



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Engagement y Desempeño Laboral en tiempos COVID-19. Instituto
Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Muñoz Díaz, Jose Alberto ([ORCID: 0000-0002-6483-2629](https://orcid.org/0000-0002-6483-2629))

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda ([ORCID 0000-0001-5099-1314](https://orcid.org/0000-0001-5099-1314))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios.

Por las múltiples bendiciones, como lograr ejecutar mi tesis.

A mi madre

Por el apoyo incondicional en las decisiones de mi vida profesional y personal, por siempre permitirme soñar sin límite, por sus valores inculcados y el amor incalculable.

A mi Hijita

Por ser mi motivo y razón de vivir, de esforzarme diariamente a ser mejor.

A Melissa

Por ser mi apoyo y alentarme a continuar, cuando parecía que me iba a rendir; por ser mi complemento incondicional.

A mi familia

Hermanos y sobrinos por ofrecerme su cariño, enseñanzas y ser una parte fundamental en mi vida.

José Alberto Muñoz Díaz

Agradecimiento

A mi asesora, Dra. Miryam Griselda Lora Loza

Por su apoyo, compromiso, exigencia, dedicación, paciencia y sobre todo su tiempo brindado para cada asesoría.

A la Universidad César Vallejo

A mis docentes de la Maestría y miembros del jurado calificador, que me permitió construir nuevos conocimientos en base a sus enseñanzas y experiencias durante los estudios de postgrado.

A los jueces expertos

Por ayudarme a validar mis instrumentos que permitieron la realización de mi tesis.

José Alberto Muñoz Díaz

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatorias	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	06
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de Investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población (criterios de selección), muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

Índice de tablas

Nº

La relación entre el engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN-Norte. 24

La relación entre la dimensión vigor del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN-Norte. 25

La relación entre la dimensión dedicación del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN-Norte. 26

La relación entre la dimensión absorción del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN-Norte. 27

Resumen

El reto de las instituciones de salud en la presente coyuntura de la COVID-19 es poder reencontrarse con formas creativas de trabajo interno para alcanzar metas reestructuradas a las nuevas condiciones de trabajo institucional y su impredecible variabilidad en el tiempo. Desde esta perspectiva se realizó una investigación para determinar la relación entre el engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE". La investigación descriptiva correlacional involucró la participación de 87 profesionales de la salud del IREN-Norte, quienes aplicaron para dos cuestionarios estructurados sobre el nivel de engagement y desempeño laboral encontrándose que el engagement es predominantemente alto (55,2%) y el desempeño laboral medio (66,7%); las dimensiones del engagement como vigor y absorción alcanzaron niveles predominantemente altos (55,2% y 63,2% respectivamente); mientras que la dedicación alcanzó un nivel predominantemente medio (49,4%). Se concluyó en que existe relación significativa entre el engagement ($p < 0,001$), el vigor ($p < 0,001$), la dedicación ($p < 0,05$) y la absorción ($p < 0,001$) con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".

Palabras clave: engagement, desempeño laboral, Vigor, dedicación y absorción laboral.

Abstract

The challenge for health institutions in the current situation of COVID-19, is to be able to rediscover creative forms of internal work to achieve goals restructured to the new institutional work conditions and their unpredictable variability over time. From this perspective, an investigation was carried out to determine the relationship between engagement with work performance in COVID-19 times, at the Regional Institute of Neoplastic Diseases "IREN- NORTE". The descriptive correlational research involved the participation of 87 health professionals from IREN-North, who applied for two structured questionnaires on the level of engagement and work performance, finding that engagement is predominantly High (55.2%) and Medium Work Performance (66.7%), the engagement dimensions such as Vigor and absorption reached predominantly High levels (55.2% and 63.2% respectively) while dedication reached a predominantly Medium level (49.4%). It was concluded that there is a significant relationship between engagement ($p < 0.001$), vigor ($p < 0.001$), dedication ($p < 0.05$) and absorption ($p < 0.001$) with job performance in COVID- 19 times, at the Regional Institute of Neoplastic Diseases "IREN-NORTE".

