era propiamente dicha en China Perú; mientras que el 22% realizó evaluaciones diferentes que variaron en relación con el sentimiento de la mayor parte y el resto del 8% desconoce.

Huapaya (2017) en su investigación realizada en Chimbote-Ancash el cual el objetivo era decidir la correlación existente del Compromiso y la Satisfacción laboral en los instructores que instruyen en la dimensión opcional en comparación con las personas en los fundamentos instructivos generales del área de Nuevo Chimbote. El ejemplo decidido fue que 350 instructores compararon con la dimensión auxiliar de la población general fundaciones instructivas del área de Nuevo Chimbote. Los resultados obtenidos fueron el estado anormal de compromiso con 39,1%, con 137 de los instructores revisados, seguidos por 31,1% correspondió a 109 los que estuvieron en niveles muy altos, además con 28,3% que vino a ser 99 profesores presentaron niveles promedios, el 1,4% fueron 5 profesores que obtuvieron el nivel bajo y ninguno estuvo en el nivel muy bajo.

Silva y Vivas (2016) en su estudio que realizaron a 200 profesores a tiempo parcial de las sedes de Lima de una universidad privada del Perú, tuvieron como objetivos impulsar los niveles de engagement de los profesores que trabajaban a tiempos parciales. Como resultados obtenidos a nivel descriptivo mostraron que el 42% de los profesores que participaron en dicho estudio siempre y casi siempre se sintieron engaged mientras que el 27,5% de los profesores se sienten bastantes veces engaged.

Seguidamente se abordó las teorías con respecto a la variable: Entusiasmo laboral (Engagement). Los principios teóricos del enfoque tridimensional del entusiasmo o engagement se enfocaban exactamente en la versión opuesta al síndrome de burnout, que se encuentra y denota las ausencias del segundo en una relación proporcional y directa; sin embargo, Flores menciona que es un evento que no se sitúa en un constante de oposición directa a las tres dimensiones

del burnout, por lo que es independiente y, como componente motivacional se caracteriza por sus tres elementos.

Entre los estudiosos surgió a inicios de los noventa la idea sobre la existencia de una condición opuesta al burnout, es decir una condición positiva que resulta de la relación del hombre con su trabajo, donde por el contrario en vez de experimentar insatisfacción laboral y cansancio, la persona experimenta una especie de disfrute y bienestar con consecuencias positivo para su bienestar y similar para las asociaciones de trabajo. Estas nuevas inclinaciones en la investigación del agotamiento han cambiado el entusiasmo hacia la investigación del compromiso, considerándose hipotéticamente como su inverso; A pesar del agotamiento de los representantes, los trabajadores considerados pueden enfrentar las nuevas solicitudes que pueden aparecer en el trabajo diario y, además, mostrar una conexión sólida y poderosa con sus ocupaciones (Oramas et al. 2014).

El entusiasmo laboral viene a ser un estado mental positivo, el cual es duradero y se relaciona con el trabajo. El término engagement de origen anglosajón se utiliza en la literatura internacional para hacer referencia al constructo tridimensional donde incluye el vigor, dedicación y absorción, y una concepción que se acerca al castellano parece ser entusiasmo por el trabajo en el intento de respetar el uso del castellano (Flores, 2015).

El significado de engagement tomó importancia en la literatura con respecto a las organizaciones y al trabajo cuando Kahn en 1990 conceptualizó de repente, se comprometió con el trabajo y describió a las personas conectadas como personas física, psicológica y cándidamente conectadas a los puestos de trabajo que se les asignaron en el trabajo. Kahn prestó atención a su propuesta de lo que aclaró como un compromiso cercano al hogar; por así decirlo, se centró en la manera en que los individuos satisfacen sus trabajos y atribuye que los individuos enérgicos o conectados con ellos están excepcionalmente ocupados con su trabajo, ya que se relacionan con él y se caracterizan por sus trabajos.

En ese punto, el compromiso se consolidó en el examen dependiente del trastorno de agotamiento o la realidad de ser chamuscado por el trabajo. Estos

trabajos se completarán como un preludio a las diversas ideas de la compilación de compromiso, por ejemplo, sus repercusiones para su evaluación y estimación.

La conceptualización principal del compromiso lo presenta como la inversa del agotamiento. Este primer vistazo al desarrollo del compromiso laboral retratado para su asociación, adecuación y vitalidad, son las tres medidas que son la inversa del agotamiento: ausencia de efectividad de los expertos, escepticismo y agotamiento.

Teniendo en cuenta estudios actuales del engagement quienes reconocen, así como el anterior, que el entusiasmo en el trabajo es la versión opuesta al burnout; no obstante, explica, mide y define al engagement laboral de manera independiente y propia. Este punto de vista es la que plantea establecer el engagement como un concepto el cual es multidimensional y se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (Rodríguez et al., 2014).

Santivañez (2023) señaló que, un factor determinante para un óptimo desarrollo de las organizaciones es el Engagement que hace posible que los colaboradores demuestren sus cualidades y capacidades inherentes a su persona debido a la conexión emocional existente que impulsa a desarrollar sus labores con un alto nivel valorativo en cuanto a sus responsabilidades y funciones asignadas.

Wai et al. (2014) indicó que, el Engagement esta referido a la conexión que involucra a los colaboradores y las organizaciones que los impulsa a demostrar un desenvolvimiento óptimo y cuyo efecto es el incremento en los desempeños, aspectos actitudinales y produce una relación de grado duradero en el espacio-tiempo y se fortalece mediante las competencias de los colaboradores.

Quing et al. (2020) precisó que, el Engagement como un atributo que se presenta de manera implícita, esta es apropiada por los colaboradores de manera activa generando un alto grado de identificación con su institución de modo recíproco. Asimismo, los investigadores Dincer y Yuksel (2020) señalaron que, guarda una íntima relación en la organización donde presta sus servicios, sintiéndose cómodo, estando acorde con los lineamientos organizativos e

interesado en conservar su puesto de trabajo y comprometiéndose con la organización que le brinda la oportunidad para su desarrollo laboral.

Las dimensiones de la variable Entusiasmo laboral (Engagement) son: (i) La dimensión Vigor, se refiere a la energía y se puede caracterizar por presentar activación mental, resistencia y altos niveles de energía, mientras se tiene la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo, el deseo, realiza el trabajo que se está realizando y la persistencia aun cuando se encuentra dificultades en el camino. (ii) La dimensión Dedicación manifiesta una alta participación laboral, ligado con la expresión de un alto nivel de significado que es asignado al trabajo y un sentimiento de orgullo, inspiración, reto, orgullo y entusiasmo por el trabajo. En otras palabras, la dedicación implica estar orgulloso, entusiasmarse, inspirado en el trabajo e involucrarse, y se distingue por tener un sentimiento de desafío e importancia. Finalmente, (iii) La dimensión Absorción se evidencia, cuando se presenta concentración total en el trabajo, en tanto se percibe “pasa el tiempo volando” y es difícil el desconectarse de lo que está realizando en dicho momento, esto se debe a que se siente fuertemente el disfrute y la concentración. Por lo expuesto, la absorción se caracteriza porque uno siente dificultad para desligarse del trabajo, presenta un nivel de concentración y de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente debido a que se siente disfrute y realización que se percibe (Oramas, 2014).

Este nuevo enfoque precisaba la elaboración de una herramienta de medición que corresponda con la idea propuesta. Es por eso que surge la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) como una respuesta para aportar un instrumento que pudiera medir el engagement como un constructo distinto pero que se relaciona al burnout.

Tampoco se puede obviar el mencionar que a pesar que el hecho de que existen ciertas los análisis que requieren la libertad de los dos se desarrollan, tanto para su estimación como para su conceptualización, las investigaciones actuales producen reacciones sólidas ante la posibilidad de separación entre el agotamiento y el compromiso, afirmando que hay repetición en las dos versiones. No obstante, una gran parte de los respaldos de pruebas observacionales son

construcciones distintivas y el UWES sigue siendo la encuesta más utilizada para evaluarla.

Al respecto la prevalencia del Engagement para el trabajo en las organizaciones. En la actualidad, el estudio del entusiasmo o engagement ha demostrado la importancia de esto para las personas, grupos y asociaciones. La relación entre el entusiasmo o el compromiso con el trabajo y los resultados positivos individuales y jerárquicos se describe en el programa de Demanda de Trabajo-Modelo de Recursos (DRL). Este modelo intenta descubrir la emoción o el compromiso laboral y el agotamiento de la capacidad de las solicitudes y los activos individuales, laborales y jerárquicos, y sus resultados en torno a personas individuales y autorizadas. El programa de DRL busca expresar si los especialistas están bien o no a través del procedimiento inspirador y el desmoronamiento del bienestar. En el procedimiento persuasivo, los individuos pueden ajustar las solicitudes de trabajo con individuos como activos autorizados, lo que genera resultados positivos, por ejemplo, energía de trabajo o compromiso y suficiente ejecución. La modelo continuo que, a través de este procedimiento persuasivo, hecho de entusiasmo o compromiso fuera del trabajo, los logros en la dimensión jerárquica son ciertos: gran ejecución y mayor eficiencia.

Algo más, para descubrir la angustia, el modelo representa el curso para el desgaste del bienestar. En este procedimiento, cuando las solicitudes de trabajo son más prominentes que el trabajo y los activos individuales, el resultado se relacionará con cantidades más elevadas de agotamiento. Esto provoca impactos adversos para los especialistas, por ejemplo, ausencia de viabilidad individual, fatiga apasionada y despersonalización. De este modo, se crean resultados negativos y autoritarios, por ejemplo, reducir la rentabilidad, una presión más prominente y una ejecución deficiente.

Continuando con la línea del modelo de solicitudes de trabajo y activos, la exploración indica una prueba de la relación de compromiso con los resultados individuales y jerárquicos de manera decidida, por ejemplo, contribución en el trabajo, responsabilidad autorizada y cumplimiento del empleo, prácticas de intra-rol y extra-rol, actividad individual, ejecución individual y colectiva e incluso la ejecución presupuestaria de las asociaciones. De igual manera, la investigación en

curso ha reconocido algunos fundamentos del avance del compromiso, entre los que se destacarán los activos y los ensayos de trabajo (mejora de la vocación, mejora de habilidades, prácticas de bienestar psicosocial y colaboración), activos individuales (autosuficiencia, mental y mental). Habilidades entusiastas), así como el trabajo de iniciativa, apoyo e interés en el liderazgo básico.

Los modelos teóricos que brindan sustento al constructo en estudio, están dados por: La Teoría de las Finalidades o de las Metas de Locke (1968), se distingue un trabajo de inspiración focal es la razón de los sujetos cuando se ejecuta una empresa. Los objetivos o metas que la gente buscará luego de finalizar la empresa que decidirá la dimensión del esfuerzo que se utilizará en su ejecución, el modelo trata de expresar los impactos de estas metas en la ejecución. El creador sostuvo que las personas eligen deliberadamente sus objetivos y esta elección es el segmento principal de la inspiración del trabajo. Las investigaciones demuestran que conducen a una ejecución ideal: (a) la presencia de críticas, particularmente en el caso de que sea producida por el individuo, que su falta de asistencia; (b) los objetivos problemáticos, cuando se reconocen, los simples; y (c) los objetivos exactos que los particulares.

La Teoría de las Expectativas de Vroom (1964), el nombre de VIE se compara con las iniciales de sus ideas fundamentales: (a) Valencia: la estima que para el individuo tiene la consecuencia de su actividad; (b) Instrumentalidad: expectativa abstracta sobre la probabilidad de que un resultado (primera dimensión), por ejemplo, la ejecución del trabajo, sirva para obtener un resultado de la segunda dimensión (avance); y (c) Expectativa: esa es la probabilidad de que un esfuerzo específico se dirija a un artículo de primera dimensión. Según lo indicado por el creador, un sujeto tendrá una gran ejecución en caso de que se considere que su esfuerzo afectará la ejecución de su trabajo y esto en otros resultados positivos y atractivo para él, a pesar de lo que podría esperarse, disminuirá en el caso de que sienta que esos resultados no dependen de su esfuerzo. Este modelo no considera los rasgos individuales de la persona.

La Teoría X-Y de McGregor (1960), se diferencia dos hipótesis sobre el instinto humano que existen entre los empresarios: la hipótesis "X", muestra una perspectiva negativa de la persona, los individuos no prefieren trabajar, por lo que

no pueden hacer como tal y cumplir con los objetivos autorizados debe comprometerlos, controlarlos y ponderarlos. Del mismo modo, las personas se abstienen de aceptar obligaciones y están a favor de una relación formal; añaden en su mayor parte importancia a la seguridad que a diferentes elementos del clima laboral y no tienen aspiraciones; no obstante, la hipótesis “Y”, introduce una perspectiva idealista de los individuos. Espera que a los representantes les guste trabajar, que se controlen a sí mismos, que acepten obligaciones y que sean aptos para adoptar decisiones innovadoras (Renderos, 2017).

En relación a las mediciones y evaluaciones del engagement, la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) es una herramienta desarrollada para evaluación al engagement, donde se describe como un estado emocional inspirador descrito por asimilación, devoción y energía. La interpretación del instrumento en inglés creado por Schaufeli et al. En 2002, nuevamente, en español, Salanova et al. El 2000 este dispositivo es el más utilizado para investigar el entusiasmo o el compromiso en el trabajo y se ha convertido en 17 dialectos. El primer tamaño del UWES se hizo de 24 cosas que intentaron reflejar los tres elementos del desarrollo (vida, devoción y retención). Por lo tanto, los creadores disminuyeron la escala a una variante de 17 cosas para lograr una estimación cada vez más niggard.

