



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Engagement y actitud al cambio organizacional del personal asistencial  
de un hospital público de Casma, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Longobardi Huaman, Wilfredo Francisco ([orcid.org/0009-0002-9864-9782](https://orcid.org/0009-0002-9864-9782))

**ASESOR:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix ([orcid.org/0000-0002-9279-7189](https://orcid.org/0000-0002-9279-7189))

Dra. Millones Alva, Erica Lucy ([orcid.org/0000-0002-3999-5987](https://orcid.org/0000-0002-3999-5987))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY , CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Engagement y actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital publico de casma,2024", cuyo autor es LONGOBARDI HUAMAN WILFREDO FRANCISCO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 30 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 30-07-2024 07:35:44
MILLONES ALBA ERICA LUCY <b>DNI:</b> 32933005 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 30-07-2024 07:35:44

Código documento Trilce: TRI - 0838182



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LONGOBARDI HUAMAN WILFREDO FRANCISCO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Engagement y actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital publico de casma,2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
WILFREDO FRANCISCO LONGOBARDI HUAMAN <b>DNI:</b> 32110067 <b>ORCID:</b> 0009-0002-9864-9782	Firmado electrónicamente por: WLONGOBARDI el 30- 07-2024 18:33:32

Código documento Trilce: TRI - 0838185

## **Dedicatoria**

A Dios por haberme dado la vida y salud para cumplir con mis objetivos

A mis padres y hermanas por haberme brindado su apoyo y confianza en todo momento.

A mis asesores por haberme brindado los conocimientos necesarios para poder realizar esta investigación.

## **Agradecimiento**

A Dios por brindarme la oportunidad de vivir cada día.

A mis padres y hermanas por su apoyo y confianza incondicional.

A mis asesores por brindarme sus conocimientos y su orientación en la realización de este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.    INTRODUCCIÓN	1
II.   METODOLOGÍA	10
III.  RESULTADOS	14
IV.  DISCUSIÓN	18
V.   CONCLUSIONES	25
VI.  RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Relación de las dimensiones del engagement y la actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024.	14
Tabla 2. Nivel de actitud hacia el cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024.	16
Tabla 3. Nivel de engagement del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024.	17

## Resumen

Según el objetivo 3 del desarrollo sostenible (ODS) aprobada por la asamblea general de las Naciones Unidas, se busca garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos y todas, en todas las edades, en este sentido el presente estudio busca contribuir al logro esperado. Asimismo, el objetivo del presente estudio es determinar la relación entre el engagement y actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024. El tipo de investigación es básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, la muestra es de 80 personal asistencial de un hospital de Casma. Los resultados indican que en relación al engagement el 48.75% tiene un nivel medio, el 30% un nivel alto y el 21.25% un nivel bajo. En relación a la actitud al cambio organizacional, el 53.75% tiene un nivel medio, el 27.5% un nivel alto y el 18.75% un nivel bajo. Además, existe correlación positiva y no significativa entre el engagement y la actitud hacia el cambio organizacional ( $r=0,032$ ), entre la dimensión vigor ( $r=0,008$ ), la dimensión dedicación ( $r=0,032$ ) y la dimensión absorción ( $r= 0,040$ ). Se concluye que entre el engagement y la actitud al cambio organizacional no existe relación significativa, solo hay relación relativa y circunstancial.

Palabras clave: Engagement, actitud, cambio organizacional

## Abstract

According to goal 3 of sustainable development (SDG) approved by the General Assembly of the United Nations, it seeks to guarantee a healthy life and promote well-being for all, at all ages. In this sense, the present study seeks to contribute to the achievement expected. Likewise, the objective of the present study is to determine the relationship between engagement and attitude to organizational change of the healthcare staff of a public hospital in Casma, 2024. The type of research is basic, quantitative approach, non-experimental and correlational design, the sample is 80 healthcare personnel from a hospital in Casma. The results indicate that in relation to engagement, 48.75% have a medium level, 30% a high level and 21.25% a low level. In relation to the attitude to organizational change, 53.75% have a medium level, 27.5% a high level and 18.75% a low level. Furthermore, there is a positive and non-significant correlation between engagement and attitude towards organizational change ( $r=0.032$ ), between the vigor dimension ( $r=0.008$ ), the dedication dimension ( $r=0.032$ ) and the absorption dimension ( $r= 0.040$ ). It is concluded that there is no significant relationship between engagement and attitude to organizational change, there is only a relative and circumstantial relationship.

Keywords: Engagement, attitude, organizational change

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, están surgiendo constantes cambios estructurales y administrativos en el área de salud, por lo que es necesario adaptarse a ellos con el fin de proporcionar una atención de calidad, garantizando una existencia saludable, promoviendo el bienestar para la totalidad de personas en todos los grupos etarios, según los objetivos del desarrollo sostenible (ODS) y de esta manera contribuir a la meta de salud y bienestar (objetivo 3) ratificada por la asamblea general de las Naciones Unidas.

La Organizacional Internacional del Trabajo [OIT], (2023) considera que ante la problemática laboral existe la necesidad de un trabajo digno y el compromiso de los trabajadores; para replicar a los retos presentados actualmente. En este sentido, un elemento estrechamente relacionado con el entorno empresarial y sus operaciones es el engagement laboral que podría perjudicar grandemente la productividad de una compañía o institución (Bosch, et al., 2021) y que de acuerdo al informe Workforce of 2020 de Oxford Economics, un exiguo 13% de los operarios de todo el mundo manifiesta compromiso con la labor desempeñada.

Es así que, diferentes factores inciden en el engagement de los técnicos sanitarios, uno de ellos los vínculos convenidos que cambiaron debido a la dinámica actual de las ofertas de trabajo (Franco et al., 2020). Por otro lado, es evidente la falta de compromiso en el convenio de los colaboradores de una entidad, puesto que un alto porcentaje solo está por razones únicamente económicas (Peña et al., 2021).

Las investigaciones sobre engagement aumentaron año por año, lo que evidencia la preocupación por este tema a nivel mundial, es así que, Inglaterra dio a conocer como las corporaciones con colaboradores de pequeña escala de engagement promedian 62% más eventualidades versus quienes tienen un valor inverso, en tanto, aquellos con engagement mostraron 78% de logro en el área de amparo durante las labores, se afirman, mínimas expectativas de injurias o invalidez durante la jornada laboral (Contreras, 2018).

Por otro lado, la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral está cobrando cada vez mayor importancia en los últimos años, especialmente a través de la Autoridad Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que

afirma que están surgiendo nuevos riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y sostienen que la globalización tiene un papel cada vez mayor en la ciencia y la gestión del conocimiento, las presiones tecnológicas, las fluctuaciones en los ciclos macroeconómicos y factores relacionados pueden interactuar con el funcionamiento psicológico y el bienestar psicosocial de los trabajadores (Días, & Morais, 2020).

Asimismo, la gestión de los recursos humanos, como función estratégica en las organizaciones de trabajo, es hoy una actividad muy compleja, y dado que las organizaciones de todo tipo están sometidas a constantes procesos de cambio, Esto plantea grandes desafíos para los administradores de gestión de recursos humanos en todo el mundo. Estos procesos están respaldados por la necesidad de cambio ambiental y la necesidad de adaptación dentro de la organización para mantener la productividad y la competitividad en la dinámica del mercado actual, condiciones que tienen un impacto severo en la gestión del cambio y su relación con el comportamiento, el desempeño y las promesas de los empleados (Vesga et al., 2019).

A nivel nacional a pesar de que el Perú lidera el indicador de engagement laboral entre los países latinos, con un 89.2%; los que ocupan menores porcentajes son el sector salud con un 75.4% (Rankmi, 2023), y esto se pudo corroborar durante la pandemia donde el engagement, fue un aspecto crítico que afectó el desempeño laboral de los profesionales sanitarios, generando un impacto negativo durante este período (Álvarez et al., 2021).

Por otra parte, el Perú registra una visión preocupante en términos de compromiso laboral, conforme a un estudio reciente "Benchmark: Satisfacción y compromiso de los colaboradores en Latinoamérica 2023-2024", llevado a cabo por Rankmi, una plataforma de automatización de procesos de capital humano. Estos resultados indican que los trabajadores peruanos tienen una alta intención de renunciar y disminuyen en índices como el Employee Net Promoter Score (eNPS) y el engagement laboral. El estudio revela que, aunque Perú ostenta el mejor promedio de eNPS en Latinoamérica, con un 46.5%, este índice, es inferior al registrado el año pasado, evidenciando una disminución del 4.4%. La media

latinoamericana de respuesta a la pregunta sobre si un colaborador recomendaría su lugar de trabajo es del 38.93% (Espinoza, 2024).

Cabe señalar que las organizaciones, al igual que los seres humanos, se resisten al cambio y se niegan a adaptarse a los diversos cambios que ocurren dentro o afuera de su entorno, el cual trae consigo desequilibrio e inestabilidad, por lo que cuanto mayor sea el cambio, mayor será el impacto en su resistencia (Oseda, 2018).

A nivel local, en un hospital de Chimbote, se observa que la nómina de empleados sanitarios asistenciales que labora para la institución, presenta un escaso compromiso con la institución, poca energía en el desempeño de sus funciones, poco deseo de invertir esfuerzo, escasa disposición para realizar esfuerzos, baja implicancia laboral, no tiende a involucrarse en su trabajo, incluso hay poco entusiasmo y poca concentración en las labores que realiza e incluso no se evidencia el disfrute por las actividades que realiza, incluso algunos manifiestan “deseos de renunciar al trabajo, porque no le es gratificante permanecer en su centro de labores; entre otras características que repercuten en la naturaleza de la atención brindada a los beneficiarios.

Tomando como fundamento lo mostrado, se propuso el siguiente enunciado del problema ¿existe relación entre el engagement y actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024?

Asimismo, este estudio se justifica teóricamente, porque las bases teóricas ampliaron los conocimientos sobre el engagement y la actitud al cambio organizacional del personal de salud, para identificar si estos son de relevancia dentro del desarrollo de transformación que afronta en la actualidad la estructura, considerando que esta correlación es significativa porque el engagement pretende impulsar para el trabajador periodos más prolongados de dedicación ante los cambios organizacionales, obteniendo así mejores resultados. Tiene relevancia social porque permitirá que la institución de salud logre dar relevancia al engagement laboral y como este repercute en las actitudes de los trabajadores frente a los cambios que pueda tener su organización. Para la práctica, los resultados servirán de apoyo para buscar y aplicar las estrategias que permitan potenciar el engagement en los

trabajadores de salud y mejorar sus actitudes personales para el logro de las metas institucionales. A partir del enfoque de vista metodológico sirve de fundamento a tomar para futuros estudios que podrán ser realizados en instituciones de similares características.