Keywords: engagement, job performance, Vigor, dedication and job absorption

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los nuevos desafíos más importantes de la gestión y administración en salud, en lo que va de la crisis sanitaria mundial COVID-19, es la forma cómo contribuye con el personal sanitario para su reinención, para pasar de un estado negativo de depresión, angustias e incertidumbres, a superar miedos, enfrentando sus propios temores y pánicos; buscan un estado mental caracterizado por el positivismo y la satisfacción con el entorno laboral, tratando de que las emisiones o complicaciones del contexto favorezcan al grupo humano para adaptar sus conductas acordes con los nuevos condicionamientos de trabajo. El objeto es que las instituciones de salud puedan reencontrarse con formas creativas para alcanzar sus metas, pero hasta hoy la COVID-19 los está retando a definir las ya que, hasta antes de éste, eran completamente insospechadas (SiTff, 2020).

En países altamente avanzados, especialmente en China, Rusia, Japón, EE. UU. Reino Unido y Alemania, que cuentan con larga data en el empleo de las tecnologías médicas de punta y de las tecnologías de las comunicaciones para la prestación de servicios de salud, el contexto de la COVID-19 no los asusta ni los ha inmovilizado; por el contrario, siguen trabajando en la consecución de fines y metas programadas. La gestión de los recursos humanos no cambió esencialmente en nada, sus roles y sus papeles, prácticamente, responden con facilidad a las exigencias de la coyuntura actual (Wise et al, 2020).

En cambio, en países en vías de desarrollo de Asia, África y América Latina, el apoyo tecnológico y financiero para los sistemas de salud es escaso o nulo; se recurre a soluciones muy diversas y cambiantes porque su papel es motivar, aunque no puedan prever las formas terminales de los procesos motivadores, para mejorar el desempeño laboral del personal y su crecimiento en medio de la coyuntura actual. Para ellos, todo es relativamente incierto y su trabajo conlleva una enorme complejidad, sobre todo, por la forma en que orientan sus actividades. En estos países el apoyo de los engagement con el desempeño laboral es una necesidad, sin ellos no se puede hablar de ampliar o encontrar nuevos conocimientos, habilidades y destrezas que les permitan encaminarse a nuevas

formas de competitividad laboral, tampoco se puede hablar de mejorar los flujos de la acción corporativa en la institución (WHO, 2002).

Posiblemente, ni siquiera estos procesos tengan lugar en muchos países del mundo, pero las personas con instinto de preservación de su estatus, tienden diferencialmente a propiciarle a las gestiones y administraciones en salud, nuevos campos y espacios que le permiten mostrar algunos logros como signos o manifestaciones de la búsqueda de la competitividad básica, dentro de las condiciones que la coyuntura actual les plantea. Esta situación es la que diferencia al engagement del trabajador común en salud. En cambio, en países altamente desarrollados, los conceptos de engagement y desempeño laboral adquieren significados distintos, prácticas administrativas complementemente diferenciadas, en tanto movilización de personas en sus actividades. Sus lugares son directamente proporcionales a sus capacidades; mientras que en países en vía de desarrollo, aún las necesidades básicas para el trabajo no están satisfechas, menos podríamos hablar de las posibilidades que ambos grupos de trabajadores puedan tener para mejorar sus oportunidades laborales (Sun et al, 2020).

La COVID-19, al obligar a los sistemas de salud a romper sus esquemas de confort, para observar la relación entre engagement y desempeño laboral con el fin de buscar en ellos nuevas estrategias de trabajo estructurados y esperados, simplemente han invertido la predisposición de las personas y hacen que sirvan más a los encantos de enfrentar y comparar sus propios miedos y temores, antes de convertirse en elementos fracasados para el trabajo que ellos mismos conocen desde siempre (Walker, Whittaker, Watson, et al, 2020).

Esta situación coyuntural planteada por la COVID-19 está ayudando a expresar deliberadamente la forma cómo las personas o el trabajador de salud, es capaz de utilizar las variaciones del contexto laboral para conseguir cierto tipo de propósito en base a la defensa de su propia ventaja competitiva que antes de la pandemia tenía a nivel laboral (Abuya et al, 2020).