Esta forma de instrumentos se compone de 3 subescalas: 6 cosas de la vida, 5 cosas de la devoción y 6 cosas de asimilación. En ese momento, Schaufeli, Bakker y Salanova (2006) indicaron la información recopilada en 10 naciones (n = 14,521) y así construir adaptación reducidas de las escalas, que se compone de 9 cosas reunidas en 3 elementos: tres cosas de poder, tres cosas de compromiso y tres cosas de retención (UWES-9, por su abreviatura en inglés). Es un instrumento muy utilizado en la exploración del compromiso en varias naciones del mundo. En América Latina, la escala se ha usado en unos pocos exámenes, descubriendo pruebas positivas y enormes entre el compromiso laboral y la contribución laboral, el ambiente autoritario y la comunicación positiva entre el trabajo y la familia y la asociación positiva entre el trabajo y la familia.

El estudio de las propiedades psicométricas de UWES, es que, a pesar de ser una idea generalmente nueva dentro del campo de la ciencia del cerebro, el compromiso ha sido ampliamente contemplado, considerando investigaciones de

calidad más inequívocas dirigidas en Europa, Asia y mucho más tarde en los Estados Unidos y América Latina.

Dada la relevancia de su examen y las propiedades psicométricas obtenidas de los instrumentos, algunos científicos de diferentes naciones han ofrecido importancia al examen de sus propiedades psicométricas, para ser específicos: Holanda, España, Portugal, Sudáfrica, Japón, China, Finlandia, Noruega, Italia, Estados Unidos y Argentina.

Es fundamental tener en cuenta que a pesar del hecho de que se ha realizado varios exámenes de las propiedades psicométricas de la UWES, los descubrimientos son, hasta cierto punto, contradictorios con respecto a su estructura de factores. (Rodríguez et al, 2014).

Seguidamente se abordarán las teorías con respecto a la variable: Rendimiento laboral. Son aquellas actitudes importantes para los objetivos institucionales y están bajo el control de los individuos. La dedicación laboral, es uno de los constructos que ha recibido una elevada importancia por los estudiosos de la conducta organizacional. Es probable, que las popularidades se deban a que las competitividades y las productividades de las instituciones están íntimamente vinculadas a los rendimientos individuales de sus participantes. Es desde ahí la necesidad de reconocer que su determinante y consecuente han sido de los puntos importantes para estudiosos.

Se concibe a los resultados, sobresalen tres clases de favorecidos de la gestión de rendimientos bien formulada e implementada. Con posición expectante hallan los empleados, quienes pueden percibir una elevada autoestima, entender mejor las posturas y resultados que su posición requiere, y visibilizar sus opciones para mejorar sus virtudes y disminuir sus defectos. Luego, los funcionarios, quienes impulsan fuerzas laborales determinadas en desempeños, ganan entre los subordinados, haciendo que los empleados incrementan su competitividad, disfrutando la diferencia entre buenos y malos rendimientos y de un diálogo más claro con los trabajadores sobre su productividad. En tal sentido, las instituciones en general, se ejecutan acciones administrativas apropiadas, formulando con claridad los objetivos institucionales, reduciendo los comportamientos inapropiados

de los trabajadores, se favorecen con un incremento de la protección ante los petitorios laborales, facilitando la mejora organizacional, y tienen en su planilla gente sensibilizada en su labor.

Al respecto de los Modelos del Rendimiento Laboral, existen un sinnúmero de modelos del Rendimiento Laboral que han sido presentados durante años, así que un tipo de reunión razonable es importante para tener la oportunidad de comprender la maravilla teórica de los modelos. Para esta situación, los modelos de desempeño laboral se han separado entre aquellos relevantes para todos los empleos y aquellos creados para ocupaciones explícitas.

Con respecto al Modelo de Desempeño Laboral no Exclusivo, Murphy y Campbell fueron los primeros en caracterizar su área al determinar los elementos expansivos del desarrollo. Para Murphy (1990) el desempeño laboral puede mostrarse a partir de las mediciones que lo acompañan: (a) Prácticas situadas en la asignación, que tienen que ver con el centro del trabajo; (b) Conducta organizada relacionadamente, es decir, correspondencia y participación con colegas; (c) Las prácticas identificadas con la pérdida de tiempo, las prácticas que tienden a abstenerse de concentrarse en el trabajo; y (d) Prácticas peligrosas que conllevan peligros de mala suerte, daños, etc.

Por otra parte, Campbell et al. (1990) construyó un modelo dependiente de ocho mediciones: (a) Capacidad explícita, aludida a cuánto un individuo puede desempeñar las tareas especializadas del centro integradas al trabajo; (b) Aptitudes para hacer recados no explícitos, conectadas a empresas que no son explícitas para un empleo específico, sino que son normales para un individuo de la asociación; (c) Correspondencia oral y compuesta, que alude a la capacidad de un trabajador para impartir los problemas que le preocupan; (d) Exposición de esfuerzo, que tiene que ver con la consistencia y constancia de la persona para terminar el compromiso; (e) Apoyo al orden individual, que incorpora la evasión de conductas adversas en el trabajo; (f) Ayuda a la ejecución grupal, que alude a la probabilidad de trabajar con diferentes personas; (g) Supervisión, o control de los activos de la asociación; y (h) Los ejecutivos y la organización, a cargo de decidir los arreglos de la organización.

En ese momento, Borman y Motowidlo (1993) sostuvieron que las mediciones recientemente propuestas podrían reunirse en dos amplias características de Rendimiento del trabajo: ejecución en la asignación y ejecución en la configuración. Lo último se ha descrito como las prácticas que de manera directa o indirecta se suman al apoyo de la condición social y mental de la asociación en la que debe funcionar el núcleo especializado. Los ejemplos de ejercicios lógicos son el voluntarismo, la diligencia, la ayuda, la colaboración y la coherencia con los principios. A pesar de que los ejercicios de la tarea en su mayor parte difieren según lo indicado por el tipo de trabajo, los ejercicios relevantes son básicos para algunos o todos los empleos.

En tanto que Viswesvaran et al. (1996) propusieron una estructura inerte progresiva del Rendimiento Laboral acomodada en 10 mediciones, de la recopilación razonable de 486 estimaciones de la construcción: (a) Rendimiento Laboral General, que atrapa la viabilidad y la notoriedad del trabajo; (b) la rentabilidad, que incorpora la cantidad y la naturaleza del trabajo creado; (c) la naturaleza del trabajo, que estima qué tan bien se realiza el trabajo; (d) información de trabajo, que alude a la aptitud de la persona; (e) habilidades relacionales, que tienen que ver con la manera en que el individuo transmite, prestando poca atención a la sustancia; (f) esfuerzo, que alude a la medida de vitalidad que el individuo debe gastar para terminar el trabajo; (g) iniciativa, en vista de la capacidad para impactar a otros y ganar confianza de ellos; (h) aptitudes de gestión, que tienen que ver con la capacidad para facilitar diversos trabajos; (i) aptitudes relacionales, que alude a la manera en que un individuo se identifica con los demás; (j) consistencia con / reconocimiento del especialista, que alude al punto de vista que el individuo tiene sobre las normas y controles. Una parte de las mediciones propuestas se compara con las prácticas naturales de las empresas especializadas de la posición, mientras que otras serían las prácticas que ayudan a la condición de la asociación.

En cuanto a los modelos de desempeño laboral producidos para trabajos o ejercicios explícitos, la escritura examinó registros de algunas investigaciones percibidas que ponen el énfasis de la investigación en los modelos de viabilidad militar. Específicamente, Campbell et al. (1990) reconoció cinco componentes del desempeño laboral: (a) Aptitud identificada con el centro especializado; (b)

Habilidades generales del soldado; (c) Esfuerzo e iniciativa; (d) Orden individual; y (e) Bienestar físico y apoyo militar.

Mientras que Borman et al. (1985) construyeron un modelo de desempeño laboral de cuatro mediciones que, por lo tanto, podrían subdividirse. Estas medidas fueron: (a) Ejecución en la tarea; (b) Fidelidad; (c) Colaboración; y (d) Seguridad. Entonces, nuevamente, la firmeza incluyó la responsabilidad jerárquica y la socialización, la cooperación se unió a la calidad profunda y la socialización, y la garantía del deber y la calidad ética.

En los últimos tiempos, se ha introducido una exploración que evalúa la ejecución del trabajo de los cuidadores médicos a partir de modelos ilustrativos que crecieron explícitamente para este llamado. Por ejemplo, algunos creadores han reconocido seis clases: (a) Administración; (b) Consideración básica; (c) Instrucción /Esfuerzo conjunto; (d) Organización/Evaluación; (e) Relacional/Correspondencia; y (f) Avance competente. Mientras que otros lo han operacionalizado desde dos medidas amplias (ejecución en el recado y ejecución en la situación única). La primera evalúa la disposición de los datos, la coordinación de la consideración, el apoyo y la consideración especializada. El segundo, luego otra vez, incluye ayuda relacional, refuerza los recados de trabajo, el cumplimiento y el voluntarismo. Entonces, nuevamente, el desempeño laboral de los expertos en TI se evaluó a partir de 13 indicadores separados en tres mediciones (Hettiarachchi, 2014), que evaluaron: (a) Atributos (información de trabajo, participación, autonomía, conexiones relacionales y habilidades relacionales); (b) Prácticas (organización, asociación, naturaleza del trabajo, confiabilidad, consideración, velocidad); y (c) Resultados (efectividad y culminación del trabajo a tiempo).

Siendo las dimensiones de la variable Rendimiento laboral: (i) Rendimiento de la tarea, es el elemento principal de la ejecución del empleo, según Motowidlo (2013), la ejecución de la empresa es la estimación total esperada de la conducta de un individuo en un período de tiempo preestablecido para el transporte de productos y empresas.

La ejecución del recado tiene dos estructuras. El primero incluye ejercicios que cambian específicamente los materiales crudos en productos y empresas de la

asociación. El segundo incluye la administración y los ejercicios de mantenimiento del centro de negocios, el suministro de materiales en bruto, el transporte de los elementos completados y la ejecución de las capacidades de organización, coordinación, supervisión y regulación que permiten el funcionamiento productivo de la asociación.

Así también se tiene la dimensión (ii) Rendimiento en el contexto, la ejecución en el entorno es la estimación total esperada de la conducta que contribuye en un marco de tiempo estándar a la viabilidad jerárquica a través de resultados que dependen de un lugar de trabajo mental, social e institucional.

Según lo indicado por Borman y Motowidlo en 1993, la ejecución en el entorno comprende ejercicios de ayuda para la condición más extensa en la que el núcleo especializado debe tener capacidad, incluyendo posiciones, por ejemplo, voluntarismo para mandados que no son parte formal del cargo, muestra de esfuerzo, ayuda y participación con otros, siguiendo los parámetros y procedimientos autorizados, y ayudando a los objetivos institucionales.

La hipótesis lógica construyó una variedad de ideas como la idea de ejecución en el contexto. Según Johnson en 2003, el significado de ejecución en el entorno es como el significado de conducta nativa, conducta jerárquica prosocial, carácter fuera de su trabajo y creación institucional libre. No obstante, tal vez la idea que tuvo un significado más notable es la de la conducta autoritaria del sujeto.

La distinción entre la generación de los dotados y la ejecución en una realidad, radica en la estimación normal del compromiso en la asociación. La ejecución de la tarea se suma al reconocimiento de los productos jerárquicos o administraciones, mientras que la ejecución en el entorno contribuye en el entorno mental, social y autoritario. No obstante, hay algunas prácticas que pueden influir en los dos círculos de compromiso.

Finalmente, la dimensión: (iii) Comportamiento laboral contraproducente, la conducta de trabajo contraproducente es la medida situada en los tramos más bajos de la ejecución de la empresa y la ejecución en la circunstancia única. La ejecución de un trabajo contra productivo además incorpora una conducta intencional, también hay prácticas no planificadas que podrían haberse traído al mundo con el

objetivo de producir una estima anticipada positiva y terminar teniendo una estima anticipada negativa, debido, por ejemplo, a la insuficiencia especializada del obrero. En este estado es dominante considerar la complejidad que se muestra entre el significado de conducta de trabajo contraproducente y la idea de contraproduktividad, siendo el último el resultado sustancial de la conducta contraproducente.

Según Sackett y DeVore (2001), la conducta de trabajo contraproducente alude a cualquier conducta de pensamiento con respecto a un individuo de la organización, visto por la fundación como opuesto a sus ventajas auténticas. Además, Motowidlo en 2003 conceptualiza el trabajo contraproducente directamente como la estimación absoluta normal de la conducta individual en un período de tiempo específico, con la motivación detrás de dañar a otros individuos o la fundación en general y teniendo un incentivo negativo anticipado para la asociación.

El tamaño de la conducta de trabajo contraproducente tiene lados opuestos, la primera conducta de trabajo contraproducente y la respuesta. El primero lo inician las personas para satisfacer algunas necesidades o razones individuales (alegría, insaciabilidad, búsqueda de sentimientos, toma de riesgos o busca consideración). Curiosamente, la conducta de trabajo contraproducente y receptivo comienza en el individuo como una reacción a la impresión de una condición presente que lo influye de manera adversa, entre ellos, contraatacar, el requisito, el despacho o la huida.