Por consiguiente, se formuló como objetivo general: Determinar la relación entre el engagement y actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024. Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de engagement del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024. Identificar el nivel de actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024. Identificar la relación entre la dimensión vigor y actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024. Identificar la relación entre la dimensión dedicación y actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024. Identificar la relación entre la dimensión absorción y actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024.

Con respecto a las investigaciones relacionadas a las variables en estudio a nivel mundial, se puede señalar la ejecutada por Días & Morais (2020), quienes en su estudio realizado en Portugal, tuvieron como finalidad evaluar la satisfacción profesional y el compromiso de los enfermeros, fue un estudio cuantitativo, observacional y descriptivo, donde se trabajó con 234 enfermeras, cuyos resultados indicaron niveles moderados de compromiso ( $4,01 \pm 1,027$ ) donde los enfermeros con horario fijo ( $t=2,097$ ;  $p=0,037$ ) tuvieron mayor compromiso.

Vesga et al. (2019), en un estudio realizado en Colombia, con el objetivo de medir la probable relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional, realizó un estudio predictivo correlacional con una muestra de 808 personas, para lo cual se utilizó el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y el instrumento Disposición al Cambio Organizacional, cuyos resultados demostraron una correlación directa positiva y significativa entre el cambio organización y el engagement con valores  $p < .05$  y  $.001$ . Concluyendo que si se mejora el compromiso de los trabajadores habrá

una mayor disposición hacia los cambios organizacionales dentro de su organización.

Maharmeh (2021) en un estudio de campo en corporación pública Qatarí - Estado de Qatar, usó las entrevistas en línea a 294 colaboradores. Los resultados muestran que el 75% de los entrevistados están comprometidos con su trabajo.

Girbau et al. (2021), tuvieron por finalidad estudiar el compromiso laboral en los directivos de instituciones sanitarias de España, fue un estudio descriptivo multicéntrico, donde se trabajó con 2060 participantes, cuyos resultados indicaron que el 71% del compromiso laboral de los directivos con su organización está relacionada con factores de confianza, independencia como profesionalista, imagen del establecimiento, y la constitución y el progreso. Concluyendo que estos dirigentes demuestran un muy alto compromiso laboral.

Cruz (2021), se propuso identificar los indicadores del compromiso laboral del personal de salud en México, tomando en cuenta la exposición al contagio por el virus del COVID, fue un estudio observacional transversal con una muestra de 100 profesionales, a los que se les encuestó sobre el compromiso en el trabajo, resultando que el 57% de los participantes tienen compromiso laboral, concluyendo que el contraste del modelo de la inclusión del compromiso gremial puede anticiparse ante cualquier crisis sanitaria.

En el ámbito nacional, Quispe & Rivero (2023), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre engagement y estrés laboral en trabajadores del Centro de Salud de Ascensión, Huancavelica, con una muestra de 99 empleados de un Centro de Salud, donde el 63.6% presentó engagement en un nivel medio, y el 7.0% un nivel bajo, lo que significó que la mayoría de los trabajadores se encontraron comprometidos con la institución, pero un número pequeño pero significativo no se encontraban involucrados en sus actividades laborales y se corría el riesgo que su atención al usuario sea deficiente.

De la Cruz & Solsol (2022), el propósito de este estudio fue determinar la relación entre el burnout y el engagement laboral en profesionales de salud de un hospital de Lima metropolitana, fue un estudio cuantitativo no experimental con una muestra conformada de 129 profesionales de la salud, cuyos resultados indicaron

que el 64.3% tuvo niveles altos de engagement, sin embargo, un significativo 14.7% solo llega al nivel promedio de engagement y no se observa presencia de niveles bajo y muy bajo.

Ruiz, et al. (2020), el propósito de su investigación fue determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral. Este fue un estudio descriptivo correlacional no experimental, con una muestra de 35 participantes, y los resultados mostraron que el nivel de engagement se sitúa en un nivel medio con un 50%, adicionalmente, la dimensión vigor fue de nivel bajo con un 60%, los empleados no están motivados y la tasa de la dimensión dedicación obtuvo nivel medio del 49% lo que significa que los trabajadores no se encuentran comprometidos con sus actividades y la dimensión absorción también alcanzó un nivel intermedio con un 43%.

Sáenz y Thorndike (2019), el objetivo fue determinar el nivel de Engagement de los trabajadores de la salud, MINSA, Chimbote, quienes encontraron que, entre 500 empleados de sanidad de tres centros de salud de Chimbote, el nivel de engagement de manera global tuvo un nivel bajo con 55%, siendo el Hospital La caleta uno de los que presentó uno de los niveles de engagement más bajos con un 69%.

Trógolo et al., (2020), señala que el engagement consiste en afrontar los problemas laborales con una actitud positiva y realizar las actividades con energía, dedicación y atención indivisa, esta vitalidad se refiere a estar lleno de energía en el trabajo, perseverar frente a los problemas, trabajar duro en las labores cotidianas, hacer el trabajo con esmero, pasión, inspiración, orgullo y disposición para enfrentar los desafíos del trabajo. Por otro lado, se estima que lo más significativo en las tareas son las actividades laborales, lo que compromete a que es una concepción considerablemente influenciada por la caracterización del proyecto de las labores (Rai & Maheshwari, 2020). Para Chen et al. (2020), el engagement se ha examinado tradicionalmente como una característica positiva que puede tener beneficios directos tanto para la organización como para aquellos que están plenamente comprometidos.

Igualmente, Marchalina, et al. (2020), sostienen que el engagement colabora con la sustentabilidad de la institución, por tanto, a través del compromiso y

proclividad de los empleados por implicarse de estos procedimientos de gobierno, toda estructura conseguirá obtener las metas deseadas. Para Bakker (2022), el engagement, que surge de diversos procesos sociopsicológicos, exhibe propiedades contagiosas dentro de los equipos, Silva et al. (2020), señalan que este fenómeno surge colectivamente cuando los miembros del equipo comparten mayores niveles de vigor, dedicación y absorción, lo cual en última instancia conduce al desempeño del equipo.

Esta investigación se sustentó en la teoría de motivación de Abraham Maslow,; “Teoría de la Motivación y las Necesidades Humanas” que forma parte de las ciencias sociales como teoría fundamental de los móviles, el crecimiento y el proceder en la estructura, esta teoría sostiene que el individuo es motivado por varias necesidades dispuestas según el orden de su poder para motivar, además tiene un enfoque orientado a lo interior y representa un valioso modelo del comportamiento de las personas (Maslow, 1991). Como derrotero se toma que, el engagement está relacionado con las carencias de confianza, que los individuos buscan para sentirse seguros y protegidos en el trabajo, necesidad de pertenencia, caracterizada por el hecho de que los colaboradores se vean a sí mismos como parte del equipo de trabajo, reconocimiento que los empleados perciben como su trabajo es valorado por sus similares y dirigentes. Finalmente, la autorrealización se enfoca en el desempeño en el trabajo, el crecimiento y el incremento personal (Eliseo, 2020).

Las dimensiones consideradas para la variable engagement son: La dimensión vigor, que se refiere a la potencia además de la fortaleza intelectual en el transcurso de las labores. Cuando estos trabajadores están energizados, muestran una mayor resistencia a la adversidad y la enfrentan positivamente, pueden seguir trabajando y mantenerse activos durante toda la jornada laboral, incluso si están teniendo un mal día. La dimensión dedicación, Que hace referencia a un fuerte compromiso durante el trabajo, así como la expresión de sentimientos de importancia, entusiasmo, motivación, orgullo y desafío hacia el trabajo, finalmente, la dimensión absorción, Se produce cuando una persona está completamente enfocada con su trabajo, cuando el tiempo pasa rápido y resulta difícil de separarse del trabajo que tiene entre las manos, porque el individuo siente un alto nivel de satisfacción y concentración. (Juyuyama, 2019).

Con relación a la variable actitud al cambio organizacional, es la cualidad que tienen los empleados para acostumbrarse a las variaciones de la organización donde laboran. Todo trabajador debe ser capaz de adaptarse a dichos cambios y tener la disposición de aprender de manera colectiva; si bien, la inflexibilidad es una respuesta habitual y difícil de evitar durante la etapa de inseguridad a lo ignorado, estará supeditado a cómo el individuo lo percibe, por lo que es importante saber las distintas formas para superar esta inflexibilidad, con el fin de hacer que los individuos logren adaptarse y empleen las enseñanzas que se manifiestan en un cambio (Oseda et al., 2020).

Según Vesga & García (2020) es un proceso dinámico de transformación y adaptación resultante de modificaciones y cambios en diferentes factores y procesos dentro de una organización. Esto es en respuesta a las necesidades transformacionales que están presentándose en el entorno organizacional para mejorar la rentabilidad y la competitividad, promoviendo siempre la innovación.

Por otro lado, ante los cambios que surgen dentro de una organización, los individuos adoptan ciertos comportamientos que pueden convertirse en facilitadores del proceso. Es entonces cuando las actitudes de los empleados se presentan como normas fundamentales en el proceso de comunicación, reforzando el principio de que estas actitudes surgen del entorno en el que se desarrollan los empleados y están relacionados con las creencias y valores bajo los cuales se gestiona a los empleados (Parra, et al., 2019).

Las actitudes ante el cambio laboral son importantes, puesto que los pensamientos y emociones tienen un rol principal en el éxito de los cambios generados y cuando las actitudes son positivas, estas permiten la consecución de las metas institucionales, sin embargo, si existe una actitud negativa, esta genera resistencia, lo que afectaría el rendimiento laboral y el desarrollo de la organización; por tal razón la disminución de la calidad de atención (Rodríguez et al., 2018), además dichas actitudes causan impacto en la implementación favorable de programas actualizados y cultura de cambio de los servicios sanitarios (Hower, et al., 2019).