El plan para ellos es completamente sencillo: no dejar que la organización o

institución fracase porque con ello el que sale perdiendo primero es el propio trabajador. Entonces, el supuesto institucional es básico, ya que el trabajador siempre va a buscar asegurar que se cumplan ciertos tipos de actividades como si fueran éstas su misión dentro de la organización en coyuntura de crisis sanitarias complejas (Wise et al, et al., 2020).

Este modus operandi institucional está basado en la evidencia histórica que muestran a los trabajadores defendiendo los procesos de confrontación institucional con las nuevas características del contexto. Prefieren pasarse la vida laboral defendiendo las causas institucionales, a pesar que sabe que no encaja en la lógica de trabajo que corresponde para la coyuntura actual (Abuya, et al. 2020).

Latinoamérica es uno de los continentes más golpeados por la COVID- 19, y sus países y pueblos que lo conforman han ido buscando nuevas formas, nuevos emprendimientos que garanticen fundamentalmente la subsistencia social de sus estructuras y sistemas de salud. Sin embargo, ha colocado al trabajador sanitario en una especie de recurso indefinido y muy variado, dependiente de lo que puedan hacer o decidir otros sobre las organizaciones o instituciones del Estado. Difícilmente se puede observar a instituciones de salud trabajar para alcanzar objetivos distintos a los que se referencian en la lucha contra la COVID-19 y, por lo tanto, no deja que el personal pueda mostrar vigor, dedicación o absorción laboral distinta; su dinámica ya no es creativa, es irracional (Arlene, et al, 2020).

Nuestro país es uno de los que más siente el peso de los cambios que ha generado y ha propuesto la COVID-19 al trabajador sanitario, dado el contexto en que se vive le resulta difícil separar sus comportamientos, sus miedos, temores y pánicos con el comportamiento de las organizaciones o instituciones prestadores de servicios de salud. Muchas veces olvidan que son ellos mismos los que hacen a las organizaciones que funcionan, porque son ellos las que las forman y deciden, y actúan en su nombre. Sin embargo, lo que antes de la COVID-19 se designaba como roles y papeles con diversos términos a las personas que trabajan en la institución ahora cuesta mucho mantener esas tipificaciones por que sólo lo identifican con recursos humanos, colaboradores asociados y no entienden estas

nuevas formas de identificar (OMS, 2020)

A los trabajadores de salud, en un primer momento, los convirtieron en parias a los que se dirigían haciendo uso de conceptos y lenguajes peyorativos, insultantes, a pesar de su gran valor para la organización o institución en las que laboran. Los trabajadores de salud daban mucha más importancia a las ofensas que recibían, estaban desorientados o desconcertados, ya que no podían separar su trabajo institucional con su vida social. La COVID-19 se ha encargado de que ellos incurran, por cuenta propia, en este absurdo, pero las propias instituciones de salud ya no los trataban como recursos humanos en salud, sino como mano de obra directa o indirecta, y sus condiciones laborales los determinaron los famosos CAT o intermediarios que conocen o identifican al personal de salud como personal productivo o improductivo. Entonces, el nombre que las instituciones de salud les dan a las personas que trabajan en ellas tienen un significado importante, porque señala con claridad el papel y el valor que atribuyen estas instituciones a las personas que en ellas trabajaban (OPS, 2020).

La COVID-19, al parecer, está colocando las cosas en su lugar en muchos aspectos de la vida social y en las instituciones de salud no es la excepción, porque está mostrando la mutua dependencia de las organizaciones o instituciones de salud con su personal laboral, lo que proporciona beneficios recíprocos a través de una larga simbiosis entre las personas y las instituciones (MINSA, 2020).

En el IREN-Norte, la situación descrita presenta las mismas características, a pesar de su increíble heterogeneidad por ser una institución altamente especializada. Se han encontrado muchos casos de trabajadores que ponen mucho vigor, dedicación y absorben labores para evitar que el desempeño laboral no se vea afectado en la institución o ésta se muestre impotente ante los retos que le impone la coyuntura del COVID-19.

Son muchas las evidencias de comportamientos persistentes y muestras de valores generados por nuevos involucramientos, motivaciones positivas que movilizan

sentidos de pertenencia con la institución. En forma abierta se muestran, a pesar de los que se está viviendo con el COVID-19, entusiasmos, renovados, con disponibilidad, optimismo para el cumplimiento de las tareas o simplemente para permitir un mayor flujo de las acciones corporativas, sin saber que con eso ya es suficiente para relanzar las nuevas formas estructuradas de desempeño laboral o mejorar la productividad.