Por otra parte, hay prácticas de tolerancia representativas, que son las técnicas utilizadas por la persona para evitar trabajos inadmisibles. La conducta de restricción representativa varía de la conducta de trabajo contraproducente, ya que tienen diversos procesos de pensamiento básicos: mientras que la conducta de trabajo contraproducente personifica la voluntad de dañar a una fundación, la tolerancia del trabajador habla de un impulso para separarse del trabajo (Flores, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

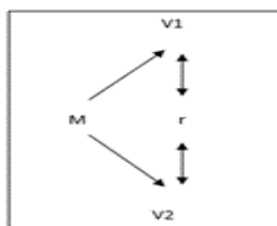
El tipo corresponde a básica, debido que a través de la investigación permitirá comprender de manera sustancial la naturaleza del constructo de estudio y de esta manera afianzar en la que se busca consustanciar con enfoques teóricos que fortalezcan en la profundización del conocimiento humano (Delgado, 2010).

3.1.2 Diseño de investigación

Agudelo et al. (2008) señaló que si no hubo una manipulación explícita del objeto de estudio para su análisis, se trataría de un diseño de carácter no experimental para tal efecto. Así también, Bernal (2016) precisó que, si se realizaron cálculo de carácter matemático estaríamos frente a un enfoque cuantitativo o si el estudio es de carácter correlacional. Consecuentemente, Salkind y Bruce (2021) precisaron que, un estudio es de carácter transversal es debido que la obtención de la información se estableció en un determinado espacio-temporal.

Figura 1

Esquema del diseño



Dónde:

M= Muestra del estudio

V1= Entusiasmo laboral (Engagement)

V2= Rendimiento laboral individual

r= Correlación

3.2 Variables y operacionalización

Espinoza (2018) señaló que, la variable es el objeto de estudio en una investigación y asociada a esta se encuentra un conjunto de características esenciales y son el eje esencial para la mejor comprensión de un fenómeno en estudio. Mientras tanto la operacionalización es un proceso de carácter teórico que posibilita la descomposición de la variable en sus aspectos sustanciales.

Variable 1: Entusiasmo laboral (Engagement)

Definición conceptual

Valdez y Ron (2011) mencionan que "Como compromiso es un estado mental positivo, satisfactorios y relacionados con el negocio, representado por la energía, la devoción y la ingestión. Más allá de un estado particular y transitorio, el compromiso alude a un estado intelectual cada vez más diligente y poderoso, lleno de sentimientos, que no se centra en un elemento, ocasión, conducta individual o específica".

Definición operacional

En el hospital el personal debería tener un nivel de entusiasmo laboral lo que va a contribuir a mejorar los resultados organizacionales, los empleados entusiasmados muestran mejores resultados en términos de mayores compromisos con la institución; mejor desempeño y mejor clima de servicio.

Variable 2: Rendimiento laboral individual

Definición conceptual

El rendimiento laboral viene a ser la eficacia que presenta el personal que trabaja dentro de las asociaciones, se centra esencialmente en el individuo, su identidad, su conducta y su potencial. Del mismo modo que se evalúa al individuo en cuanto a los resultados obtenidos en relación con sus aptitudes, se hace hincapié en sus capacidades y no en sus conexiones particulares (Segovia, 2015).

Definición operacional

La ejecución de la facultad para el establecimiento implicará que cada uno de los individuos de la asociación trabaje mejor y de esta manera la asociación será progresivamente efectiva para lograr sus objetivos.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población está dada por el conjunto de elementos que poseen características esenciales en la que predomina ciertas propiedades adyacentes y cuyas singularidades son la base para la ejecución del trabajo de campo y la recolección de datos (Jackson, 2015). En la presente investigación se tuvo una población conformada por 1175 trabajadores.

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores que puedan participar en el estudio y se encuentren en capacidad de contestar el cuestionario y se encuentren laborando pudiendo ser personal nombrado y contratado.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores que encuentren en situación de descanso por motivos de salud, por vacaciones, personal sancionado.

3.3.2 Muestra

Para Carhuancho et. (2019) la muestra es una proporción de la población y se asocia con las mismas características y peculiaridades que la población; siendo esencial en el estudio para el proceso de recolección de datos de los sujetos participantes. En la presente investigación se trabajó con una muestra de 104 trabajadores de una institución de salud.

3.3.3 Muestreo

Otzen & Manterola (2017) el muestreo es la acción que posibilita la aplicación de la técnica pertinente para la obtención de la muestra de estudio. El muestreo aleatorio probabilístico, porque admitió seleccionar a la población y está sujeto a la aleatoriedad de los datos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta ya que permitió el recojo de los datos de las variables de trabajo científico (Herrero-Corona, 202).

El instrumento aplicado fue el cuestionario, debido a que es una estructura que está constituida por un conjunto de elementos denominados ítems y estos responden a las dimensiones de estudio que son las variables y que reúnen algunos requisitos básicos como la validez y confiabilidad del instrumento (Quincho et., al 2022).

La confiabilidad del instrumento se trabajó con el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach y que para la variable Entusiasmo laboral ($\alpha=0,943$) y para la variable Rendimiento Laboral Individual ($\alpha=0,846$).

3.5. Procedimientos

Se realizó la solicitud de manera formal mediante la presentación de una carta, dirigida a la Dirección de la institución de salud de manera informativa a la autoridad de salud pública. Se elaboró a través de un formulario electrónico los ítems que fueron materia de estudio científico, está se compartió a través de un enlace con los participantes del estudio. Finalmente se procedió a la etapa de gabinete empleando las herramientas tecnológicas para la obtención de los resultados finales.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se utilizó paquetes de aplicación estadística como Microsoft Excel 2010 y el SPSS versión 24. Los datos obtenidos fueron evaluados a través de los promedios y los porcentajes, así como los resultados obtenidos se presentan en gráficos y cuadros estadísticos. Así mismo, se realizó la adecuada revisión analítica de toda la información que fue recopilada, de los estudios estadísticos de los datos para realizar la representación de los resultados, los cuadros según los ítems, las representaciones en gráficos, el análisis, la interpretación de los resultados, con el apoyo del marco teórico y el establecimiento de las conclusiones y las recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

Para la presente investigación, se tuvo en cuenta los siguientes criterios éticos: (i) Consentimientos informados, a los participantes se les preguntó si estaban de

acuerdo con ser informantes y se les dio a conocer derecho y responsabilidad; (ii) Confidencialidad, se protegieron las identidades de los trabajadores que informaron participando de la encuesta; y (iii) Observación participante, se realizó la recopilación de los datos con prudencia asumiendo las responsabilidades éticas para efectos y consecuencia que deriven de las interacciones establecidas con la población participante en dicha investigación.

Ojeda (2007) puntualizó que la ética es un factor sustancial en el proceso de investigación y es de alta relevancia y cuya vigencia es de carácter permanente y atañe de manera decisiva en el pensamiento humano, pensamiento crítico-reflexivo.

Cortina (1996) precisó que la ética en la investigación tiene un aporte en los procesos de construcción del conocimiento e imprime el rigor conceptual y filosófico brindando sólidos argumentos de base y cuyos principios se asientan en fundamentos valorativos esenciales.

Ladriere (2000) puntualizó que la investigación es un proceso de carácter complejo y cuyo análisis es exhaustivo; se trata de la búsqueda de la verdad valorando en el continuo de acciones el respeto irrestricto de los principios éticos y morales.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo univariado

Tabla 1

Rangos de niveles de la variable y dimensiones de Entusiasmo laboral (Engagement)

Nivel	Entusiasmo laboral	Dimensión Vigor	Dimensión Dedicación	Dimensión Absorción
Bajo	[7-28]	[1-9]	[2-9]	[2-7]
Medio	[29-44]	[10-14]	[10-14]	[8-14]
Alto	[45-45]	[15-15]	[15-15]	[15-15]

Tabla 2

Rangos de niveles de la variable y dimensiones de Rendimiento Laboral Individual

Nivel	Rendimiento laboral individual	Dimensión Rendimiento en la tarea	Dimensión Comportamientos contraproducentes	Dimensión Rendimiento en el contexto
Bajo	[29-38]	[11-19]	[5-5]	[7-11]
Medio	[39-48]	[20-27]	[6-8]	[12-15]
Alto	[49-64]	[28-28]	[9-20]	[16-16]

Tabla 3

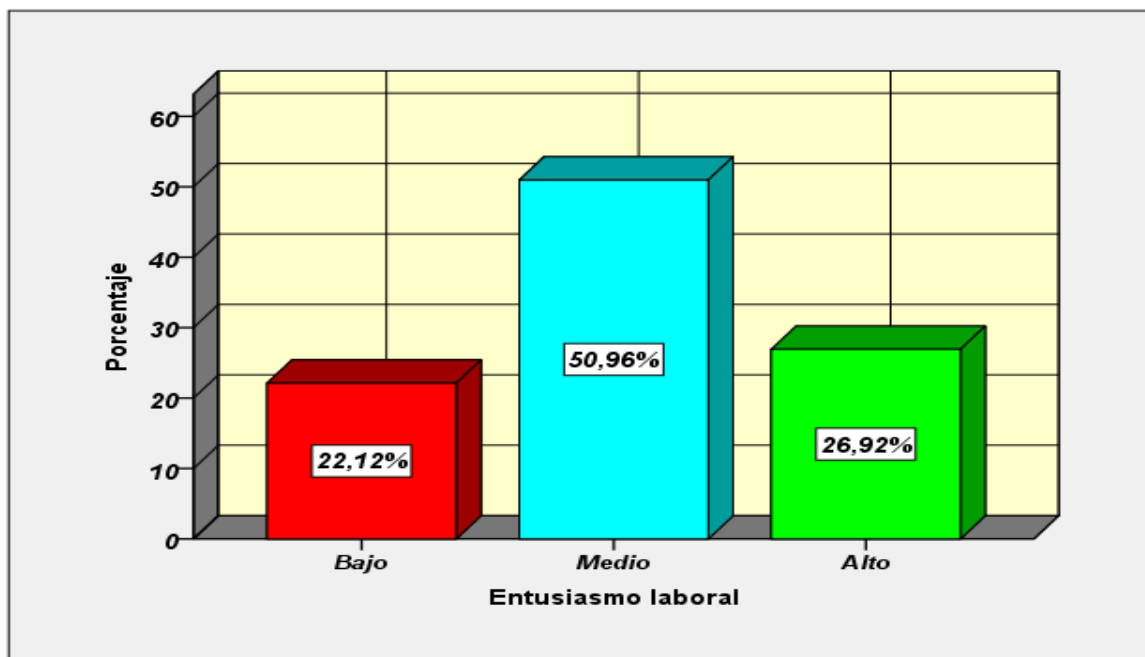
Niveles de la variable Entusiasmo Laboral (Engagement)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	22,1
Medio	53	51,0
Alto	28	26,9
Total	104	100,0

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 2

Niveles de la variable Entusiasmo Laboral (Engagement)



Nota: se observa que del personal que labora en un hospital público; el 22,12% de la muestra equivalente a 23 individuos presenta nivel de Entusiasmo laboral bajo, a su vez el 50,96% equivalente a 53 individuos presenta nivel de Entusiasmo laboral medio y finalmente el 26,92% equivalente a 28 individuos presenta un nivel alto.

Tabla 4

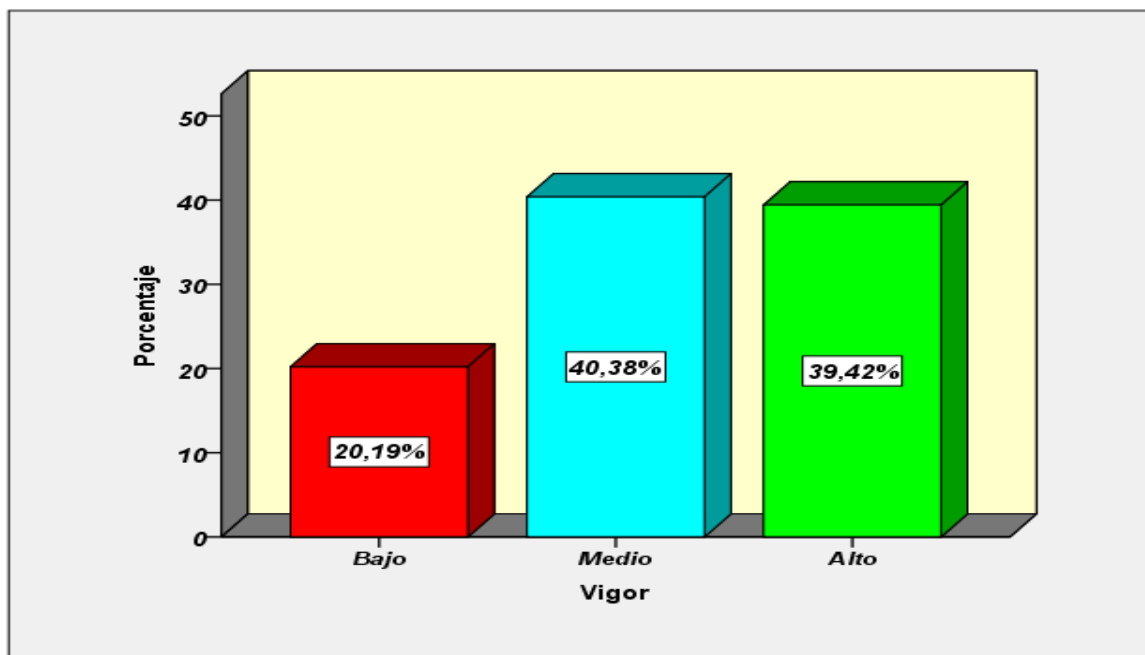
Niveles de la dimensión Vigor

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	20,2
Medio	42	40,4
Alto	41	39,4
Total	104	100,0

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 3

Niveles de la dimensión Vigor



Nota: Se observa que del personal que labora en un hospital público; el 20,19% de la muestra equivalente a 21 individuos presenta nivel de Entusiasmo laboral en su dimensión Vigor bajo, a su vez el 40,38% equivalente a 42 individuos presenta nivel de Entusiasmo laboral en su dimensión Vigor medio y finalmente el 39,42% equivalente a 41 individuos presenta nivel alto de Entusiasmo laboral en su dimensión Vigor.