Para dimensionar la variable actitud al cambio organizacional se considera a Rabelo et. al. (2004) quien propone tres dimensiones: primera dimensión: actitud

al cinismo, que es la percepción de que lo planificado es erróneo, que las metas propuestas no podrán ser alcanzadas y solo se limitan a fingir que aceptan los cambios en la organización; la segunda dimensión: actitud de temor, indica que percibe el cambio con miedo de perder su status laboral, la remuneración y la incertidumbre en relación a los nuevos métodos que serán implementados durante el proceso de cambios en la organización; y la tercera dimensión: actitud de aceptación, que consiste en reaccionar al cambio a través de una inclinación indirecta, donde se evidencia cooperación y respaldo y cuyas consecuencias son positivas en su mayoría.

Cabe señalar que los cambios en una organización implican que los trabajadores deban afrontar diversos retos, dificultades e incluso nuevas funciones o actividades, evidenciándose en algunas ocasiones resistencia a los cambios, ocasionando de esta manera una merma en la armonía de la organización. Es por ello que, debido a las modificaciones organizacionales, las compañías e instituciones comenzaron a preocuparse por estos trabajadores, de manera especial en su aspecto emocional en el interior de su empresa, como es el engagement, que forma parte de esta puesta en funcionamiento de los prototipos de gestión humana. Ello a causa de que los trabajadores tengan una perspectiva adecuada hacia sus centros de labores y a los cambios que este puede presentar a través del tiempo.

Ante lo mencionado, se planteó como hipótesis alterna: Existe relación entre el engagement y actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024. Y como hipótesis nula: No existe relación entre el engagement y actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024.

## II. METODOLOGÍA

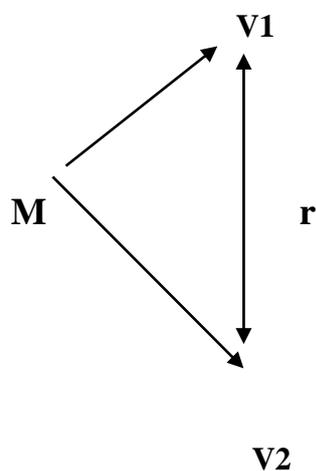
El estudio fue de tipo básico, debido a que no se resolvió ningún problema ni se ayudó a resolverlo, pero sirve de base teórica para investigaciones posteriores (Mohamed, et al., 2023).

El enfoque de investigación fue cuantitativo, porque se generó partiendo de un proceso deductivo en el cual, por medio del cálculo numérico y el análisis estadístico inferencial, se comprobaron las hipótesis previamente formuladas (Hernández, et al., 2014).

Se utilizó un diseño no experimental, porque se llevó a cabo sin manipular de forma deliberada las variables y solo se observaron los acontecimientos de su entorno innato a fin de posteriormente estudiarlos (Hernández, et al., 2014, p 151).

Correlacional, en razón que se buscó la relación entre las variables Engagement y actitud laboral con el propósito de determinar si ambas se relacionan (Hernández, et al., 2014).

Esquema:



Dónde:

M = Personal asistencial de un hospital público de Casma

V<sub>1</sub> = Engagement

V<sub>2</sub> = Actitud al cambio organizacional

r =Relación de las variables de estudio

Con relación a la variable 1, engagement, la definición conceptual consiste en afrontar los problemas laborales con una actitud positiva y realizar las actividades con energía y dedicación (Trógolo, 2020).

La definición operacional fue dimensionada por medio de la escala de Utrecht work engagement scale UWES-9, que contiene 17 ítems, considerando las subsiguientes dimensiones: Vigor, dedicación y absorción

Con relación a la Variable 2, actitud al cambio organizacional, fue definida conceptualmente como un proceso dinámico de transformación y adaptación resultante de modificaciones y cambios en diferentes factores y procesos dentro de una organización (Vesga & García, 2020).

La definición operacional, comportamiento del trabajador en su centro laboral cuando existen cambios en su organización donde labora, el que fue dimensionado mediante un baremo de tipo Likert, compuesta por 20 preguntas, considerando las dimensiones: aceptación, cinismo y temor ante el cambio.

Con respecto a la población fue finita y estuvo constituida por el personal asistencial de un hospital público de Casma, la cual correspondió a 80 trabajadores. Los criterios de inclusión correspondieron al personal asistencial que trabajó en la institución por más de un semestre y que participo voluntariamente de esta investigación. Los criterios de exclusión fueron el personal asistencial que trabajó en la institución menos de un semestre y que no decidió participar de forma voluntaria del estudio. Fue una muestra censal, porque estuvo incluido todo el personal asistencial de un hospital de Casma y el muestreo fue no probabilístico.

Con relación a la metodología y herramientas de recopilación de datos; para la variable engagement se usó el método del sondeo, y como instrumento la escala de Utrecht work engagement scale UWES-9, los creadores de esta herramienta fueron Carmona, et al. (2003) de origen holandés. En el Perú fue adaptado por Yncio (2020). El instrumento constó de 17 ítems y se utilizó la escala tipo Likert teniendo siete disyuntivas: nunca (0), casi nunca (1), algunas veces (2), regularmente (3), bastantes veces (4), casi siempre (5) y siempre (6) (Anexo 2).

Para la variable actitud al cambio organizacional se empleó el método del sondeo y como herramienta una escala sobre actitud ante los cambios organizacionales, elaborado por Bautista (2023), la cual constó de 20 preguntas con cinco alternativas, según escala de Likert: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). (Anexo 2).

Con respecto a la validez y confiabilidad, de los instrumentos originales para la variable engagement se empleó la validación mediante criterio de juicio de expertos, donde se demostró la pertinencia y la relevancia en los 17 ítems con valores aceptables mayor a 0.90. Para la variable actitud al cambio organizacional, se usó el instrumento validado por juicio de expertos, quienes señalaron la aplicabilidad del instrumento con una confiabilidad de 0,874 como resultado del coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach.

Asimismo, para efectos de la presente investigación ambos instrumentos fueron validados por el investigador a través de juicio de expertos, un total de seis expertos quienes reportaron la aplicabilidad de ambos instrumentos y para la confiabilidad se procedió a someterlos al coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0,889 para el instrumento de la variable engagement y 0,811 para el instrumento de la variable actitud al cambio organizacional (Anexo 03).

Los instrumentos fueron codificados en forma anónima para cada participante que aceptó participar en el estudio. Posteriormente para el análisis descriptivo se realizó la tabulación de las respuestas y se ingresaron los datos al programa estadístico Software SPSS versión 27. Finalmente se procedió a elaborar las tablas de frecuencia para exponer los resultados y comparar las hipótesis propuestas. Para medir la correlación entre las variables se consideró la prueba estadística R de Pearson con un nivel de significancia del 5% ( $p > 0.05$ ).

Con relación al aspecto ético, se tuvo en cuenta lo estipulado en los artículos 15º, 16º y 17º del código de ética en investigación de la universidad César Vallejo, aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV.

Los principios éticos que rigieron el presente estudio fueron: Autonomía, el personal asistencial que participó en el estudio estuvo informado sobre la finalidad y objetivos de la investigación y tuvo completa libertad para tomar la decisión de

colaborar en dicha investigación a través del consentimiento informado; en beneficencia, se aseguró el bienestar del personal asistencial que participó en el estudio; en justicia, se garantizó la igualdad de derechos del personal asistencial que participó en el estudio ;en probidad, se actuó con honestidad durante todo el proceso investigativo, presentando con veracidad los resultados obtenidos; en libertad, el proceso investigativo se desarrolló libremente y de manera independiente de intereses políticos, religiosos y económicos.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Relación de las dimensiones del engagement y la actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024*

		1	2	3	4.	5.
1.Vigor	Correlación de Pearson	1				
	Sig. (bilateral)					
2. Dedicación	Correlación de Pearson	,757**	1			
	Sig. (bilateral)	,000				
3. Absorción	Correlación de Pearson	,555**	,619**	1		
	Sig. (bilateral)	,000	,000			
4. Engagement	Correlación de Pearson	,865**	,904**	,849**	1	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		
5. Actitud hacia el cambio organizacional	Correlación de Pearson	,008	,032	,040	,032	1
	Sig. (bilateral)	,946	,776	,727	,780	

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

En la tabla 1, observamos que existe correlación positiva débil entre el engagement y la actitud al cambio organizacional, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,032, siendo esta correlación no significativa (Sig. Bilateral = 0,780). Esto indicó que el nivel de engagement no está asociado a la actitud positiva o negativa al cambio organizacional. En este sentido se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Así también se encontró una correlación positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,008 y no significativa (Sig. bilateral= 0,946) entre la actitud al cambio organizacional y la dimensión vigor, lo que está indicando que la energía del personal de salud no está asociada a la actitud al cambio organizacional.

Se evidenció una correlación positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,032 y no significativa (Sig. bilateral=,776) entre la dimensión dedicación y la actitud al cambio organizacional, lo que sugiere que el involucramiento en las labores por parte del personal asistencial no está asociado a la actitud al cambio organizacional.

Así también se encontró una relación positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,040 y no significativa (Sig. bilateral=,727) entre la dimensión absorción y la actitud al cambio organizacional, lo que indica que el tiempo que la dimensión absorción no está asociada a la actitud al cambio organizacional.

**Tabla 2.**

*Nivel de engagement del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024*

Nivel	f	%
Alto	24	30
Medio	39	48.75
Bajo	17	21.25
Total	80	100

En la tabla 2 se puede observar que del 100% del personal asistencial, el 48.75% tiene un nivel medio de engagement, el 30% un nivel alto y el 21.25% un nivel bajo de engagement.

Los resultados señalan que la mayor parte del personal asistencial tiene un nivel medio de engagement con su institución, alcanzando un porcentaje significativo el nivel alto, sin embargo, existe un menor porcentaje de trabajadores que tienen un bajo nivel de engagement y es en este grupo donde se debe incidir para lograr mejoras en su compromiso laboral.

**Tabla 3.**

*Nivel de actitud hacia el cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024*

Nivel	f	%
Alto	22	27.5
Medio	43	53.75
Bajo	15	18.75
Total	80	100

En la tabla 3 se puede evidenciar que del 100% del personal asistencial, el 53.75% tiene nivel medio en actitud al cambio organizacional, el 27.5% nivel alto y el 18.75% nivel bajo.

Los resultados indican que más de la mitad del personal asistencial tienen una actitud media al cambio organizacional, mientras un porcentaje significativo está en el nivel alto, sin embargo, si bien el nivel bajo fue el menor porcentaje, es necesario mejorar dichas actitudes durante la etapa de transición de cambios organizacionales.

#### IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general de determinar la relación entre el engagement y la actitud hacia el cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024, se obtuvo como resultado la existencia de una correlación positiva débil entre el engagement y la actitud al cambio organizacional, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,032, siendo esta correlación no significativa (Sig. Bilateral = 0,780). Esto indicó que el nivel de engagement no está asociado a la actitud positiva o negativa al cambio organizacional. Dichos resultados difieren del estudio de Moreno et al. (2021), donde concluye que existe una relación significativa inversa entre la variable engagement y las actitudes ante el cambio organizacional en los colaboradores. Además, es diferente al resultado de Cafferata (2022), quien concluye que existe una correlación entre el engagement y la aceptación al cambio y que las dimensiones de vigor y dedicación son las únicas que están relacionadas significativa y positivamente con la actitud de aceptación.

Si bien existe una correlación directa no significativa entre el engagement y la actitud hacia el cambio organizacional del personal asistencial, se puede evidenciar que los niveles de engagement en su mayoría presentan niveles entre medio a bajo que corresponden al 70% y 72% presentan actitud media y baja ante el cambio organizacional; a diferencia de los antecedentes de estudio encontrados, en la que se observan niveles altos de engagement y de actitud hacia el cambio. Esta apreciación se debe a que el personal de la institución tiene un compromiso limitado con su institución, producto de diversos procesos sociales y psicológicos e incluso políticos que se ha suscitado en este tiempo.

Por otro lado, el hecho de que no se haya encontrado una correlación significativa entre el engagement y la actitud hacia el cambio organizacional es que estas dos variables no están fuertemente relacionadas en el contexto evaluado. Es decir, no hay evidencia sólida de que el nivel de engagement de los trabajadores del hospital traiga consigo un impacto directo en una actitud positiva o negativa hacia el cambio organizacional. Es de suma importancia considerar que la ausencia de correlación no implica causalidad, es así que otros factores tales como el liderazgo, la desmotivación y la comunicación o la cultura organizacional puedan influir en el

engagement y la actitud hacia el cambio organizacional del personal asistencial del hospital de Casma.

Asimismo, esta falta de correlación podría indicar que algunos trabajadores de salud resisten los cambios organizacionales, independientemente de su nivel de compromiso o engagement, y en el contexto específico; las particularidades del hospital de Casma pueden influir en esta relación y podría estar implicada la cultura local, la estructura jerárquica o las condiciones de trabajo.

Es aquí donde resalta la teoría de Maslow, que habla de la “motivación y las necesidades humanas” y que forma parte de las ciencias sociales como teoría fundamental de los móviles, el crecimiento y el proceder en la estructura (Maslow, 1999), teoría que enseña que la motivación a los trabajadores de una organización les ayuda a mejorar su desempeño, el compromiso con su organización y por ende la capacidad de afrontar los problemas y cambios laborales con una actitud positiva para realizar las actividades con energía, dedicación y atención.

Con respecto al objetivo específico de identificar el nivel de engagement del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024, se encontró que del 100% del personal asistencial, el 48.75% tiene un nivel medio de engagement, el 30% un nivel alto y el 21.25% nivel bajo. Resultados que son semejantes de lo encontrado por Días & Morais (2020), en cuya investigación termina concluyendo que los profesionistas de enfermería de un nosocomio en Portugal tuvieron un nivel moderado o medio de engagement. Al igual que Contreras (2020), quien en su estudio sobre engagement señala que el 56% del personal tuvo un nivel medio de engagement. Asimismo, coincide con Ruiz, et al. (2020) cuya investigación tiene por conclusión que el nivel de engagement de los trabajadores es medio con 50%. Otros estudios similares son los realizados por Quispe & Rivero (2023), en Huancavelica, donde se trabajó con 99 empleados de un establecimiento sanitario, teniendo por conclusión que el 63.6% presentó engagement en un nivel medio

Por otro lado, los resultados difieren de De la Cruz & Solsol, (2022), quienes, en su investigación realizada en Lima, manifestaron que un 64.3% de los profesionales de la salud tienen altos niveles de engagement, sin embargo, un significativo 14.7% solo llega al nivel promedio de compromiso laboral. Otro dato diferente es el encontrado por Sáenz & Thorndike (2019), quienes encontraron que, entre 500

empleados de sanidad de tres centros de salud de Chimbote, el nivel de engagement de manera global tuvo un nivel bajo con 55%, siendo el Hospital La caleta uno de los que presentó uno de los niveles de engagement más bajos con un 69%.

Como se puede evidenciar son pocos los estudios que han encontrado un engagement alto en los diversos establecimientos sanitarios a nivel internacional, nacional y local, datos que concuerdan con lo afirmado por Workforce of 2020 de Oxford Economics, cuyo informe indica que solo el 13% de los operarios de todo el mundo manifiesta compromiso con la labor desempeñada. Como es sabido, las organizaciones son sistemas abiertos que mantienen una relación bidireccional con el entorno, lo que implica que deben de responder tanto a los cambios del entorno como a los creados en él. Estos cambios son percibidos por los empleados como positivos o negativos, dependiendo de muchos factores diferentes, algunos de ellos son: la antigüedad, la edad, las condiciones laborales, entre otros, aunque si bien no es un factor decisivo, pueden dificultar y obstaculizar los procesos de cambio. Para concluir y a modo de reflexión, sería interesante examinar que ocurrió durante los cambios que se hubieron presentado a raíz de esta pandemia generada por el COVID-19 y como son operadas por las organizaciones y los colaboradores de las organizaciones, y de qué manera se ha asumido el engagement, principalmente por las condiciones de trabajo remoto desde el domicilio mediado por tecnologías de la información y comunicacionales.

Cabe señalar, que el engagement consiste en afrontar los problemas laborales con una actitud positiva y realizar las actividades con energía, dedicación (Trógolo et al., 2020), y es una característica que puede tener beneficios directos tanto para la organización como para aquellos que están plenamente comprometidos (Chen et al., 2020), además, según lo manifestado por Marchalina, et al. (2020), colabora con la sustentabilidad de la institución, por tanto, a través del compromiso y tendencia de los empleados por implicarse de estos procedimientos de gobierno, toda estructura conseguirá obtener las metas deseadas. Sin embargo, a pesar de la importancia del engagement en una organización aún se demuestran falencias lo que supone arriesgar la sustentabilidad de la misma.

En este sentido, es indudable la preocupación sobre el engagement o compromiso laboral a nivel mundial, es por ello que cada año se incrementan los estudios en relación a este tema. Sin embargo, existen diversos factores relacionados al escaso compromiso de los trabajadores, siendo los intereses económicos una de las razones con más predominancia, tal como lo manifiesta Peña et al. (2021), quien sostiene que la falta de compromiso se debe a que un alto porcentaje de los trabajadores solo está por razones únicamente económicas.

Esto se ve reflejado en los hallazgos encontrados, donde los empleados sanitarios asistenciales que laboran para la institución, presenta un escaso compromiso con la institución, poca energía en el desempeño de sus funciones, poco deseo de invertir esfuerzo y una escasa disposición para realizar esfuerzos, incluso hay poco entusiasmo y disfrute por las actividades que realiza lo que repercuten en la naturaleza de la atención brindada a los beneficiarios, debido a lo que resulta indispensable adoptar las decisiones pertinentes que permitan concientizar y sensibilizar a los trabajadores de salud sobre la importancia del engagement o compromiso laboral como una conducta favorecedora hacia su propia salud, su desempeño profesional y su institución.

Respecto al objetivo de identificar el nivel de actitud hacia el cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024, los resultados señalan que del 100% del personal asistencial, el 53.75% tiene nivel medio en actitud al cambio organizacional, el 27.5% nivel alto y el 18.75% nivel bajo. Estos resultados terminan siendo semejantes de los encontrados por Alegre et. al. (2021), quien, en su estudio sobre actitud al cambio organizacional en profesionistas de salud, encontró que 51.2% tiene nivel medio, 28.3% nivel alto y 20.5% tiene nivel bajo, evidenciando que el nivel medio se presenta en más del 50% del personal asistencial. Como se evidencia en el estudio, el personal asistencial tiene un alto porcentaje de actitud hacia el cambio organizacional entre los niveles medio y alto. De esta manera, se puede decir que estos niveles son normales en los procesos de cambio, pero lo ideal, es identificarlas a tiempo, con el fin de disminuir la oposición y tener una disposición de aceptación y ser verdaderos agentes durante estos procesos.

En cuanto a la variable actitud al cambio organizacional, es la naturaleza que tienen los empleados para acomodarse a las variaciones de la organización donde laboran. Todo trabajador debe ser capaz de adaptarse a dichos cambios y tener la disposición de aprender de manera colectiva; no obstante, la intolerancia es una respuesta habitual y difícil de evitar mientras dure la etapa de indecisión frente a lo desconocido, requerirá de cómo el individuo lo percibe (Oseda et al., 2020). Además, es considerado como un proceso dinámico de transformación y adaptación resultante de modificaciones y cambios en diferentes factores y procesos dentro de una organización (Vesga & García, 2020).

Por otro lado, ante los cambios que surgen dentro de una organización, los individuos adoptan ciertos comportamientos que pueden convertirse en facilitadores del proceso. Es entonces cuando las actitudes de los empleados se presentan como normas fundamentales en el proceso de comunicación, reforzando el principio de que estas actitudes surgen del entorno en el que se desarrollan los empleados y están relacionados con las creencias y valores bajo los cuales se gestiona a los empleados (Parra, et al., 2019).

Como lo indica Rodríguez et al. (2018), Las actitudes ante el cambio organizacional son importantes, puesto que los pensamientos y emociones tienen un rol principal en el éxito de los cambios generados y cuando las actitudes son positivas, estas permiten la consecución de las metas institucionales, sin embargo, si existe una actitud negativa, esta genera resistencia, lo que afectaría el rendimiento laboral y el desarrollo de la organización; por tal razón la disminución de la calidad de atención. Esto lleva a pensar que si no se logra mejorar la actitud hacia los cambios esto puede traer como consecuencia que el personal asistencial tenga un bajo rendimiento laboral y la institución no se desarrolle y los más perjudicados serían los usuarios externos que acuden a dicho establecimiento. Y cómo refiere Hower, et al. (2019), las actitudes sean negativas o positivas causan impacto en la puesta en funcionamiento de programas actualizados en las prestaciones sanitarias.