Este valor agregado del personal institucional es capaz de mostrar expresiones claras de engagement y de mejoras del desempeño laboral, pero necesita ser demostrado, no sólo para desarrollar teóricamente el área temática, sino también para obtener mejores resultados dentro de la perspectiva social de la confrontación con la COVID-19; desde este punto de vista la investigación plantea como problema principal ¿Cuál es la relación entre el engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”? La hipótesis: El engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”. El objetivo general fue determinar la relación entre el engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”. Los objetivos específicos son establecer la relación entre la dimensión vigor del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”; establecer la relación entre la dimensión dedicación del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”; establecer la relación entre la dimensión absorción del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se presentan los antecedentes empíricos internacionales y nacionales que permiten interpretar y contrastar nuestros resultados y se continua con una exposición sobre el estado del arte de las variables de estudio, engagement y desempeño laboral en el personal de salud del IREN-Norte, asumiendo una postura investigativa crítica, de tal manera que se puedan evitar los sesgos de percepción subjetiva sobre los mismos.

Entre los antecedentes empíricos internacionales tenemos al trabajo presentado por Arlene et al., (EE.UU., 2020) cuyo objetivo fue determinar relación entre el engagement y el desempeño laboral de enfermeras que trabajan en cuidados intensivos en hospitales de Washington DC y Albany, Nueva York. El estudio observacional y transversal que duró un año (enero a diciembre del 2020), trabajó sobre una corte de 201 enfermeras, encontrándose que el engagement se relacionaba con el desempeño laboral según la edad, la carga de trabajo, la escala remunerativa. El engagement y el desempeño laboral presentaron una correlación inversa y significativa (β -.17 y $p < 0,05$). Concluyeron en que se confirma la relación entre un modelo de engagement laboral que incorpora factores relacionados con el trabajo como la edad, carga laboral, escala remunerativa, predice significativamente el desempeño laboral de las enfermeras.

También en Eguchi, et al., (Japón, 2020) cuyo objetivo fue determinar la asociación entre el engagement y desempeño laboral en un grupo de trabajadores japoneses. La investigación prospectiva observacional involucró a 1824 trabajadores <65 años, encontrando que el engagement se asociaba significativamente con el desempeño laboral, siendo más fuerte entre mujeres que entre hombres ($\beta = 0.242$, $p < 0.001$ y $\beta = 0.153$, $p < 0.001$, respectivamente). Concluyen que el engagement predice el desempeño laboral y que existe un mayor impacto del engagement sobre el desempeño laboral en mujeres que entre los hombres.

En el trabajo de Wan, Li, Shang y Yu (China, 2020), el propósito fue comprender el engagement laboral y explorar sus predictores entre las enfermeras 1065

registradas en China mediante el uso de un diseño de encuesta descriptivo y transversal. El engagement laboral se midió con la encuesta (UTRECHT). Los resultados muestran que el engagement laboral promedio de las enfermeras chinas fue de 3.54 (desviación estándar = 1.49, en una escala del 1-10), según la edad en engagement alcanzó niveles ($\beta = .16$, $t = 5.32$), las características del trabajo ($\beta = .33$, $t = 9.43$) y entorno de práctica ($\beta = .23$, $t = 6,59$) fueron predictores significativos del engagement laboral. Se concluye que se debe alentar a los líderes de enfermería a dar forma a las características laborales de motivación y crear un entorno de práctica de apoyo para aumentar el engagement laboral de las enfermeras.

Por su parte, Jutengren, Jaldestad, Dellve y Eriksson (Suecia, 2020) el objeto del estudio fue determinar la influencia del engagement sobre el desempeño y satisfacción laboral de empleados sanitarios de Suecia. La investigación de diseño descriptivo correlacional desarrolla un análisis de regresión en paneles estructurados en dos tiempos distintos (muestras cronológicas correlacionadas) por separado; encontrando que los mayores niveles de engagement eran predictores del desempeño laboral y la satisfacción laboral, sin embargo, este era muy bajo concluyendo que sería beneficioso para las instituciones prestadoras de servicios de salud considerar la creación de grupos de trabajo liderados por engagement para promover la mejora del desempeño laboral y la satisfacción laboral.