Tabla 5

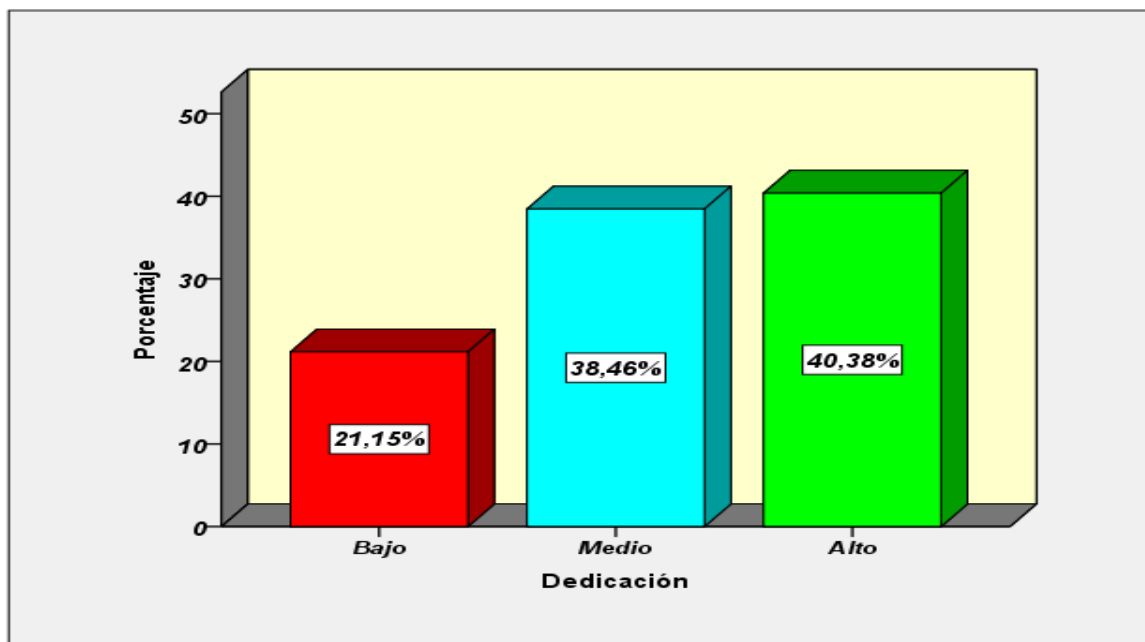
Niveles de la dimensión Dedicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	21,2
Medio	40	38,5
Alto	42	40,4
Total	104	100,0

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 4

Niveles de la dimensión Dedicación



Nota: Se observa que del personal que labora en un hospital público; el 21,15% de la muestra equivalente a 22 individuos presenta nivel de Entusiasmo laboral en su dimensión Dedicación bajo, a su vez el 38,46% equivalente a 40 individuos presenta nivel de Entusiasmo laboral en su dimensión Dedicación medio y finalmente el 40,38% equivalente a 42 individuos presenta nivel alto de Entusiasmo laboral en su dimensión Dedicación.

Tabla 6

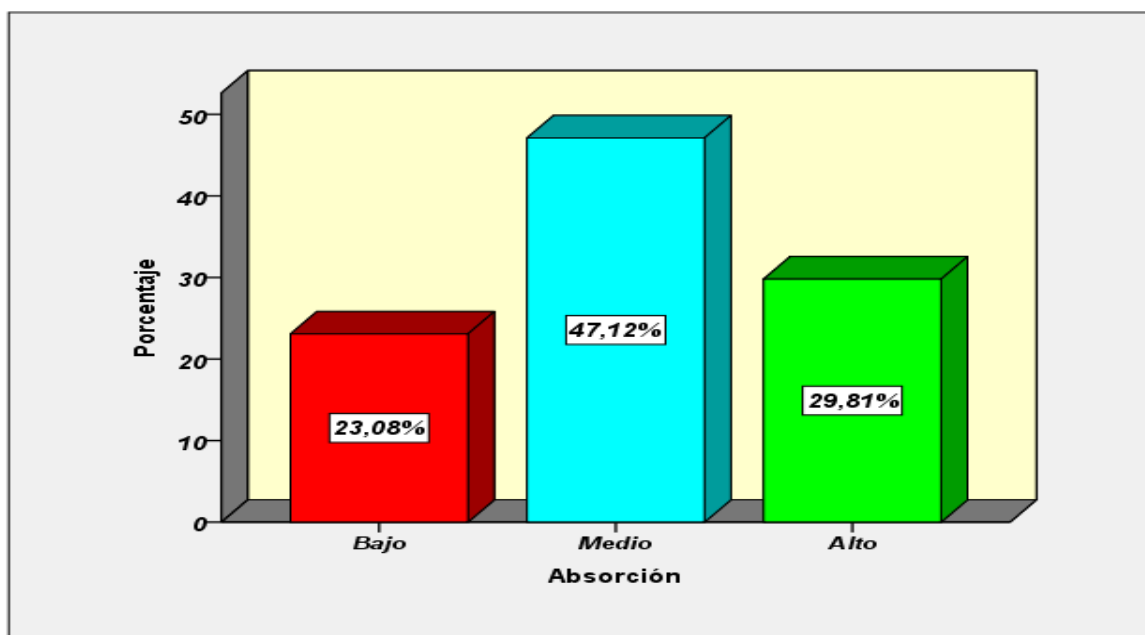
Niveles de la dimensión Absorción

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	23,1
Medio	49	47,1
Alto	31	29,8
Total	104	100,0

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 5

Niveles de la dimensión Absorción



Nota: Se observa que del personal que labora en un hospital público; el 23,08% de la muestra equivalente a 24 individuos presenta nivel de Entusiasmo laboral en su dimensión Absorción bajo, a su vez el 47,12% equivalente a 49 individuos presenta nivel de Entusiasmo laboral en su dimensión Absorción medio y finalmente el 29,81% equivalente a 31 individuos presenta nivel alto de Entusiasmo laboral en su dimensión Absorción.

Tabla 7

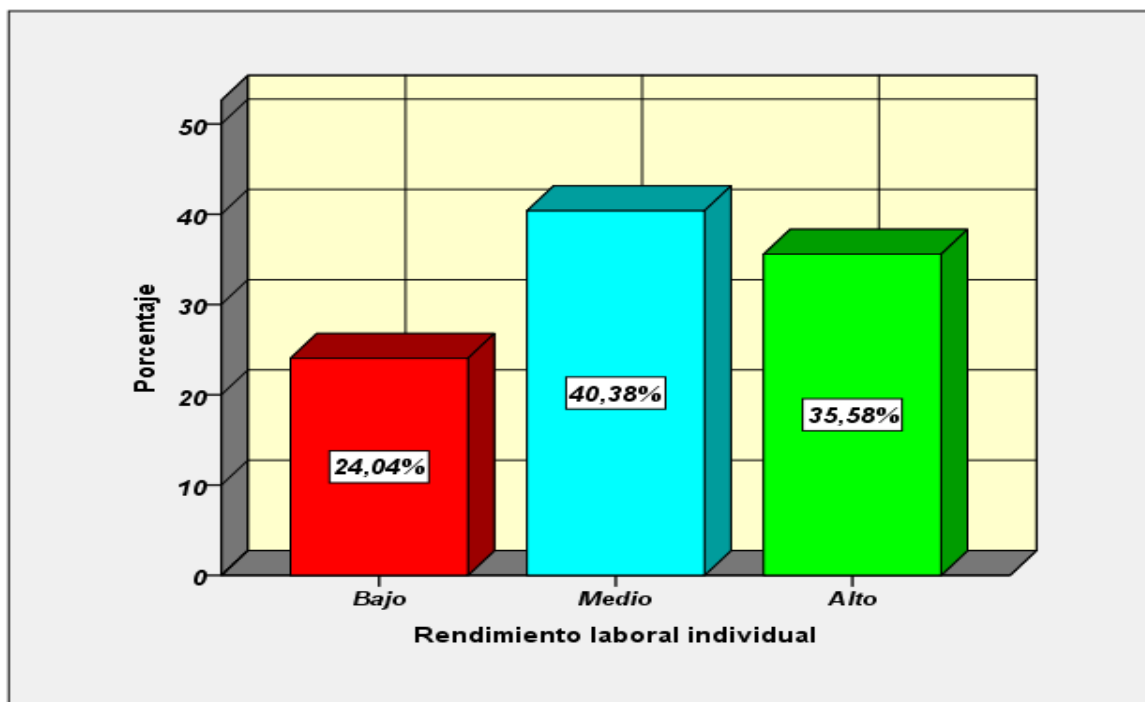
Niveles de la variable Rendimiento Laboral Individual

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	24,0
Medio	42	40,4
Alto	37	35,6
Total	104	100,0

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 6

Niveles de la variable Rendimiento Laboral Individual



Nota: Se observa que del personal que labora en un hospital público; el 24,04% de la muestra equivalente a 25 individuos presentan nivel de Rendimiento laboral individual Bajo, a su vez el 40,38% equivalente a 42 individuos presenta nivel de Rendimiento laboral individual Medio y finalmente el 35,58% equivalente a 37 individuos presenta nivel alto de Rendimiento laboral individual.

Tabla 8

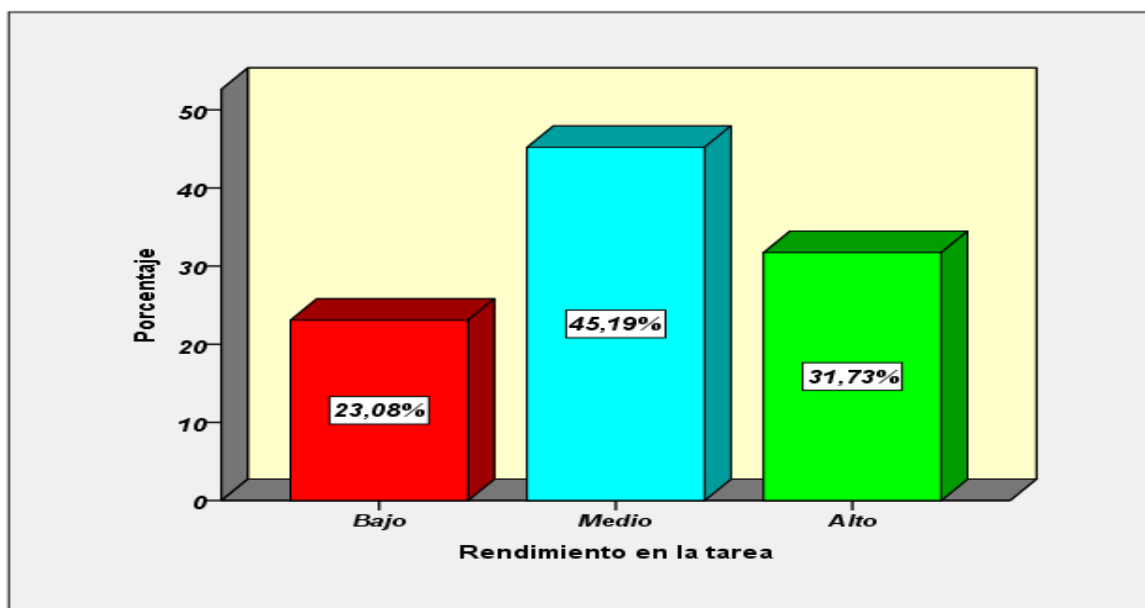
Niveles de la dimensión Rendimiento en la tarea

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	23,1
Medio	47	45,2
Alto	33	31,7
Total	104	100,0

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 7

Niveles de la dimensión Rendimiento en la tarea



Nota: Se observa que del personal que labora en un hospital público; el 23,08% de la muestra equivalente a 24 individuos presentan nivel de Rendimiento laboral individual en su dimensión Rendimiento en la tarea Bajo, a su vez el 45,19% equivalente a 47 individuos presenta nivel de Rendimiento laboral individual en su dimensión Rendimiento en la tarea Medio y finalmente el 31,73% equivalente a 33 individuos presenta nivel alto de Rendimiento laboral individual en su dimensión Rendimiento en la tarea.