Todo esto parece confirmar que todo cambio en una determinada organización implica que los trabajadores tengan que enfrentarse a una variedad de retos, obstáculos e inclusive actividades y funciones nuevas, las que pueden ocasionar resistencia y por ende una merma en la armonía de la organización. Es por ello

que los cambios generados en una organización ameritan una rápida adaptación y es esencial que los trabajadores estén preparados a través de estrategias para mejorar sus actitudes dentro de su institución y de esta manera optimizar la calidad de atención de los servicios sanitarios.

Con respecto al objetivo de identificar la relación entre las dimensiones del engagement y la actitud hacia el cambio organizacional, se encontró una correlación positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,008 y no significativa (Sig. bilateral= 0,946) entre la actitud al cambio organizacional y la dimensión vigor, lo que indica que la energía del personal de salud no está asociada a la actitud al cambio organizacional.

Asimismo, se evidenció una correlación positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,032 y no significativa (Sig. bilateral=,776) entre la dimensión dedicación y la actitud al cambio organizacional, lo que sugiere que el involucramiento en las labores por parte del personal asistencial no está asociado a la actitud al cambio organizacional.

Así también se encontró una relación positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,040 y no significativa (Sig. bilateral=,727) entre la dimensión absorción y la actitud al cambio organizacional, lo que indica que el tiempo que la dimensión absorción no está asociada a la actitud al cambio organizacional.

Cuando se habla de la dimensión vigor del engagement, hace referencia a la potencia y la fortaleza intelectual en el transcurso de las labores y cuando los trabajadores tienen mucha energía, muestran una mayor resistencia a la adversidad y la enfrentan positivamente e incluso pueden seguir trabajando y mantenerse activos durante toda la jornada laboral, así estén teniendo un mal día (Juyuyama, 2019), sin embargo en el personal en estudio no se observa esa resistencia que el trabajo requiere, por el contrario tienen poca capacidad física ante situaciones adversas y cuando el trabajo es tedioso desean concluir rápidamente su turno.

Por otro lado, en términos teóricos se define la dimensión dedicación como el involucramiento de los trabajadores en sus labores y competencias dentro de su ámbito laboral, de tal forma que, existe una alta correspondencia e implicancia, en el trabajo, que se ve demostrado en la responsabilidad y apasionamiento durante

las funciones de trabajo (Juyuyama, 2019), en este sentido el personal de salud en estudio en algunas situaciones demuestra poca vehemencia en el trabajo y no tiende a involucrarse en su labores lo que se ve reflejado en su escasa responsabilidad. Así también en relación a la dimensión absorción, es cuando el trabajador prolonga su entera consolidación general mientras dura su labor de trabajo, conservando como esperanza que el momento pasa de forma rauda y avanza a pasos agigantados (Juyuyama, 2019), sin embargo, esto no se refleja en el personal en estudio, puesto que muchas veces tienen una carga laboral tan pesada que tienen el deseo permanente de desvincularse rápidamente de sus actividades al finalizar el horario laboral.

En este sentido los resultados encontrados en los niveles de las dimensiones, vigor, dedicación y absorción del engagement hacen que de alguna manera haya una repercusión en la actitud hacia el cambio laboral, por lo cual se necesita de estrategias de transformación que considere al personal asistencial como parte esencial en el proceso de cambio e invertir en este capital humano para lograr mayor colaboración y menos resistencia durante los procesos de cambio en dicha institución.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Se identificó una correlación positiva no significativa entre el engagement y la actitud al cambio organizacional del personal asistencial ( $r= 0,032$ ; Sig. Bilateral =  $0,780$ ), indicando que ambas variables no están fuertemente relacionadas en el contexto evaluado, puesto que no hay evidencia sólida de que el nivel de engagement de los trabajadores del hospital que traiga consigo un impacto directo en una actitud positiva o negativa hacia el cambio organizacional. Es de mucha importancia considerar que la ausencia de correlación no implica causalidad, es así que otros factores pueden estar implicados.

**Segunda:** Se identificó el nivel de engagement del personal asistencial, de los cuales un 48.75% tiene el nivel medio de engagement, el 30% presentaron el nivel alto y un 21.25% muestra un nivel bajo de engagement.

**Tercera:** Se identificó el nivel de actitud hacia el cambio organizacional del personal asistencial, de los cuales un 53.75% tuvo el nivel medio, el 27.5% presentó el nivel alto y el 18.75% el nivel bajo.

**Cuarta:** Se encontró que existe correlación positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de  $0,008$  y no significativa (Sig. bilateral=  $0,946$ ) entre la actitud al cambio organizacional y la dimensión vigor, lo que señala que la energía del personal de salud no está asociada a la actitud al cambio organizacional.

**Quinta:** Se evidenció una correlación positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de  $0,032$  y no significativa (Sig. bilateral= $0,776$ ) entre la dimensión dedicación y la actitud al cambio organizacional, lo que

sugiere que el involucramiento en las labores por parte del personal asistencial no está asociado a la actitud al cambio organizacional.

**Sexta:** Se encontró una relación positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,040 y no significativa (Sig. bilateral=,727) entre la dimensión absorción y la actitud al cambio organizacional, lo que señala que la dimensión absorción no está asociada a la actitud al cambio organizacional.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** A la dirección de la institución fomentar el espíritu investigativo de enfoque cualitativo para determinar los factores que pueden estar implicados en el nivel de engagement y su relación con la actitud hacia el cambio organizacional.

**Segunda:** A la dirección de la institución de salud fortalecer el engagement a través del reconocimiento y la valoración de los trabajadores de salud a través de una comunicación abierta sobre los cambios, metas y decisiones, involucrando la participación del personal de salud en la toma de decisiones y la expresión de sus opiniones.

**Tercera:** A las jefaturas de los servicios de salud, poner en funcionamiento la capacitación continua sobre la adaptación al cambio brindando herramientas y recursos para comprender la finalidad y los beneficios del cambio dentro de la organización.

**Cuarta:** Al personal asistencial de los servicios de salud, fomentar el apoyo y la apertura al cambio para crear un entorno en el que todos los miembros de la organización se perciban respaldados durante la transición de los cambios organizacionales.

## REFERENCIAS

- Alegre, T., Castillo., E., Reyes, C. & Salas, R. (2021). Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the COVID-19 pandemic. *Cuban Journal of Biomedical Research* 1;(40). <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v40s1/1561-3011-ibi-40-s1-e1527.pdf>
- Álvarez, J., Fauss, N., Luna, E., Knox, J. (2021). *Burnout y engagement en médicos de instituciones de salud de Lima Metropolitana y el Callao en el contexto de la COVID-19* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19753>
- Argomedo, J. (2019). *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45540/Argomedo\\_CJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45540/Argomedo_CJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bakker, A. (2022). La psicología social del compromiso laboral: estado del campo, *Career Development International*, 27 (1), págs. 36-53. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>
- Bautista, M. (2023). *Gestión del cambio organizacional y actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127749/Bautista\\_RMK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127749/Bautista_RMK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bosch, M., Paz, M., Morgado, M. (2021). Labor engagement: commitment as a resource. *Practical guide* 21. [https://www.esec.cl/esec/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/\\_21\\_\\_engagement\\_laboral.pdf](https://www.esec.cl/esec/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/_21__engagement_laboral.pdf)
- Cafferata, F. (2022). *Engagement y actitudes hacia el cambio organizacional en colaboradores de una empresa minera*. [Tesis de licenciatura. Universidad Peruana de ciencias aplicadas]. <https://upc.aws.openrepository.com/handle/10757/667133>

- Carmona, M., Schaufeli, W. & Salanova, M. (2019). The Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES–9S): Factorial Validity, Reliability, and Measurement Invariance in a Chilean Sample of Undergraduate University Students. *Frontiers in Psychology*, 10, 1017. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01017
- Chen, H., Rochard, O., Boncoeur, O. & Lord, D. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior, *Journal of Business Research*, 114, Pages 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.025>.
- Cruz, L. (2021). Modelling labor commitment towards COVID-19 in a public hospital in central México. *Bolivian medical gazette*, 44 (1). [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-29662021000100006&lang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-29662021000100006&lang=es)
- De la Cruz, R. Solsol, H. (2022). *Burnout y Engagement laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102206/DeLaCruz\\_CRF-Solsol\\_VH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102206/DeLaCruz_CRF-Solsol_VH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Días, S. & Morais, C. (2020). Satisfação e engagement: (Re)pensar a saúde e o bem-estar dos enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental no. Spe 7 Porto out.*. [https://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1647-21602020000300007&lang=es](https://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602020000300007&lang=es)
- Eliseo, G. (2020). *El Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz* [Tesis de Maestría. Universidad Xalapa]. <https://cdigital.uv.mx/>
- Espinoza, A. (2024). Peruanos son los menos satisfechos con sus empleos en Latinoamérica y tienen una alta intención de renunciar. <https://www.infobae.com/peru/2024/06/27/peruanos-son-los-menos-satisfechos-con-sus-empleos-en-latinoamerica-y-tienen-una-alta-intencion-de-renunciar/>
- Girbau, M., Del Cerro, S. & Giménez. (2021). Compromiso laboral de los directivos intermedios en sanidad: factores organizativos gestionables Compromiso laboral de los mandos intermedios en salud: factores organizativos gestionables. *Revista*