Por su parte Ruiz, Ortega, Allande, et al., (España, 2020) se propusieron determinar si el sentido de coherencia, engagement y clima laboral son predictores del malestar psicológico entre los trabajadores no sanitarios durante la pandemia de COVID-19 en España. La investigación observacional descriptiva y transversal involucró a 1089 personas aplicando la escala (UWES-9) de engagement, (SOC-13) sobre el sentido de coherencia y el (Goldberg GHQ-12) de salud mental; encontrando niveles bajos de engagement relacionados a la angustia que alcanzó un (77,9%); los sentidos de coherencia se relacionan a los niveles más altos e angustia (86,3%); el 94,1% cree necesario que los profesionales involucrados en COVID-19 deben recibir apoyo psicológico. Concluyeron en que existe relación significativa entre el sentido de coherencia, engagement y malestar psicológico

siendo la angustia el factor psicológico que más compromete la relación entre el sentido de coherencia, engagement con el malestar psicológico.

Se cuenta también con el trabajo de De Simone, Planta y Cicotto (Italia, 2018), cuyo objetivo fue determinar la influencia del engagement laboral, la autoeficacia y las capacidades sobre la satisfacción laboral de enfermeras y pacientes. El estudio recopiló datos de 194 enfermeras y 181 pacientes de 22 salas de hospitalización en dos hospitales del sur de Italia. Se encontró, el engagement laboral, la autoeficacia y las capacidades de agencia estaban interrelacionadas positivamente y negativamente con la satisfacción de enfermeras y de los pacientes con el servicio brindado y recibido. Se concluye que el análisis de regresión demostró que la satisfacción laboral en enfermeras se relacionaba significativamente con el engagement y la autorregulación y la anticipación y se correlacionó negativamente con satisfacción de los pacientes con el servicio recibido.

En Latinoamérica se cuenta con el trabajo de Carrillo (Ecuador, 2020) cuyo objetivo fue analizar el engagement laboral en profesionales de la salud del primer nivel de atención de los distritos de la Provincia de Santa Elena. La investigación de diseño transversal, involucro a 177 profesionales, encontrándose que respecto a la edad se determina el engagement en la población de más 51 años, vigor 5,34, dedicación 5,37, absorción 4,96; el rango de 41 a 50 años le corresponde vigor 5,17; dedicación 5,34; absorción 4,96; de 31 a 40 años vigor 4,97, dedicación 4,96 y absorción 4,52. en el grupo de 20 a 30 un engagement alto vigor 4,86; y medio para dedicación 4,70; y absorción 4,34. Se concluye que el engagement laboral tiene un nivel alto en las áreas de obstetricia, auxiliares de enfermería, licenciadas y en médicos, en odontólogos el engagement es medio.

A nivel nacional se tiene el trabajo de Argomedo (Perú, 2020), cuyo objetivo fue determinar la relación entre engagement y el desempeño laboral en el personal de asistencial del centro médico Ascope. La investigación no experimental de corte trasversal, descriptiva-correlacional, involucró a 30 trabajadores asistenciales. Se aplicó la escalad e Utrecht de Engagement de Shaufeli y Baker (2003) y desempeño laboral de Rodríguez (2018). El resultado muestra que el 87% percibe un nivel alto

y el 13% un nivel regular de Engagement. El 100% del personal asistencial percibe un nivel de regular. En la dimensión del Vigor del engagement 33% presenta un nivel regular; el 60% alto; y el 7% es muy alto. En la dimensión de dedicación 57% es regular; y el 43% es alto. En la dimensión de absorción 40% presenta un nivel regular; el 60% alto. Se concluye que existe una relación significativa, entre el vigor de engagement y el desempeño laboral ($SpR=0,809$ $p<0,001$); en la dimensión dedicación la correlación de fue ($SpR =0,498$, $p<0,05$); y en la dimensión absorción la correlación ($SpR=0,483$ $p<0,05$).