Tabla 9

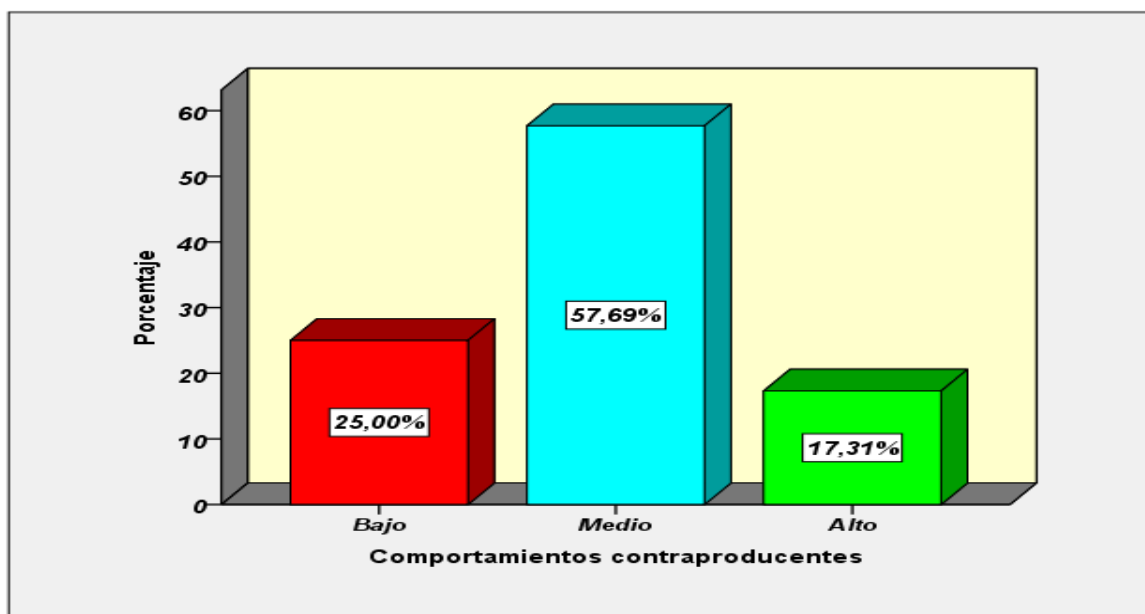
Niveles de la dimensión Comportamientos contraproducentes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	25,0
Medio	60	57,7
Alto	18	17,3
Total	104	100,0

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 8

Niveles de la dimensión Comportamientos contraproducentes



Nota: Se observa que del personal que labora en un hospital público; el 25% de la muestra equivalente a 26 individuos presentan nivel de Rendimiento laboral individual en su dimensión Comportamientos contraproducentes Bajo, a su vez el 57,69% equivalente a 60 individuos presenta nivel de Rendimiento laboral individual en su dimensión Comportamientos contraproducentes medio y finalmente el 17,31% equivalente a 18 individuos presenta nivel alto de Rendimiento laboral individual en su dimensión Comportamientos contraproducentes.

Tabla 10

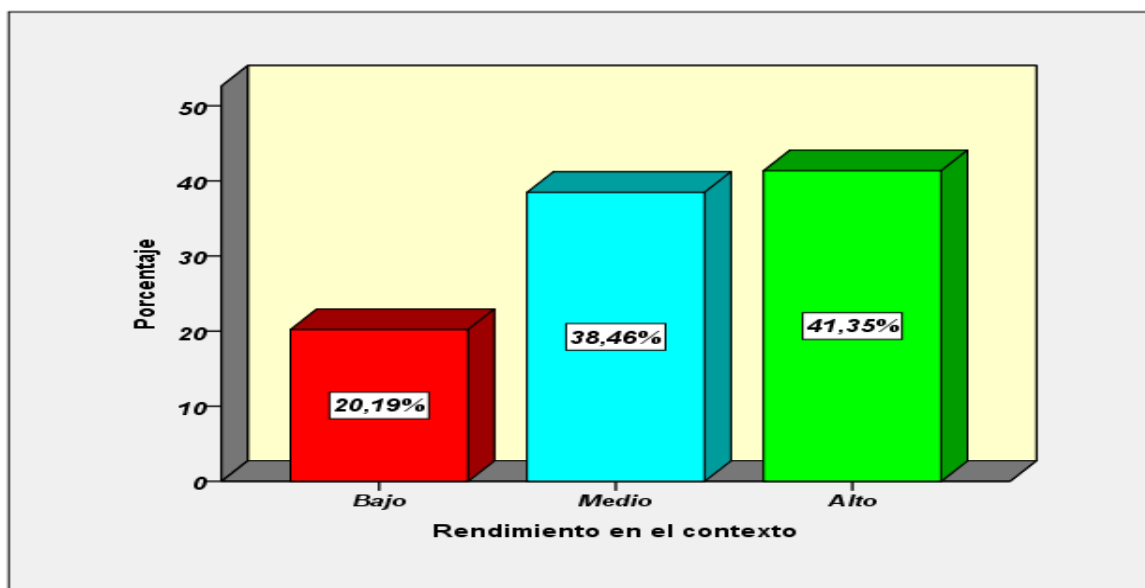
Niveles de la dimensión Rendimiento en el contexto

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	20,2
Medio	40	38,5
Alto	43	41,3
Total	104	100,0

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 9

Niveles de la dimensión Rendimiento en el contexto



Nota: Se observa que del personal que labora en un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018; El 20,19% de la muestra equivalente a 21 individuos presentan nivel de Rendimiento laboral individual en su dimensión Rendimiento en el contexto bajo, a su vez el 38,46% equivalente a 40 individuos presenta nivel de Rendimiento laboral individual en su dimensión Rendimiento en el contexto medio y finalmente el 41,35% equivalente a 43 individuos presenta nivel alto de Rendimiento laboral individual en su dimensión Rendimiento en el contexto.

Análisis descriptivo bivariado

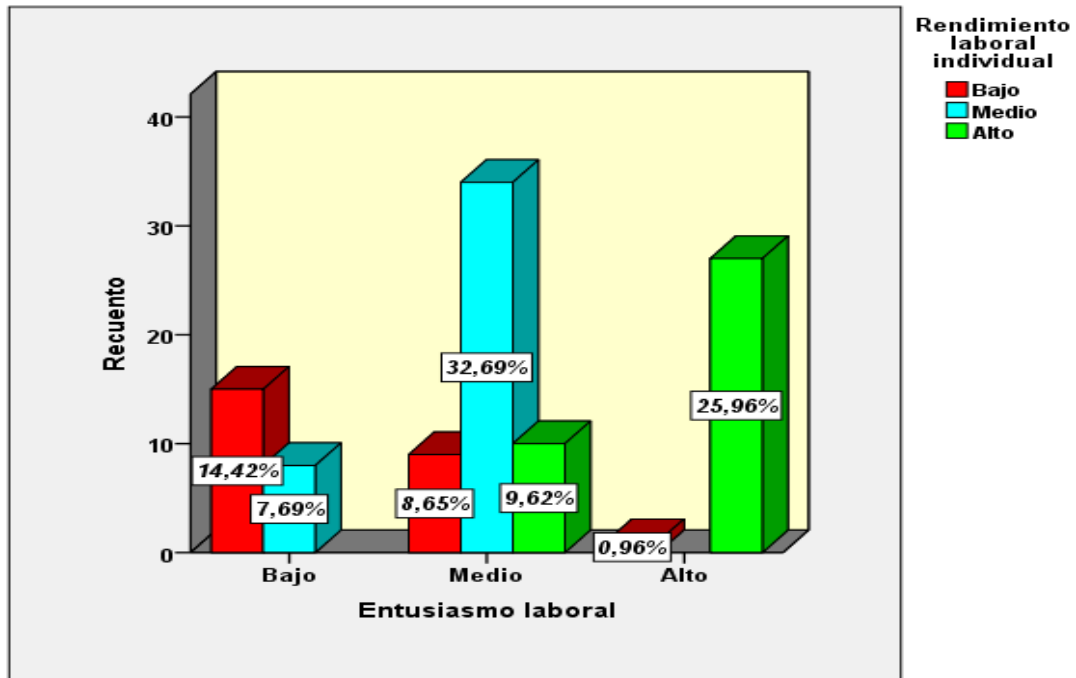
Tabla 11

Niveles entre Entusiasmo laboral y Rendimiento laboral individual

		Rendimiento laboral individual			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Entusiasmo laboral	Bajo	Recuento	15	8	0	23
		% del total	14,4%	7,7%	0,0%	22,1%
	Medio	Recuento	9	34	10	53
		% del total	8,7%	32,7%	9,6%	51,0%
	Alto	Recuento	1	0	27	23
		% del total	1,0%	0,0%	26,0%	26,9%
Total		Recuento	25	42	37	104
		% del total	24,0%	40,4%	35,6%	100,0%

Figura 10

Niveles entre Entusiasmo laboral y Rendimiento Laboral Individual



Nota: Se destaca que el 14,42% del personal presenta un nivel bajo en cuanto a Entusiasmo laboral y un nivel bajo Rendimiento laboral individual, asimismo el 32,69% de los trabajadores presenta un nivel Medio en cuanto a Entusiasmo laboral y un nivel medio en Rendimiento laboral individual y el 25,96% de los trabajadores presenta un nivel alto en cuanto a Entusiasmo laboral y un nivel alto en Rendimiento laboral individual.

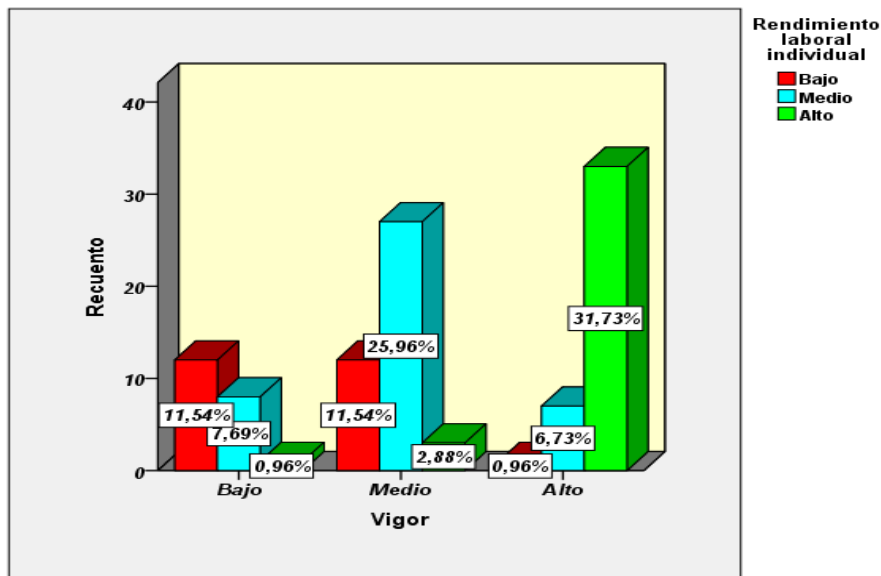
Tabla 12

Niveles entre la dimensión Vigor y Rendimiento Laboral Individual

		Rendimiento laboral individual			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Vigor	Bajo	Recuento	12	8	1	21
		% del total	11,5%	7,7%	1,0%	20,2%
	Medio	Recuento	12	27	3	42
		% del total	11,5%	26,0%	2,9%	40,4%
	Alto	Recuento	1	7	33	41
		% del total	1,0%	6,7%	31,7%	39,4%
Total		Recuento	25	42	37	104
		% del total	24,0%	40,4%	35,6%	100,0%

Figura 11

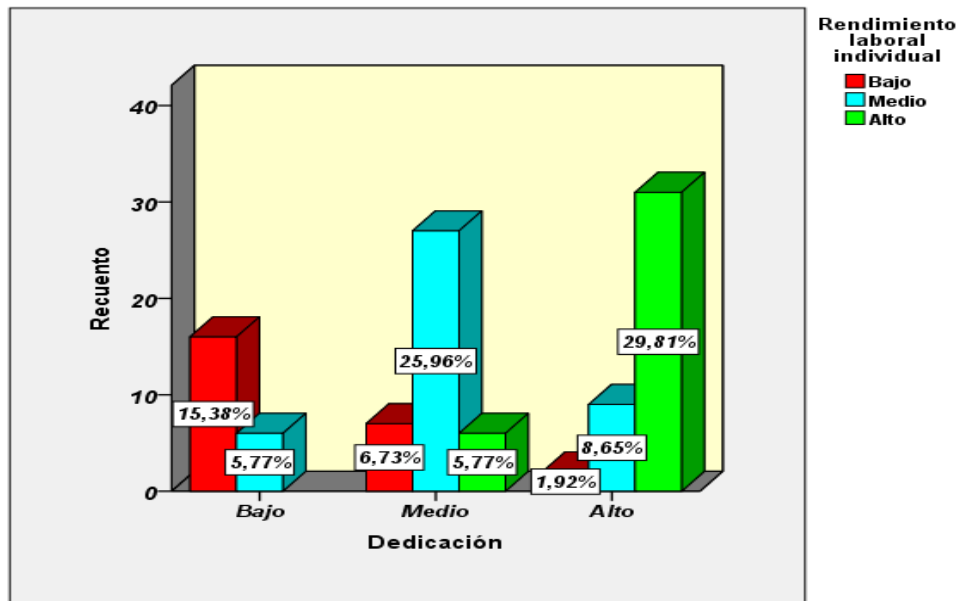
Niveles entre la dimensión Vigor y Rendimiento Laboral Individual



Nota: Se destaca que el 11,54% del personal presenta un nivel bajo en cuanto a Entusiasmo laboral en su dimensión vigor y un nivel bajo Rendimiento laboral individual, asimismo el 25,96% de los trabajadores presenta un nivel Medio en cuanto a Entusiasmo laboral en su dimensión vigor y un nivel medio en Rendimiento laboral individual y el 31,73% de los trabajadores presenta un nivel alto en cuanto a Entusiasmo laboral en su dimensión vigor y un nivel alto en Rendimiento laboral individual.