- de investigación de calidad sanitaria* 36, (5), 301-308.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2603647921000361>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Research methodology* (6th ed.). Mexico: McGrwall Hill Education. <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>
- Hower, K., Pfaff, H., Kowalski, C., Wensing, M. & Ansmann L. Measuring change attitudes in health care organizations. *J Health Organ Manag*;33(3):266-85. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S0864-0300202100020000700006&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0864-0300202100020000700006&lng=en)
- Juyuyama, J. (2019). Work engagement, satisfaction and job performance: the role of organizational culture. *Estudios de Administración*; 1: 32-49. <https://revistas.uchile.cl/index.php/EDA/article/download/55392/58328/189379>
- Marchalina, L., Ahmad, H. & Gelaidan, H. (2020). Employees' commitment to change personality traits and organizational culture. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 36(4), 1-16.
- Maharmeh, T. (2021). Leadership Styles and Employee Engagement: A Field Study at a Qatari Public Corporation. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 5 (22), 164 -181. <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/4398/4157>
- Maslow, A. (1999). *Motivation and personality*. Harper & row, Publishers Inc. Third edition. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Mohamed, H., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C. & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación. Guía para el proyecto de tesis*. Editorial instituto universitario de innovación ciencia y tecnología Inudi Perú. Primera edición digital. DOI: 10.35622/inudi.b.073
- Moreno, E., Peña, R. & Vásquez, E. (2021). *La importancia de la relación entre el engagement y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios logísticos en proceso de transformación digital*. [Tesis de maestría. Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3969>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). La OIT celebra el compromiso del G7 de invertir en capital humano y trabajo decente. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_878379/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_878379/lang-es/index.htm)
- Oseda, D., Mendivel, R. & Oseda, M. (2020). Compromiso organizacional y actitud al cambio del recurso humano de la universidad nacional de Cañete. *Revista ciencia y tecnología para el desarrollo - UJCM*; 6(12):39-46. <https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/174/156>
- Oseda, D., Ramos, M., Cirilo, O., Manrique, R. & Zevallo, L. (2018). Compromiso organizacional y actitud al cambio del personal que labora en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Apunt. cienc. soc.* 8 (1). DOI: <http://dx.doi.org/10.18259/acs.2018011>
- Oxford Economics (2020). Workforce 2020 y los desafíos que presenta para América Latina. <https://2020workforce.com/read-our-workforce-2020-report-for-an-overview-of-our-findings/>
- Parra, M., Visbal, O., Duran, S. & Badde, G. (2019). Quality of the communication and attitude of the employees in organizational change processes. *Interdisciplinaria*, 36, 1, 155-170 <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v36n1/v36n1a11.pdf>
- Peña, L., Martínez, B., Méndez, A. (2021). Organizational commitment and work attitude of health personnel during the COVID-19 (SARS-CoV-2) pandemic. *RevSalJal*. Year 8. Special issue. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211g.pdf>
- Quispe, F. & Rivero, G. (2023). *Engagement y estrés laboral en trabajadores del Centro de Salud de Ascensión, Huancavelica*. [Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/e42c14f4-f683-4695-b71c-97a8b5f320c1>
- Rabelo, E., Ros, M. & Torres da Paz, M. (2004). Validation of a scale of attitudes towards organizational change. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1): 9–30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317996002>

- Rai, A., & Maheshwari, S. (2020). Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. *Management Research Review*, 44(1), 133-157. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2019-0442>
- Rankmi, (2023). Satisfacción y compromiso de los colaboradores en Latinoamérica. Plataforma 360° para la gestión del capital humano. <https://www.orgdch.org/ltn/satisfaccion-y-compromiso-de-los-colaboradores-en-latam/>
- Rodríguez. V., Carbajal, K. & Montenegro, N. (2018). Recursos laborales como predictores de actitud hacia el cambio organizacional y bienestar. Universidad de Valparaíso, Santiago. *Revista de Psicología* ;27(1):14-26.
- Ruiz, L., Santisteban, L., Villanueva, J. (2020). The engagement process and its impact on the labor productivity of officials-lagunas district municipality. *Business Horizon Magazine*, 7(2), 70–84. DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>
- Sáenz, K., Thorndike, M. (2019). *Niveles de Engagement Laboral de los Colaboradores Asistenciales del Sector Salud, Chimbote*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40883/Saenz\\_AK-K-Thorndike\\_MMA-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40883/Saenz_AK-K-Thorndike_MMA-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Silva, M. Borges, E. Baptista, P. & Queirós, C. (2020). Nurses' engagement and job satisfaction at prehospital emergency care. *Portuguese Journal of Mental Health Nursing* 7. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0243>
- Trógolo, M., Morera, L., Estanislao, C., Spontón, C., & Medrano, L. (2020). Work engagement and burnout: real, redundant, or both? A further examination using a bifactor modelling approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 922-937. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1801642>
- Universidad César Vallejo (2022). Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo, resolución de consejo universitario N° 0470-2022/UCV. <https://www.collegesidekick.com/study-docs/4241996>

Vesga, J. & García, M. (2020) Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional. Editorial Universidad Católica de Colombia.

Vesga, J. García, M. & Forero, C. (2019). La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. *Revista interdisciplinaria*. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.15>

Yncio, M. (2020). *Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) en colaboradores de instituciones privadas*. [Tesis de maestría- Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48383/Yncio\\_FMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48383/Yncio_FMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Consiste en afrontar los problemas laborales con una actitud positiva y realizar las actividades con energía y dedicación (Trógolo, 2020).	La variable será medida a través de la escala de utrecht work engagement scale UWES-9, que consta de 17 ítems, considerando las dimensiones; vigor, dedicación y absorción	Vigor  Dedicación  Absorción	Escala tipo Likert:  Ordinal:  Nunca (0)  Casi nunca (1)  Algunas veces (2)  Regularmente (3)  Bastante veces (4)  Casi siempre (5)  Siempre (6)
Actitud al cambio organizacional	Proceso dinámico de transformación y adaptación resultante de modificaciones y cambios en diferentes factores y procesos dentro de una organización (Vesga & García, 2020).	La variable será medida a través de la escala tipo Likert, compuesta por 20 ítems, considerando las dimensiones: aceptación, cinismo y temor ante el cambio	Aceptación  Cinismo  Temor	Escala tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES-9)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

1. ----- En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. ----- Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. ----- El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. ----- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. ----- Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. ----- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7. ----- Mi trabajo me inspira
8. ----- Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9. ----- Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo
10. ----- Estoy orgulloso del trabajo que hago
11. ----- Estoy inmerso en mi trabajo
12. ----- Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
13. ----- Mi trabajo es retador
14. ----- Me "dejo llevar" por mi trabajo, pues estoy tan concentrado, que pierdo la noción del tiempo
15. ----- Soy muy persistente en mi trabajo
16. ----- Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo
17. ----- Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

## ESCALA DE ACTITUD HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Estimado Colaborador, la siguiente escala trata sobre la Actitudes ante el cambio organizacional y tiene como único propósito la investigación. Sus respuestas son anónimas y no hay respuestas correctas o incorrectas.

Años que desempeña: \_\_\_\_\_

Por cada pregunta marque con un aspa (x) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totamente de acuerdo

N°	ITEM					
<b>DIMENSIÓN: ACEPTACIÓN ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.					
02	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.					
03	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.					
04	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.					
05	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.					
06	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.					
<b>DIMENSIÓN: CINISMO ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
07	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.					
08	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.					
09	La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.					
10	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.					
11	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.					
12	Las personas desarrollan mecanismos para no cambiar.					
13	Las personas suelen negar que el cambio vaya a efectuarse.					
14	Los cambios en el comportamiento de los miembros de esta organización son muy lentos.					
<b>DIMENSIÓN: TEMOR ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad					
16	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.					
17	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.					
18	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.					
19	No permitir que los cambios se realicen dentro del plazo es un común en esta institución.					
20	Los cambios generan caos en esta organización.					

## Anexo 3: Reporte de similitud en software Turnitin

turnitin 3

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>17%</b>	<b>16%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>ojs.ciipme-conicet.gov.ar</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Fisfalen Huerta, Mario Heinrich. "Análisis económico de la carga procesal del poder judicial.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2021</b> Publicación	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>ri.uagro.mx:8081</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos

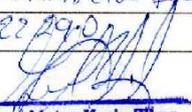
### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Escala de Actitud hacia el Cambio Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir Actitud al Cambio Organizacional
Nombres y apellidos del experto	Juan Miguel Betetta Osorio
Documento de identidad	07529127
Años de experiencia en el área	8 Años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital San Fernando Casa
Cargo	Médico - psiquiatra
Número telefónico	973884409
Firma	 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH HOSPITAL SAN IGNACIO DE SANTIAGO Mf. J. Miguel Betetta Osorio EMP 33542
fecha	10/06/24

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Escala de Actitud hacia el Cambio Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir Actitud al Cambio Organizacional
Nombres y apellidos del experto	Clara Rafaela Roque García
Documento de identidad	44383811
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	C.S. YUGA LUNA
Cargo	Obstetra
Número telefónico	943696862
Firma	 ROQUE RAFAELA CLARA RAQUEL MGR. GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD REG. Nº 403
fecha	01/06/2024

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Escala de Actitud hacia el Cambio Organizacional
Objetivo del instrumento	Valorar Actitud al Cambio Organizacional
Nombres y apellidos del experto	Mora Vilma, Gamonal Reyes
Documento de identidad	32766062
Años de experiencia en el área	30 a
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital "San Ismael" de Lima
Cargo	Coordinadora Unidad Salud Inmune
Número telefónico	942122290
Firma	 <b>Gamonal Reyes Maria Vilma</b> MGR. GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD N° 01140 SP EMERGENCIA Y DESASTRE N° 02008
fecha	01/06/2024

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	escala utrecht de engagement
Objetivo del instrumento	Valorar el Engagement
Nombres y apellidos del experto	Clara Rafael Rofre Garcia
Documento de identidad	44383811
Años de experiencia en el área	62
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	peruana
Institución	C. S. Yugoslavia
Cargo	Obstetra
Número telefónico	943696867
Firma	 MGR. GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD SER. N° 403
fecha	01/06/2024

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Escala Utrecht de Engagement
Objetivo del instrumento	Valorar el engagement
Nombres y apellidos del experto	Maria Vilma Gamonal Lladas
Documento de identidad	32766063
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital "Santísimo Corazón"
Cargo	Coordinadora Unidad de Salud Integral
Número telefónico	942.122290
Firma	 Gamonal Lladas Maria Vilma REG. REGIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD N° 00149 EMERGENCIA Y DESASTRE N° 02006
fecha	10/06/2024

### Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Escala Utrecht de Engagement
Objetivo del instrumento	Valorar el Engagement
Nombres y apellidos del experto	Juan Miguel Betetta Osorio
Documento de identidad	07524127
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Spa Torrey Coana
Cargo	Médico - Psiquiatra
Número telefónico	923 894408
Firma	 MC. J. Miguel Betetta Osorio CMP 53542
fecha	10/06/24

Anexo 5: Base de datos

ENGAGEMENT

P	VIGOR					total	DEDICACION						total	ABSORCION						total	TOTAL	NIVEL
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17			
1	2	6	6	5	5	24	5	5	2	1	6	5	24	5	6	3	6	6	6	32	80	MEDIO
2	5	5	6	5	6	27	5	5	5	6	6	5	32	5	5	5	5	4	5	29	88	MEDIO
3	4	5	2	4	3	18	2	4	3	5	5	5	24	4	3	2	3	3	3	18	60	BAJO
4	5	5	6	5	5	26	5	5	5	4	5	5	29	5	6	5	4	4	5	29	84	MEDIO
5	2	6	3	6	2	19	2	2	1	3	6	6	20	3	6	2	6	3	6	26	65	BAJO
6	5	6	6	5	6	28	6	5	3	5	6	6	31	5	5	6	5	6	6	33	92	ALTO
7	5	5	6	4	5	25	6	5	5	5	6	5	32	3	4	4	5	3	6	25	82	MEDIO
8	2	2	5	2	2	13	4	2	2	3	5	4	20	5	5	4	5	4	4	27	60	BAJO
9	3	3	2	3	3	14	3	3	2	4	5	3	20	3	3	2	4	4	4	20	54	BAJO
10	5	2	3	5	5	20	5	5	5	6	6	6	33	6	5	6	6	3	6	32	85	MEDIO
11	4	5	6	6	5	26	6	5	5	6	6	5	33	6	5	6	6	4	5	32	91	ALTO
12	2	4	5	5	3	19	5	3	5	5	5	5	28	2	5	5	5	3	5	25	72	MEDIO







4	9	6	6	6	6	6	30	6	5	6	6	6	6	35	5	5	5	5	5	6	31	96	ALTO
5	0	5	5	4	6	5	25	5	5	6	6	5	6	33	4	1	3	5	1	6	20	78	MEDIO
5	1	6	6	6	5	6	29	5	6	5	6	6	5	33	5	6	4	5	5	5	30	92	ALTO
5	2	5	6	6	5	6	28	6	5	3	5	6	6	31	5	5	6	5	6	6	33	92	ALTO
5	3	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	6	5	28	5	5	5	5	4	6	30	82	MEDIO
5	4	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36	102	ALTO
5	5	5	5	1	6	6	23	5	6	5	6	6	1	29	6	2	3	5	5	4	25	77	MEDIO
5	6	4	4	3	4	5	20	4	4	3	4	5	4	24	4	5	4	5	4	4	26	70	MEDIO
5	7	3	6	5	3	5	22	5	5	5	5	6	5	31	5	6	4	5	2	5	27	80	MEDIO
5	8	4	5	6	5	5	25	5	5	5	6	5	4	30	5	5	6	5	5	4	30	85	MEDIO
5	9	4	4	6	5	5	24	6	5	5	5	6	5	32	5	5	4	5	4	5	28	84	MEDIO
6	0	5	6	6	6	6	29	5	6	6	6	6	6	35	6	6	6	6	6	6	36	100	ALTO

6 1	6	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36	5	6	6	6	5	6	34	<b>100</b>	ALTO
6 2	6	6	6	6	6	6	30	6	6	5	6	6	6	35	5	6	6	5	5	6	33	<b>98</b>	ALTO
6 3	5	5	6	6	6	6	28	3	6	6	4	6	6	31	2	3	4	6	5	6	26	<b>85</b>	MEDIO
6 4	6	6	4	6	5	6	27	6	6	5	6	6	6	35	5	5	4	5	4	6	29	<b>91</b>	ALTO
6 5	5	6	5	5	6	6	27	5	5	5	5	5	5	30	5	6	5	5	1	4	26	<b>83</b>	MEDIO
6 6	5	6	4	6	5	6	26	1	2	3	3	6	4	19	6	3	3	4	0	5	21	<b>66</b>	BAJO
6 7	2	4	3	4	4	6	17	5	<b>4</b>	3	4	5	5	26	2	4	4	3	3	3	19	<b>62</b>	BAJO
6 8	2	4	6	4	5	6	21	6	4	4	5	6	5	30	4	5	5	5	4	5	28	<b>79</b>	MEDIO
6 9	4	5	4	4	5	6	22	5	5	4	5	6	5	30	4	6	1	5	4	5	25	<b>77</b>	MEDIO
7 0	5	5	4	5	5	6	24	3	3	3	3	6	5	23	3	3	3	5	3	4	21	<b>68</b>	MEDIO
7 1	5	4	1	6	6	6	22	5	6	5	5	6	4	31	5	0	4	4	5	5	23	<b>76</b>	MEDIO
7 2	2	3	4	2	4	6	15	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	2	3	17	<b>47</b>	BAJO

7 3	5	5	2	5	5	22	6	5	5	5	5	5	31	4	1	1	5	1	3	15	68	MEDIO
7 4	4	6	6	5	5	26	5	5	5	6	6	6	33	5	6	5	6	6	6	34	93	ALTO
7 5	4	5	5	5	4	23	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	81	MEDIO
7 6	4	2	4	4	3	17	3	2	4	3	3	2	17	3	2	3	4	3	3	18	52	BAJO
7 7	5	5	4	4	4	22	6	5	5	5	6	5	32	5	6	4	5	4	4	28	82	MEDIO
7 8	6	5	3	6	6	26	2	6	5	6	6	3	28	5	5	3	5	3	5	26	80	MEDIO
7 9	3	3	2	5	5	18	5	5	5	5	6	6	32	6	5	5	5	6	5	32	82	MEDIO
8 0	5	5	6	2	5	23	5	4	2	4	5	4	24	3	5	1	6	0	4	19	66	BAJO

ACTITUD HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

P	ACEPTACION DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL							CINISMO ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL							TEMOR ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL							TOTAL	NIVEL		
	1	2	3	4	5	6	total	7	8	9	10	11	12	13	14	total	15	16	17	18	19			20	total
1	4	5	2	5	4	5	25	5	4	5	5	5	4	4	5	37	5	5	2	2	4	4	22	84	ALTO
2	4	4	4	5	2	4	23	3	3	2	4	4	2	2	4	24	4	4	3	2	4	2	19	66	BAJO

3	4	3	4	3	4	3	21	4	2	4	2	4	3	3	3	25	4	4	3	4	4	3	22	68	BAJO
4	5	4	4	5	4	5	27	4	3	4	5	4	4	4	5	33	4	3	4	2	4	2	19	79	MEDIO
5	4	4	5	2	4	5	24	4	3	4	2	3	3	4	3	26	4	5	4	4	3	3	23	73	MEDIO
6	4	5	5	4	4	5	27	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	2	4	2	5	5	23	84	ALTO
7	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	3	4	4	29	4	5	4	3	4	3	23	76	MEDIO
8	5	4	5	4	4	5	27	5	3	4	2	5	4	4	5	32	5	5	4	2	5	4	25	84	ALTO
9	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	4	4	4	30	5	3	4	3	4	4	23	77	MEDIO
10	4	4	5	4	3	5	25	4	4	5	5	5	4	5	5	37	5	5	3	3	5	5	26	88	ALTO
11	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	5	5	4	4	4	35	5	4	4	4	5	4	26	86	ALTO
12	4	2	2	5	5	5	23	3	2	2	5	5	5	4	4	30	4	4	4	3	2	5	22	75	MEDIO
13	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	1	4	5	4	4	22	82	ALTO
14	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	4	5	5	39	3	4	5	2	5	5	24	90	ALTO
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	2	4	2	19	75	MEDIO
16	3	2	1	2	2	4	14	4	4	4	2	4	2	3	4	27	4	2	4	2	4	4	20	61	BAJO
17	2	4	4	4	4	5	23	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	5	4	4	4	5	26	82	ALTO

18	4	4	2	5	4	4	23	4	2	5	4	2	2	4	5	28	3	4	2	4	2	3	18	69	BAJO
19	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	2	4	3	3	4	20	76	MEDIO
20	5	3	4	5	5	4	26	5	4	4	4	2	2	2	4	27	4	4	4	3	4	2	21	74	MEDIO
21	2	2	4	4	4	4	20	2	3	4	4	4	4	3	4	28	4	2	4	4	3	4	21	69	BAJO
22	3	3	2	4	2	4	18	2	3	3	2	4	5	5	4	28	3	2	4	3	4	5	21	67	BAJO
23	2	4	3	3	4	4	20	4	3	3	4	5	5	4	4	32	3	3	3	5	4	5	23	75	MEDIO
24	4	5	4	5	4	5	27	5	4	5	3	4	3	4	4	32	5	4	2	3	3	5	22	81	MEDIO
25	4	3	4	5	4	5	25	4	3	4	5	3	4	4	4	31	4	3	4	3	4	2	20	76	MEDIO
26	1	5	4	5	5	5	25	3	2	5	3	5	3	3	4	28	5	4	5	4	5	5	28	81	MEDIO
27	4	4	5	5	5	4	27	4	3	3	5	4	4	5	3	31	5	3	5	5	4	5	27	85	ALTO
28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	1	5	4	5	5	35	5	5	5	1	5	5	26	91	ALTO
29	4	2	1	5	4	5	21	2	2	3	5	4	3	4	5	28	4	4	4	2	4	4	22	71	MEDIO
30	5	5	5	5	4	5	29	3	5	5	1	5	5	5	4	33	5	1	5	2	5	3	21	83	ALTO
31	3	3	3	4	4	4	21	3	3	2	5	3	3	3	4	26	4	4	3	4	3	4	22	69	BAJO

3 2	5	4	4	5	4	5	27	4	3	4	5	4	4	4	5	33	4	3	4	2	4	2	19	79	MEDI O
3 3	3	3	3	2	5	3	19	2	2	2	4	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	49	BAJO
3 4	3	3	2	4	1	5	18	4	3	4	5	4	3	4	4	31	4	3	3	4	3	4	21	70	MEDI O
3 5	4	2	4	5	5	4	24	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	5	26	83	ALTO
3 6	4	4	4	4	2	3	21	3	2	4	4	2	2	2	4	23	2	2	3	4	2	2	15	59	BAJO
3 7	4	4	2	5	5	4	24	4	4	5	5	4	4	4	2	32	4	4	4	2	3	4	21	77	MEDI O
3 8	2	4	4	4	4	4	22	4	4	5	4	5	3	4	4	33	5	3	5	3	4	5	25	80	MEDI O
3 9	4	4	2	5	5	5	25	4	4	5	4	4	4	2	4	31	4	3	4	2	3	4	20	76	MEDI O
4 0	4	2	3	3	4	5	21	4	2	4	5	3	2	2	4	26	3	4	2	4	3	2	18	65	BAJO
4 1	4	2	2	1	4	5	18	5	4	4	5	4	2	4	4	32	4	5	4	3	4	4	24	74	MEDI O
4 2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	23	79	MEDI O
4 3	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	5	5	4	5	4	28	92	ALTO
4 4	3	4	4	4	3	4	22	5	4	4	4	3	4	4	3	31	4	4	3	3	4	4	22	75	MEDI O
4 5	5	5	4	4	3	3	24	3	3	3	4	4	3	4	3	27	4	4	3	3	3	4	21	72	MEDI O