Tabla 13*Niveles entre la dimensión Dedicación y Rendimiento Laboral Individual*

		Rendimiento laboral individual			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dedicación	Bajo	Recuento	16	6	0	22
		% del total	15,4%	5,8%	0,0%	21,2%
	Medio	Recuento	7	27	6	40
		% del total	6,7%	26,0%	5,8%	38,5%
	Alto	Recuento	2	9	31	42
		% del total	1,9%	8,7%	29,8%	40,4%
Total	Recuento	25	42	37	104	
	% del total	24,0%	40,4%	35,6%	100,0%	

Figura 12*Niveles entre la dimensión Dedicación y Rendimiento Laboral Individual*

Nota: Se destaca que el 15,38% del personal presenta un nivel bajo en cuanto a Entusiasmo laboral en su dimensión dedicación y un nivel bajo Rendimiento laboral individual, asimismo el 25,96% de los trabajadores presenta un nivel Medio en cuanto a Entusiasmo laboral en su dimensión dedicación y un nivel medio en Rendimiento laboral individual y el 29,81% de los trabajadores presenta un nivel alto en cuanto a Entusiasmo laboral en su dimensión dedicación y un nivel alto en Rendimiento laboral individual.

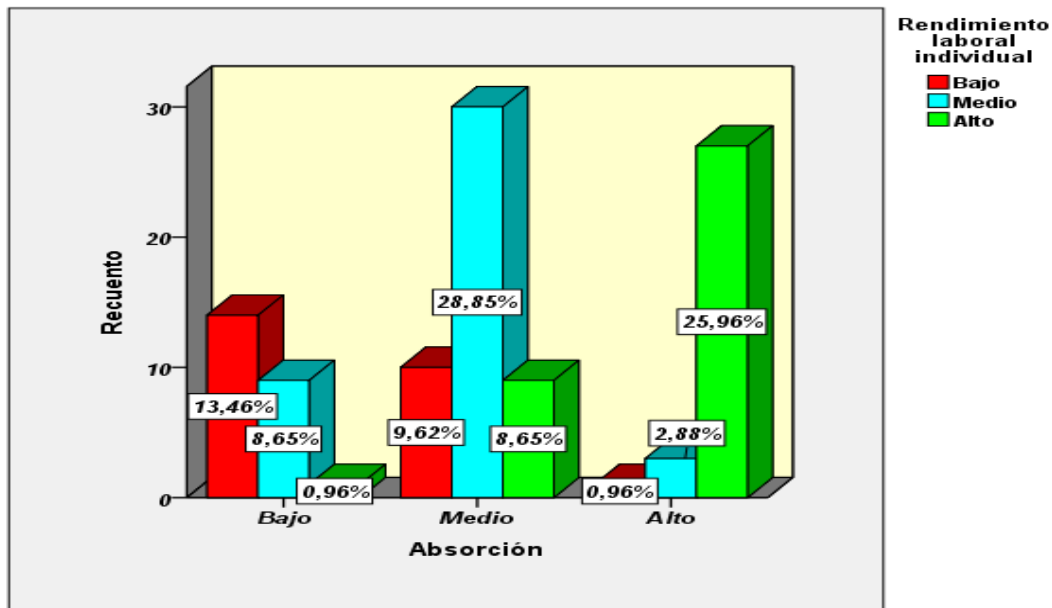
Tabla 14

Niveles entre la dimensión Absorción y Rendimiento Laboral Individual

		Rendimiento laboral individual			Total		
		Bajo	Medio	Alto			
Absorción	Bajo	Recuento	14	9	1	24	
		% del total	13,5%	8,7%	1,0%	23,1%	
	Medio	Recuento	10	30	9	49	
		% del total	9,6%	28,8%	8,7%	47,1%	
	Alto	Recuento	1	3	27	31	
		% del total	1,0%	2,9%	26,0%	29,8%	
	Total		Recuento	25	42	37	104
			% del total	24,0%	40,4%	35,6%	100,0%

Figura 13

Niveles entre la dimensión Absorción y Rendimiento Laboral Individual



Nota: Se destaca que el 13,46% del personal presenta un nivel bajo en cuanto a Entusiasmo laboral en su dimensión absorción y un nivel bajo Rendimiento laboral individual, asimismo el 28,85% de los trabajadores presenta un nivel Medio en cuanto a Entusiasmo laboral en su dimensión absorción y un nivel medio en Rendimiento laboral individual y el 25,96% de los trabajadores presenta un nivel alto en cuanto a Entusiasmo laboral en su dimensión absorción y un nivel alto en Rendimiento laboral individual.

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: Las variables y sus dimensiones de la variable se distribuyen de forma normal.

Ha: Las variables y sus dimensiones de la variable NO se distribuyen de forma normal.

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Entusiasmo laboral	,148	104	,000
Vigor	,213	104	,000
Dedicación	,214	104	,000
Absorción	,156	104	,000
Rendimiento laboral	,154	104	,000

La prueba de normalidad de K-S, indica que: Entusiasmo laboral y Rendimiento laboral individual presentan $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ en tal sentido se rechaza la Ho y se concluye que no existe una distribución normal (Ha), siendo la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe correlación significativa entre entusiasmo laboral (Engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018.

Hg: Existe correlación significativa entre entusiasmo laboral (Engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018.

Tabla 16

Correlación entre Entusiasmo laboral (Engagement) y Rendimiento laboral individual

			Rendimiento laboral individual
RS	Entusiasmo laboral	Coefficiente de correlación	0,746**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	104

Nota: Se evidencia una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0,746 y con una significancia de Sig= $p=0,000 < 0,05$ es un hecho que permite comprender que la asociación es de carácter alta entre los constructos de estudio.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe correlación significativa entre el vigor y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018.

H1: Existe correlación significativa entre el vigor y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018.

Tabla 17

Correlación entre la dimensión Vigor y Rendimiento laboral individual

			Rendimiento laboral individual
RS	Dimensión Vigor	Coefficiente de correlación	,706**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104

Nota: Se evidencia una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0,706 y con una significancia de Sig= $p=0,000 < 0,05$ es un hecho que permite comprender que la asociación es de carácter alta entre los constructos de estudio.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe correlación significativa entre la dedicación y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018.

H2: Existe correlación significativa entre la dedicación y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018.

Tabla 18

Correlación entre la dimensión Dedicación y Rendimiento laboral individual

			Rendimiento laboral individual
RS	Dimensión Dedicación	Coefficiente de correlación	,700**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104

Nota: Se evidencia una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0,700 y con una significancia de Sig= $p=0,000 < 0,05$ es un hecho que permite comprender que la asociación es de carácter alta entre los constructos de estudio.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe correlación significativa entre la absorción y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018.

H3: Existe correlación significativa entre la absorción y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018

Tabla 19

Correlación entre la dimensión Absorción y Rendimiento laboral individual

			Rendimiento laboral individual
RS	Dimensión Absorción	Coefficiente de correlación	,684**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	104

Nota: Se evidencia una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0,684 y con una significancia de Sig= $p=0,000 < 0,05$ es un hecho que permite comprender que la asociación es de carácter alta entre los constructos de estudio.

V. DISCUSIÓN

A cerca de la validez interna es necesario indicar que para este estudio el diseño que se seleccionó fue el adecuado y contó con instrumentos válidos y fiables, siendo el valor del Alfa de Cronbach igual a 0,943 para el instrumento de la variable Entusiasmo laboral (Engagement) y para el instrumento correspondiente a la variable Rendimiento laboral individual fue de 0,846 lo que nos indica que los instrumentos tienen tanto buena fiabilidad y como coherencia interna.

Con respecto a la validez externa se puede señalar, que el objetivo general buscó determinar la relación existente entre entusiasmo laboral (Engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018 en relación a las dos variables son muy importantes para exista éxito y trabajo efectivo de una institución.

Es necesario señalar que los resultados obtenidos en esta investigación demostraron que el entusiasmo laboral en el Hospital San Juan de Lurigancho es el 32,69% en los trabajadores lo que representa un nivel medio con respecto a la variable Entusiasmo laboral. Teniendo en cuenta que las personas engaged en la manera en cómo intentan satisfacer sus roles de trabajo y el cómo lo asumen y se esfuerzan mucho en su trabajo, es porque se identifican altamente con él y se definen a sí mismos con respecto a sus roles de trabajo (Rodríguez et al, 2014), lo que contrasta con el estudio de Huapaya (2017) que encontró que predominaba el estado anormal de compromiso con el 39,1% (137) de los educadores revisados, en ese punto el 31,1% (109) se encuentra en un estado extremadamente anormal, el 28,3% (99) presenta la dimensión normal, el 1,4% (5) tiene la dimensión baja y ninguno está en la dimensión excepcionalmente baja. Divergiéndose de esta exploración, Amanqui y Estrada (2018) encontraron en su investigación del Compromiso Laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico, Recuperación y Central de Esterilización de HRHD, demuestran que la gran mayoría de los casos considerados tienen un bajo Compromiso relacionado al 84,4% y el Compromiso normal se exhibió en el 13,3% de los casos contemplados y solo un caso presentó un Compromiso alto. Hernández y Oramas (2016) en su examen reconocen 38 sujetos con dimensiones bajas y bajas de

compromiso laboral, lo que habla a la mitad de los especialistas. La otra mitad del ejemplo comprende sujetos con estimaciones altas y altas de compromiso laboral, y los individuos que aluden a las calidades promedio. Hernández (2017) en su investigación encontró en la muestra total que un 42% presentó un nivel promedio de compromiso por su trabajo y un 8% de compromiso por el trabajo en un nivel muy alto en los vendedores de Saga Falabella.

Además, el capital humano de las organizaciones resulta ser cada vez más esenciales ya que hoy el trabajo debe estar terminado con menos representantes que antes, por lo que puede decir que las personas actualmente son más importantes de lo que piensan y que las asociaciones avanzadas requieren trabajadores que estén listos y puedan poner recursos mentalmente. en sus ocupaciones. En consecuencia, el bienestar emocional de los representantes es significativamente más esencial de lo que era anteriormente (Granados, 2015).

Al respecto la prevalencia del Engagement para el trabajo en las organizaciones. En la actualidad, el estudio del entusiasmo o Engagement ha demostrado la importancia de esto para las personas, grupos y asociaciones. La relación entre el entusiasmo o el compromiso con el trabajo y los resultados positivos individuales y jerárquicos se describe en el programa de Demanda de Trabajo-Modelo de Recursos (DRL). Este modelo intenta descubrir la emoción o el compromiso laboral y el agotamiento de la capacidad de las solicitudes y los activos individuales, laborales y jerárquicos, y sus resultados en torno a personas individuales y autorizadas. El programa de DRL busca expresar si los especialistas están bien o no a través del procedimiento inspirador y el desmoronamiento del bienestar. En el procedimiento persuasivo, los individuos pueden ajustar las solicitudes de trabajo con individuos como activos autorizados, lo que genera resultados positivos, por ejemplo, energía de trabajo o compromiso y suficiente ejecución. El modelo continuo que, a través de este procedimiento persuasivo, hecho de entusiasmo o compromiso fuera del trabajo, los logros en la dimensión jerárquica son ciertos: gran ejecución y mayor eficiencia.

Con respecto al rendimiento laboral individual se obtuvo en este estudio se obtuvo un nivel medio con el 40,38% equivalente a 42 individuos y el 35,58% equivalente a 37 individuos presenta nivel de Rendimiento laboral individual Alto.

Chen (2017) en su estudio obtuvo como resultados como El 70% de los gestores considerados en la investigación, percibidos como adecuados para la ejecución del trabajo de Recursos Humanos en organizaciones chinas que trabajan en Perú. Rodríguez (2012) en su examen en el examen podría presumir que los representantes del territorio administrativo de Anfico demuestran una ejecución de trabajo que se encuentra en la clase de ejecución aceptable y extremadamente agradable, lo cual es una ventaja extraordinaria para la asociación. Del mismo modo, Murillo (2014), en su investigación, descubrió contrastes y similitudes entre las evaluaciones de ejecución realizadas por la división de Recursos Humanos y las realizadas por cada líder del territorio de trabajo. Desde una perspectiva, hubo una distinción en las evaluaciones de la capacidad humana que encontró que (84%) de los trabajadores tienen una ejecución decente. Los jefes de oficina descubrieron que (79%) de los representantes tienen una ejecución de trabajo decente, entre estas dos cualidades hay una distinción de 5, sin embargo, la similitud de los dos resultados es que hay una ejecución generalmente decente en el Dimensión mundial y condiciones de trabajo ideales que vigorizan e impulsan a los representantes.

Algo más, para descubrir la angustia, el modelo representa el curso para el desgaste del bienestar. En este procedimiento, cuando las solicitudes de trabajo son más prominentes que el trabajo y los activos individuales, el resultado se relacionará con cantidades más elevadas de agotamiento. Esto provoca impactos adversos para los especialistas, por ejemplo, ausencia de viabilidad individual, fatiga apasionada y despersonalización. De este modo, se crean resultados negativos y autoritarios, por ejemplo, reducir la rentabilidad, una presión más prominente y una ejecución deficiente.

Continuando con la línea del modelo de solicitudes de trabajo y activos, la exploración indica una prueba de la relación de compromiso con los resultados individuales y jerárquicos de manera decidida, por ejemplo, contribución en el trabajo, responsabilidad autorizada y cumplimiento del empleo, prácticas de intrarol y extrarol actividad individual, Ejecución individual y colectiva e incluso la ejecución presupuestaria de las asociaciones. De igual manera, la investigación en curso ha reconocido algunos fundamentos del avance del compromiso, entre

los que se destacarán los activos y los ensayos de trabajo (mejora de la vocación, mejora de habilidades, prácticas de bienestar psicosocial y colaboración), activos individuales (autosuficiencia, mental y mental). Habilidades entusiastas), así como el trabajo de iniciativa, apoyo e interés en el liderazgo básico.

Cabe recordar que con aquellas actitudes que son importantes para las metas institucionales y se encuentran bajo el control del individuo. La dedicación laboral, es uno de los constructos que ha recibido una elevada importancia por los estudiosos de la conducta organizacional. Es probable, que su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al rendimiento individual de sus participantes. Es desde ahí la necesidad de reconocer que sus determinantes y consecuentes han sido uno de los puntos importantes para los investigadores.

Por otra parte, hay prácticas de tolerancia representativas, que son las técnicas utilizadas por la persona para evitar trabajos inadmisibles. La conducta de restricción representativa varía de la conducta de trabajo contraproducente, ya que tienen diversos procesos de pensamiento básicos: mientras que la conducta de trabajo contraproducente personifica la voluntad de dañar a una fundación, la tolerancia del trabajador habla de un impulso para separarse del trabajo. (Flores, 2017).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se logró determinar que la correlación existente es significativa entre las variables entusiasmo laboral (Engagement) y rendimiento laboral individual del personal que labora en el hospital de San Juan de Lurigancho 2018 según el coeficiente Rho de Spearman es 0,746 y con una significancia de Sig= p=0,000 que es menor a nuestro nivel de significancia que es 0.05. Esto debido a que el 32,69% de los trabajadores presenta un nivel Medio en cuanto a Entusiasmo laboral y un nivel medio en Rendimiento laboral individual.

Segunda: Se pudo determinar que la relación existente es significativa entre entusiasmo laboral en su dimensión vigor y el rendimiento laboral individual del personal que labora en el hospital de San Juan de Lurigancho 2018, según el coeficiente Rho de Spearman es 0,706 y una significancia de Sig= p=0,000 que es menor a nuestro nivel de significancia que es 0.05. Esto debido a que el 31,73% de los trabajadores presenta un nivel alto en cuanto a Entusiasmo laboral en su dimensión vigor y un nivel alto en Rendimiento laboral individual.

Tercera: Se pudo determinar que la relación existente es significativa entre entusiasmo laboral en su dimensión dedicación y el rendimiento laboral individual del personal que labora en el hospital de San Juan de Lurigancho 2018, según el coeficiente Rho de Spearman de 0,700 y con una significancia de Sig= p=0,000 que es menor a nuestro nivel de significancia que es 0.05. Esto debido a que el 29,81% de los trabajadores presenta un nivel alto en cuanto a entusiasmo laboral en su dimensión dedicación y un nivel alto en Rendimiento laboral individual. Ante los resultados descritos se puede afirmar que a menor nivel de entusiasmo laboral en su dimensión dedicación menor será el nivel de Rendimiento laboral individual y viceversa.

Cuarta: Finalmente se pudo determinar que existe una relación la cual es significativa entre entusiasmo laboral en su dimensión absorción y el rendimiento laboral individual del personal que labora en el hospital de San Juan de Lurigancho 2018, según el coeficiente Rho de Spearman de 0,684 y con una significancia de Sig= p=0,000 que es menor a nuestro nivel de significancia que es 0.05. Esto debido que el 28,85% de los trabajadores presenta un nivel medio en cuanto a Entusiasmo laboral en Absorción y un nivel medio en Rendimiento laboral individual.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere al personal directivo, personal administrativo, personal profesional y colaboradores de la institución de salud generar un ambiente óptimo de entusiasmo laboral (Engagement) para un mejor rendimiento en las labores inherentes y funcionales para el logro de los objetivos institucionales que redunde en un buen servicio a la ciudadanía.

Segunda: Se sugiere al personal directivo, personal administrativo, personal profesional y colaboradores de la institución de salud poner un verdadero vigor en las labores desarrolladas con entusiasmo y una constante motivación para un mejor rendimiento laboral en los cargos asignados en pro de elevar la calidad del servicio de salud.

Tercera: Se sugiere al personal directivo, personal administrativo, personal profesional y colaboradores de la institución de salud una mayor dedicación a las labores que se realizan en consonancia de un adecuado rendimiento y desempeño de responsabilidades asignadas en virtud a las competencias inherentes al personal en general.

Cuarta: Se sugiere al personal directivo, personal administrativo, personal profesional y colaboradores de la institución de salud manejar con sentido humano la dimensión de absorción y cuyo rendimiento laboral repercute en el servicio de salud que se brinda a la comunidad de pacientes.

REFERENCIAS

- Agudelo, G., Aigner, M. y Ruiz, J. (2008). *Diseños de investigación experimental y no-experimental*. Centro de estudio de opinión. Universidad de Antioquía. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545/5996>
- Amanqui R., Sarmiento M. (2018). *Motivación laboral y el Engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa Julio – 2017*. (Tesis de Especialidad). <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSamar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bazán K. (2017). *Motivación laboral y Engagement en el personal Administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2017*. (Tesis de Maestría), Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca-Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/398/18.%20TESIS%20MBA%20%20LORENA%20BAZAN%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berardi A. (2015). *Motivación laboral y Engagement en el Sector Público Nacional*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Fasta. Buenos Aires-Argentina. http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3ra.Ed.). México: Pearson <https://bit.ly/3VZJgK9>
- Calderón, J. y Alzamora L. (2010). *La investigación científica para la tesis de postgrado en salud y áreas afines*. Lima-Perú. <https://docplayer.es/42883940-La-investigacion-cientifica-para-la-tesis-de-postgrado-en-salud-y-areas-afines.html>
- Chen, P. (2017). *La valoración del talento humano y el rendimiento laboral en empresas chinas en el Perú*. (Tesis de Posgrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1626/MAESTR%C3%8DA_CHEN%20PING.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Cortina, A. (1996). *Ética*. Madrid: Editorial Akal
- Cuesta A. (2016). Compromiso y gestión humana en la empresa. *Univ. Psychol.* 15(2), 287-300.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16579267201600200023
- Delgado, R. (2010). *Constructos de investigación científica*. Lima, Perú: Fondo UAP.
- Dincer, H & Yuksel, S. (2020). Strategic Outlook for Innovative Work Behaviours: Interdisciplinary and Multidimensional Perspectives. *Springer Nature*.
<https://n9.cl/27y5z>
- Equipo Técnico de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental del Hospital San Juan de Lurigancho (2018). *Análisis de la situación de salud hospitalaria 2018*. Lima-Perú.
- Flores C., Fernández M., Juárez A., Merino C., Guimet M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *LIBERABIT.* 21(2), 195-206.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S17294827201500200003
- Flores Y. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gabini S., Salessi S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar.* 16 (2016), 31-45. DOI:
<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gómez M., Hales J., Romero M. (2017). *Relación entre niveles de Engagement y Percepción de Autoeficacia, en profesores de enseñanza media pertenecientes a la ciudad de Puerto Montt*. (Tesis de Pregrado). Universidad

Austral

de

Chile.

<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2017/bpmg633r/doc/bpmg633r.pdf>

Granados C. R. (2015). *Engagement laboral en la Dirección de Gestión de talento humano de la Contraloría General de la República*. (Tesis de Especialidad). Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD, Bogotá D.C., Colombia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/3464/1/40394610.pdf>

Jaén M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. <http://eprints.sim.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

Juárez A., Hernández C., Flores C., Camacho A. (2015). Entusiasmo Laboral en Profesionales de la Salud: Propiedades Psicométricas. *Utretch Work Engagement Scale*. 345-366. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>

Hernández C., Llorens S., Rodríguez A., Dickinson M. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico* 14(2), 89-100. <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v14n2/v14n2a07.pdf>

Hernández I. A., Lumbreras M, Méndez P, Rojas E, Cervantes E, Juárez C. A. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de México*. 59(2), 183-192. <https://www.scielosp.org/pdf/spm/2017.v59n2/183-192/es>

Hernández L. Oramas A. (2016). Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 17(4), 32-41. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69094>

Huapaya K. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en profesores del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*. (Tesis de Pregrado). Universidad Señor de Sipán. Chimbote-

Ancash. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/404/huapaya_ik.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ladrière, J. (2000). *El impacto de la ciencia y la tecnología en la ética*. Buenos Aires: Editorial Nova.

Murillo S. (2014). *La Influencia de las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los trabajadores de Vanipubli Ecuatoriana S.A.* (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3624>

Noreña A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3). 263-274. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&lng=es

Ojeda, J., Quintero, J. y Machado, I. (2007). La ética en la investigación. *Telos*. 9(2), 345-357. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318750010.pdf>

Oramas A., Marrero I., Cepero E., del Castillo N. P., Vergara A. (2014). La Escala de 'Work Engagement' de Utrech. Evaluación del 'Work Engagement' en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 15(2), 47-56. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=53955>

Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405-1432. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>

Renderos E. (2017). *Clima organizacional asociado al rendimiento laboral en los empleados de la Alcaldía Municipal de San Pedro Masahuat*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de El Salvador. San Salvador - El Salvador. <http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/tesis/941001002.pdf>

Rodríguez L. (2012). *Los factores motivacionales y rendimiento laboral de los empleados de arrendadora financiera empresarial C.A ANFICO*. (Tesis de Especialidad). Universidad de Carabobo.

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1214/lrodriguez.pdf?sequence=1>

- Rodríguez R., Martínez M., Sánchez I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Univ. Psychol.* Bogotá, Colombia. 13(4), 1255-1266. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64735353003.pdf>
- Salkind, N & Bruce F. (2021). *Statistics for People Who (Think They) Hate Statistics* (6ta. Ed.). Prentice Hall <https://bit.ly/3HDTITo>
- Santivañez, J.E. (2023). *Gestión del endomarketing y el engagement del personal de una municipalidad en Lima 2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106897/Santivañez%20DOJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106897/Santiva%C3%B1ez%20DOJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Segovia I. (2015). *La inteligencia emocional y su influencia en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato del Cantón Ambato*. (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato del Cantón Ambato. <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12808/1/FCHE-PSIP-112.pdf>
- Silva R., Vivas I. (2016). *Factores personales y recursos laborales que predicen el Engagement en profesores a tiempo parcial de una universidad privada del Perú*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico. Lima-Perú. http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1948/Rocio_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdez H., Ron C. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco*. Jalisco-México. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Wai, P. Y., Dandar, V., Radosevich, D. M., Brubaker, L., & Kuo, P. C. (2014). Engagement, workplace satisfaction, and retention of surgical specialists in

academic medicine in the United States. *Journal of the American College of Surgeons*, 219(1), 31-42. <https://doi.org/10.1016/j.jamcollsurg.2014.03.027>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variable 1: Entusiasmo laboral (Engagement)

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Entusiasmo laboral (Engagement)	Valdez y Ron (2011) mencionan que "Como compromiso es un estado mental positivo, satisfactorios y relacionados con el negocio, representado por la energía, la devoción y la ingestión. Más allá de un estado particular y transitorio, el compromiso alude a un estado intelectual cada vez más diligente y poderoso, lleno de sentimientos, que no se centra en un elemento, ocasión, conducta individual o específica ". Los representantes con compromiso tienen un sentimiento de vivacidad y plenitud de sentirse asociados con los ejercicios de su trabajo y verse con las habilidades adecuadas para afrontar los requerimientos de su acción.	En el Hospital el personal debería tener un nivel de entusiasmo laboral lo que va a contribuir a mejorar los resultados organizacionales, los empleados entusiasmados muestran mejores resultados en términos de mayores compromisos con la institución; mejor desempeño; y mejor clima de servicio.	Vigor	Altos niveles de energía.	1	Escala de Likert: 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)
				Voluntad de invertir en el trabajo.	2,3	
					4,5	
			Dedicación	Estar fuertemente motivado en el trabajo.	6,	
				Entusiasmo		
				Inspiración	7	
			Absorción	Orgullo.		
				Desafío.	8	
				Estar completamente concentrado.	9	
	Estar envuelto en el trabajo.					
	Dificultad para despegarse del trabajo.					

Matriz de operacionalización de variable

Variable 2: Rendimiento laboral individual

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Rendimiento laboral individual	El rendimiento laboral viene a ser la eficacia que presenta el personal que trabaja dentro de las asociaciones, que es vital para la asociación o fundación, trabaja a la persona con un trabajo increíble y el cumplimiento de la ocupación. Se centra esencialmente en el individuo, su identidad, su conducta y su potencial. Del mismo modo que se evalúa al individuo en cuanto a los resultados obtenidos en relación con sus aptitudes, se hace hincapié en sus capacidades y no en sus conexiones particulares (Segovia, 2015).	La ejecución de la facultad para el establecimiento implicará que cada uno de los individuos de la asociación trabaje mejor y de esta manera la asociación será progresivamente efectiva para lograr sus objetivos y que logre las metas planteadas.	Rendimiento de la tarea	Planeamiento y organización del trabajo. Orientación a resultados. Priorización del trabajo. Eficiencia laboral	1, 2,3 4, 5,6,7,8	Escala de Likert: 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)
			Rendimiento en el contexto	Excesiva negatividad. Acciones que dañan a la organización. Iniciativa. Tareas desafiantes Actualización de conocimientos. Habilidades laborales Soluciones creativas frente a nuevos problemas.	9,10,11,12 13,14,15,16	

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Datos generales

Edad: _____ **Sexo:** Femenino _____ Masculino _____
Ocupación: _____ **Cargo:** Administrativo _____ Asistencial _____
Tiempo de servicio: _____ **Área donde labora:** _____

Escala de UWES

Indicaciones: Mas adelante encontrará varias preguntas que se refieren a como se siente con respecto a su trabajo. Por lo que, se recomienda leer de manera cuidadosa cada una de las preguntas y así mismo indique si es que en alguna oportunidad se ha encontrado de esta forma. Si es que nunca se ha sentido así responda ‘0’ (cero), y en caso contrario señale las veces que se ha sentido así tomando en cuenta el número que se muestra en la siguiente escala de respuestas (del 1 A 5).