46	5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	5	5	5	4	4	36	4	3	4	3	4	5	23	87	ALTO
47	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	18	66	BAJO
48	4	5	2	5	4	4	24	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4	3	4	2	4	4	21	81	MEDIO
49	4	3	4	4	3	5	23	3	3	4	5	3	4	3	3	28	4	3	3	3	3	3	19	70	MEDIO
50	3	4	5	5	5	5	27	4	3	4	4	3	4	3	3	28	4	3	4	3	4	2	20	75	MEDIO
51	5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	5	5	5	4	4	36	4	3	4	3	4	5	23	87	ALTO
52	4	5	5	4	4	5	27	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	2	5	2	5	5	24	85	ALTO
53	4	3	4	3	4	5	23	4	3	3	4	3	3	3	4	27	4	4	4	2	3	3	20	70	MEDIO
54	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	1	1	5	4	4	27	4	4	4	4	4	1	21	74	MEDIO
55	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	75	MEDIO
56	5	4	3	4	4	3	23	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4	5	4	3	4	3	23	80	MEDIO
57	4	3	3	4	4	4	22	3	3	4	4	4	3	3	4	28	4	4	3	3	3	4	21	71	MEDIO
58	2	4	3	4	4	5	22	4	3	4	4	5	2	3	4	29	4	3	4	3	4	5	23	74	MEDIO
59	3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	2	4	4	3	1	26	3	4	4	4	4	4	23	73	MEDIO

60	4	5	4	3	4	4	24	4	2	4	4	4	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	24	75	MEDIO
61	5	3	1	5	5	5	24	1	4	3	3	3	5	4	5	28	5	3	4	1	4	1	18	70	MEDIO
62	5	3	1	5	5	5	24	1	4	3	3	3	5	4	5	28	5	3	4	1	4	5	22	74	MEDIO
63	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	4	4	5	36	5	5	4	3	4	5	26	86	ALTO
64	4	4	4	5	2	4	23	2	4	2	5	2	4	4	2	25	2	5	2	4	4	2	19	67	BAJO
65	4	3	2	3	2	4	18	5	3	4	4	3	4	2	2	27	2	5	2	4	2	2	17	62	BAJO
66	4	4	4	5	5	5	27	4	3	3	3	4	4	4	3	28	3	3	4	3	5	4	22	77	MEDIO
67	4	3	4	5	5	2	23	4	2	3	2	3	4	2	3	23	2	1	3	4	5	3	18	64	BAJO
68	3	3	4	4	3	4	21	3	4	4	5	3	4	4	3	30	5	4	4	3	4	5	25	76	MEDIO
69	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	2	3	4	4	29	3	5	4	3	3	2	20	75	MEDIO
70	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	5	5	5	4	4	35	5	4	4	4	4	2	23	84	ALTO
71	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	2	4	4	2	4	27	4	4	4	4	5	2	23	73	MEDIO
72	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	18	69	BAJO
73	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	3	4	4	4	4	33	4	5	5	4	4	4	26	82	ALTO

74	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4	5	5	4	4	5	27	94	ALTO
75	2	2	4	5	2	5	20	2	3	4	5	2	4	4	5	29	5	4	5	4	4	1	23	72	MEDIO
76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	80	MEDIO
77	4	4	5	4	4	5	26	4	5	4	5	5	5	4	5	37	4	5	4	4	2	3	22	85	ALTO
78	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	2	4	4	3	4	30	3	3	4	2	4	3	19	75	MEDIO
79	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	3	5	31	5	4	3	3	4	4	23	78	MEDIO
80	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4	5	5	3	4	5	26	93	ALTO

## Anexo 6: Consentimiento Informado

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Engagement y actitud hacia el cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024

Investigador: Wilfredo Francisco Longobardi Huamán

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Engagement y actitud hacia el cambio organizacional en un hospital público de Casma”, cuyo objetivo es Determinar la relación engagement y actitud hacia el cambio organizacional del personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá demostrar si existe relación entre el engagement y la actitud hacia el cambio organizacional en personal asistencial de un hospital público de Casma, 2024.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el hospital público de Casma. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos pertenecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Wilfredo Francisco Longobardi Huamán, email: [wlongobardit@ucvvirtual.edu.pe](mailto:wlongobardit@ucvvirtual.edu.pe) y el docente asesora Dr. Ericson Felix Castillo Saavedra, email: [efcastillos@ucvvirtual.edu.pe](mailto:efcastillos@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos.....

Firma: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 7: Proveído de autorización para realizar la investigación en una institución

	HOSPITAL DE APOYO "SAN IGNACIO" DE CASMA	RECURSOS HUMANOS
---	--	------------------

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

Casma, 12 de Junio del 2024

### PROVEIDO N°042 -2024-HASIC/RRHH/D.-

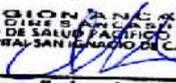
**Referencia** : Expediente N° 1674-2024

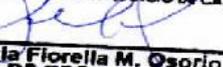
**Asunto** : Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución.

Visto el documento de la referencia presentado por el **Obsta. Wilfredo Francisco Longobardi Humán**, personal nombrado de esta institución, donde solicita autorización para realizar trabajo de investigación titulado: "Engagement y actitud al cambio organizacional del personal asistencial de un Hospital Público de Casma, 2024"; al respecto esta Dirección en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos dan su autorización para que realice su trabajo de investigación considerando la prudencia y reserva de la información adquirida.

Atentamente,

KJFF/SFMOV/lcp  
C.C.  
Interesado  
Archivo

  
REGION ANCAESH  
DIRECCION GENERAL DE SALUD  
RED DE SALUD PACIFICO SUR  
HOSPITAL SAN IGNACIO DE CASMA  
  
Bлга. Karen Fajardo Fernando  
CBP 2914  
DIRECTORA (P)

  
REGION ANCAESH  
DIRECCION GENERAL DE SALUD  
RED DE SALUD PACIFICO SUR  
HOSPITAL SAN IGNACIO DE CASMA  
  
Lic. Silvia Fiorella M. Osorio Valencia  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

## Anexo 8: Alfa de Cronbach del instrumento Engagement y actitud al cambio organizacional

### ENGAGEMENT

#### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	17

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	5,1000	,87560	10
VAR00002	4,5000	1,43372	10
VAR00003	4,6000	1,89737	10
VAR00004	5,2000	1,22927	10
VAR00005	5,0000	,94281	10
VAR00006	4,2000	1,61933	10
VAR00007	4,7000	1,33749	10
VAR00008	4,6000	,96609	10
VAR00009	4,8000	1,31656	10
VAR00010	5,5000	,70711	10
VAR00011	4,9000	1,10050	10
VAR00012	4,0000	1,24722	10
VAR00013	4,4000	1,42984	10

VAR00014	4,0000	1,63299	10
VAR00015	4,8000	,78881	10
VAR00016	3,5000	1,26930	10
VAR00017	5,4000	,96609	10

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	74,1000	149,656	,704	,879
VAR00002	74,7000	135,567	,835	,870
VAR00003	74,6000	146,267	,341	,896
VAR00004	74,0000	146,444	,590	,881
VAR00005	74,2000	149,733	,645	,880
VAR00006	75,0000	144,889	,462	,887
VAR00007	74,5000	144,278	,605	,880
VAR00008	74,6000	149,600	,634	,880
VAR00009	74,4000	151,378	,383	,888
VAR00010	73,7000	160,456	,254	,890
VAR00011	74,3000	144,456	,750	,876
VAR00012	75,2000	154,622	,301	,891
VAR00013	74,8000	143,511	,583	,881
VAR00014	75,2000	143,511	,494	,885
VAR00015	74,4000	153,378	,589	,883
VAR00016	75,7000	145,567	,599	,880
VAR00017	73,8000	146,400	,778	,876

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
79,2000	165,511	12,86511	17

## ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	20

### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,0000	,94281	10
VAR00002	3,5000	1,17851	10
VAR00003	3,1000	1,66333	10
VAR00004	4,1000	1,28668	10
VAR00005	3,8000	1,22927	10
VAR00006	3,6000	1,42984	10
VAR00007	3,4000	,96609	10
VAR00008	2,8000	1,03280	10
VAR00009	3,5000	1,43372	10
VAR00010	4,2000	,91894	10
VAR00011	3,3000	1,41814	10
VAR00012	3,7000	1,15950	10
VAR00013	3,5000	1,17851	10
VAR00014	3,5000	1,26930	10
VAR00015	4,3000	1,33749	10
VAR00016	4,3000	,48305	10
VAR00017	3,2000	1,03280	10
VAR00018	3,8000	1,22927	10
VAR00019	2,8000	1,39841	10
VAR00020	3,0000	1,33333	10

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	67,4000	121,378	,374	,804
VAR00002	66,9000	140,544	-,425	,842
VAR00003	67,3000	104,011	,686	,781
VAR00004	66,3000	106,900	,808	,777
VAR00005	66,6000	110,267	,708	,784
VAR00006	66,8000	126,178	,057	,823
VAR00007	67,0000	116,222	,619	,793
VAR00008	67,6000	114,933	,634	,791
VAR00009	66,9000	112,544	,508	,795
VAR00010	66,2000	116,844	,622	,794
VAR00011	67,1000	119,433	,277	,810
VAR00012	66,7000	128,456	,009	,821
VAR00013	66,9000	115,433	,522	,795
VAR00014	66,9000	118,322	,366	,804
VAR00015	66,1000	108,322	,716	,782
VAR00016	66,1000	135,433	-,500	,825
VAR00017	67,2000	120,844	,358	,804
VAR00018	66,6000	130,489	-,070	,826
VAR00019	67,6000	112,711	,518	,794
VAR00020	67,4000	111,378	,600	,790

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
70,4000	130,044	11,40370	20