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Siempre
	0	1	2	3	4	5
Vigor						
1. En mi trabajo me siento lleno de energía						
2. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						
3. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo						
Dedicación						
4. Mi trabajo me inspira						
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo						
6. Estoy orgulloso del trabajo que hago						
Absorción						
7. Me “dejo llevar” por mi trabajo						
8. Estoy inmerso en mi trabajo						
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo						

Escala de Rendimiento Laboral Individual

Indicaciones: Mas adelante encontrará varias preguntas que se refieren a como se siente con respecto a su trabajo. Por lo cual, se le recomienda leer de manera cuidadosa cada una de las preguntas y así mismo indique si es que en alguna oportunidad se ha encontrado de esta forma. Si es que nunca se ha sentido así responda '1' (uno), y en caso contrario señale las veces que se ha sentido así tomando en cuenta el número que se muestra en la siguiente escala de respuestas (de 2 a 4).

	Nunca 1	A veces 2	A menudo 3	Siempre 4
Factor 1: Rendimiento en la tarea <i>En los últimos tres meses...</i>				
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios				
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas				
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes				
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran				
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr				
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados				
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo				
Factor 2: Comportamientos contraproducentes <i>En los últimos tres meses...</i>				
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo				
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros				
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo				
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas				
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa				
Factor 3: Rendimiento en el contexto <i>En los últimos tres meses...</i>				
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma				
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas				
15. Participé activamente de las reuniones laborales				
16. Mi planificación laboral fue óptima				

ANEXO 03: CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Población:

La población estuvo conformada por 1175 trabajadores que laboran en el Hospital San Juan de Lurigancho-Lima. (ASIS 2018, Equipo Técnico de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental del Hospital San Juan De Lurigancho).

Muestra

La muestra fue de 104 trabajadores que laboran en el Hospital San Juan de Lurigancho-Lima según la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

N = Total de la población

$Z_{\alpha}^2 = 1.962$ (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en este caso deseamos un 4%).

$$n = \frac{1175 \cdot 1.96^2 \cdot 0.05 \cdot 0.95}{0.03^2 \cdot (1175-1) + 1.96^2 \cdot 0.05 \cdot 0.95} = 104$$

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Personal del Hospital San Juan de Lurigancho.
- Personal que se encontraba laborando en alguna de las áreas del Hospital San Juan de Lurigancho.
- Personal del Hospital San Juan de Lurigancho que aceptó participar del estudio.

Criterios de exclusión:

- Personal sancionado.
- Personal con licencia con goce de haber o sin goce de haber.
- Personal que no se encontraban laborando en el Hospital San Juan de Lurigancho.
- Personal que se encontraba de vacaciones.

ANEXO 04: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENTUSIASMO LABORAL (ENGAGEMENT): UWES 9

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	✓		✓		✓		
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	✓		✓		✓		
3	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Dedicación								
4	Mi trabajo me inspira	✓		✓		✓		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Estoy orgulloso del trabajo que hago	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Absorción								
7	Me "dejo llevar" por mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Estoy inmerso en mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: GARGUREVICH ANTILONA, MÓNICA WENDY
DNI: 09676560

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

San Juan de Lurigancho 17 de DIC del 2018

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL: RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL DE KOOPMANS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea En los últimos tres meses...								
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	✓		✓		✓		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	✓		✓		✓		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	✓		✓		✓		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	✓		✓		✓		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	✓		✓		✓		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	✓		✓		✓		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Comportamientos contraproducentes En los últimos tres meses...								
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	✓		✓		✓		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	✓		✓		✓		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	✓		✓		✓		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto En los últimos tres meses...								
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	✓		✓		✓		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	✓		✓		✓		
15	Participé activamente de las reuniones laborales	✓		✓		✓		
16	Mi planificación laboral fue óptima	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador:

GARGUREVICH ANTICONA, MÓNICA WENDY

DNI: 09676560

Grado y Especialidad del validador:

MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

San Juan de Lurigancho 17 de Dic del 2018

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENTUSIASMO LABORAL (ENGAGEMENT): UWES 9

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	✓		✓		✓		
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	✓		✓		✓		
3	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Dedicación								
4	Mi trabajo me inspira	✓		✓		✓		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Estoy orgulloso del trabajo que hago	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Absorción								
7	Me "dejo llevar" por mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Estoy inmerso en mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: RUIZ QUILCAT, CRISTINA LIZBET
DNI: 70123971

Grado y Especialidad del validador: MAQÍSTER EN ESTOMATOLOGÍA

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 24 de Noviembre del 2018



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL: RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL DE KOOPMANS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea En los últimos tres meses...							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	✓		✓		✓		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	✓		✓		✓		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	✓		✓		✓		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	✓		✓		✓		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	✓		✓		✓		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	✓		✓		✓		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos contraproducentes En los últimos tres meses...							
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	✓		✓		✓		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	✓		✓		✓		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	✓		✓		✓		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto En los últimos tres meses...							
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	✓		✓		✓		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	✓		✓		✓		
15	Participé activamente de las reuniones laborales	✓		✓		✓		
16	Mi planificación laboral fue óptima							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: RUIZ QUILCOT, CRISTINA LIZBET

DNI: 70.127971

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN ESTOMATOLOGÍA

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 24 de NOV del 2018



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENTUSIASMO LABORAL (ENGAGEMENT): UWES 9

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	✓		✓		✓		
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	✓		✓		✓		
3	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Dedicación								
4	Mi trabajo me inspira	✓		✓		✓		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Estoy orgulloso del trabajo que hago	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Absorción								
7	Me "dejo llevar" por mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Estoy inmerso en mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna, tiene suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Blas Bergara, Flor de Jeanette
 DNI: 40.584.107

Grado y Especialidad del validador: Maestra en Gestión y Administración Enfermera

San Juan de Lurigancho, 07 de 12 del 2018

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MINISTERIO DE SALUD
 Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro
 HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
 Mg. FIC D.J. BLAS BERGARA
 Coordinadora de Investigación - U.A.D.I.
 CEP. 42921



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL: RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL DE KOOPMANS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea En los últimos tres meses...								
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	✓		✓		✓		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	✓		✓		✓		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	✓		✓		✓		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	✓		✓		✓		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	✓		✓		✓		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	✓		✓		✓		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Comportamientos contraproducentes En los últimos tres meses...								
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	✓		✓		✓		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	✓		✓		✓		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	✓		✓		✓		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto En los últimos tres meses...								
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	✓		✓		✓		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	✓		✓		✓		
15	Participé activamente de las reuniones laborales	✓		✓		✓		
16	Mi planificación laboral fue óptima	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna, tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Blas Bergara Flor a. Seaverie
DNI: 40.584.107

Grado y Especialidad del validador: Maestra en Gestión y Administración Enfermera


San Juan de Lurigancho 07 de 12 del 2018

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MINISTERIO DE SALUD
 Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro
 HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
 Mg. FLOR D.J. BLAS BERGARA
 Coordinadora de Investigación - U.A.D.I.
 CEP. 42921

ANEXO 05: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

 PERÚ Ministerio de Salud	Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro "Tu salud es nuestro compromiso"	 Oficina Nacional de Derechos Humanos "Por la dignidad de todos"	"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CONSTANCIA N°16

La Presidenta del Comité Institucional de Ética (CIE) del Hospital San Juan de Lurigancho hace constar que el Comité de Ética Institucional aprobó el proyecto de investigación señalado a continuación.

Título del Proyecto : " ENTUSIASMO LABORAL (ENGAGEMENT) Y RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL EN EL PERSONAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2018."

Investigador Principal : Bach. LAURENTE LACHI ANTONIA ANGELICA

La **aprobación**, corresponde a los siguientes documentos:


1. Protocolo de investigación.
2. Consentimiento Informado.

La **APROBACIÓN** considera el cumplimiento de los estándares y lineamientos científicos y éticos, el balance de riesgo/beneficio, confiabilidad de los datos, entre otros.

Cualquier enmienda, desviaciones, eventualidad deberá ser reportada de acuerdo a los plazos y normas establecidas. El investigador reportará el progreso del estudio y alcanzará un informe al término de éste. La aprobación tiene vigencia desde la emisión del presente documento hasta el 20 de Diciembre del 2019.

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

San Juan de Lurigancho, 20 de Diciembre del 2018


Mg. FLOR BLAS BERGARA
Presidenta del Comité Institucional de Ética en Investigación
Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
Hospital San Juan De Lurigancho

ANEXO 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Este documento de Consentimiento informado está orientado al personal que labora en un Hospital público, a los cuales se les insta participar en la investigación:

Entusiasmo laboral (Engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018

- 1.- Investigador(a): Estudiante de Maestría Antonia Angélica Laurente Lachi
- 2.- Propósito de estudio: El presente estudio tiene la finalidad de dar a conocer cuáles son las cualidades laborales presentes en este Establecimiento de Salud.
- 3.- Participación voluntaria: La intervención de esta investigación es voluntaria, por lo expuesto es una posibilidad que usted decida o no participar en la investigación.
- 4.- Procedimiento: Se realizará la aplicación de dos encuestas.
- 5.- Riesgos: En este estudio se realizará la aplicación de dos encuestas, por lo que no presenta ningún riesgo.
- 6.- Beneficios: Al ser partícipe de este estudio, usted podrá darse cuenta de algunos aspectos de cómo se siente respecto a su trabajo.
- 7.- Confidencialidad: La obtención de datos y material fotográfico será utilizada con fines científicos, manteniendo en forma anónima los datos de identificación personal.
- 8.- Número de telefónico de la investigadora: Yo entiendo que si tuviera alguna duda o cuestionamiento con esta investigación puedo comunicarme:

Investigadora: Estudiante de Maestría Antonia Angélica Laurente Lachi Teléf.: 951307627

Consentimiento informado

Yo, he sido informado(a) y leído este formulario de consentimiento que contiene acerca de los objetivos del estudio de investigación, procedimientos y beneficios.

Por lo declarado anteriormente: he entendido la información brindada; la investigadora me ha comunicado de manera suficiente acerca del estudio mencionado con anterioridad, con todos los riesgos y/o sus beneficios; respondiendo todas aquellas preguntas que llevé a cabo para mi entera satisfacción; mi identidad y los datos relacionados con el estudio de investigación se mantendrán bajo absoluta confidencialidad.

Por lo cual de manera voluntaria accedo el participar en la presente investigación, pudiendo retirarme de ésta en cualquier momento.

Lima..... de..... del 2018

Firma investigador
Nro. DNI: 40001433

Firma de participante
Nro. DNI:

ANEXO 07: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Entusiasmo laboral (Engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018”

Autora: Laurente Lachi, Antonia Angélica

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general. ¿Hay vínculo importante con entusiasmo laboral (engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018?</p>	<p>Objetivo general. Determinar el vínculo que hay con entusiasmo laboral (engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018.</p>	<p>Hipótesis general. Existe un vínculo importante con entusiasmo laboral (engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018.</p>	<p>Variable 1: Entusiasmo laboral (Engagement)</p>	<p>Vigor</p> <hr/> <p>Dedicación</p> <hr/> <p>Absorción</p> <hr/> <p>Rendimiento en la tarea</p> <hr/> <p>Comportamientos contraproducentes</p>	<p>Altos niveles de energía. Voluntad de invertir en el trabajo. Estar fuertemente motivado en el trabajo. Entusiasmo Inspiración Orgullo. Desafío. Estar completamente concentrado. Estar envuelto en el trabajo. Dificultad para despegarse del trabajo. Planeamiento y organización del trabajo. Orientación a resultados. Priorización del trabajo. Eficiencia laboral Excesiva negatividad. Acciones que dañan a la organización.</p>	<p>Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Método: Hipotético, deductivo Población: 1175 participantes Muestra: 104 participantes</p>
<p>Problema específico 1. ¿Hay vínculo importante con el vigor y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 1. Definir el vínculo que hay con el vigor y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018</p>	<p>Hipótesis específica 1. Existe un vínculo importante con el vigor y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018</p>				
<p>Problema específico 2. ¿Hay vínculo importante con dedicación y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018?</p>	<p>Objetivo específico 2. Definir el vínculo que hay con la dedicación y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 2. Existe un vínculo importante con la dedicación y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018</p>				
<p>Problema específico 3. ¿Hay vínculo importante con absorción y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 3. Determinar el vínculo que hay con la absorción y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 3. Existe un vínculo importante con la absorción y el rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho, 2018.</p>	<p>Variable 2: Rendimiento laboral individual</p>			

Rendimiento en el contexto	Iniciativa. Tareas desafiantes Actualización de conocimientos. Habilidades laborales Soluciones creativas frente a nuevos problemas.
----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Mgtr. Ruiz Quilcat, Cristina Lizbet, docente de la Facultad / Escuela de posgrado..... y Escuela Profesional / Programa académico Maestría En Gestión De Los Servicios De La Salud de la Universidad César Vallejo (Lima Este), asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:


“Entusiasmo laboral (engagement) y rendimiento laboral individual en el personal de un hospital público de San Juan de Lurigancho 2018”

del (los) autor (autores) Laurento Lachi, Antonia Angélica, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% 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 el trabajo de investigación / 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.

Lugar y fecha, 18 de marzo del 2023

Mgtr. Ruiz Quilcat, Cristina Lizbet	
DNI 70127971	Firma 
ORCID 0000-0002-1421-4275	