También se cuenta con el trabajo de Sáenz y Thorndike (2019) cuyo objetivo fue determinar los niveles de Engagement laboral en los colaboradores asistenciales del sector salud- ministerio de salud, Chimbote; la investigación tipo transversal descriptiva, no experimental involucró a 218 personas del sector de salud. Los resultados muestran que 35% opinaron que el engagement es de nivel alto; 10% medio; y el 55% es bajo; en la dimensión de vigor del engagement es alto con un 55%; el 13% es de nivel medio; y el 32% es bajo. En la dimensión dedicación es alto con un 36%; el 8% medio; y bajo con un 56%. En la dimensión de absorción es alto (31%); medio (12%); y bajo con un (57%). Se concluye que el engagement se encuentra en un nivel bajo en los colaboradores asistenciales del sector salud.

Así mismo podemos referenciar a Mendoza y Gutiérrez (Perú, 2017), cuyo objetivo fue determinar la relación del engagement en el desempeño laboral del personal de hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado; la investigación descriptivo correccional de corte transversal involucró a 128 trabajadores. El resultado muestra que el Engagenent se relaciona de manera significativa en un 89,6% con el desempeño laboral. En la dimensión del vigor del Engagement se presenta una correlación directa de 91,3%; la dimensión dedicación con 90%; y la absorción con un 88,5%. Se concluye que se relaciona de manera significativa en un 89,6% por el engagement.

En estos estudios, el engagement está definido como un compromiso laboral que se expresa como un estado de índole mental, se caracteriza por el positivismo y la

satisfacción hacia el entorno del trabajo donde se vinculan emisiones favorables para el desarrollo afectivo del sujeto, que conlleva al ajuste de la conducta acorde del entorno laboral, el cual juega un rol fundamental en este proceso (Schaufeli y Bakker, 2003).

Sin embargo, hasta hace poco tiempo se le conocía como la relación entre las personas y las organizaciones; relación que estaba por encima de los antagonismos y conflictos. Se decía que los engagement eran compatibles con los objetivos y fines del trabajo a nivel organizacional y corporativo, era una especie de condición básica o para mejorar la productividad y eficacia, maximizar la utilidad de recursos, reducen costos y, en fin, respondían también a los objetivos individuales de la personas que estaban de acuerdo con sus salarios y prestaciones, comodidad en el trabajo, con sus tiempos libres, con la seguridad que les brindaba la institución y sus formas individuales y colectivas para desarrollarse y progresar individual y colectivamente (Bakker y Demerouti, 2017).

El engagement era considerado un tipo ganador y solucionador de problemas a pesar de los recursos limitados y escasos. Lo importante es que el engagement desarrollaba sus propias formas adicionales de energía, resistencia persistencias, de involucramiento, motivación, orgullo, entusiasmo y concentración, sin que sus compañeros o pares se vean afectados por su accionar dentro de la organización. Sin duda, las instituciones prestadoras de servicios de salud canalizaban muy bien estas estructuras de vigor de dedicación y absorción, dándole un tono comprensivo a los esfuerzos de las personas, para que también el conjunto de los trabajadores pueda alcanzar junto a ellos objetivos individuales y colectivos diferenciados, así ambos, institución y personal, salían ganado. Pero, en tiempos COVID-19, se ha convertido en un juego de las partes involucradas, se prefiere la solución de tipo institucional antes que dejar que el libre albedrío del engagement pueda contribuir la solución de los problemas que se generan dentro de la institución. Se ha roto así, de alguna manera, la sinergia entre los esfuerzos que el engagement, con su vigor, dedicación y absorción laboral, mantenía para que la institución alcanzara sus metas y objetivos de trabajo (Hakanen, Peeters y Schaufeli, 2018).

Es obvio que sin la participación del engagement, no tan sólo se ven afectados los objetivos y metas institucionales, sino también los esfuerzos colectivos que se generan a su alrededor. Las acciones de los engagement son aisladas representando un gran retroceso, ya que es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las instituciones de salud (Lazazzara, Tims y De Gennaro, 2020).

El vigor, como dimensión del engagement, expresa la forma cómo las personas canalizan sus energías, establecen sus resistencias y desarrollan sus persistencias en razón de diversos aspectos como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto laboral, la tecnología que se utiliza, los procesos internos, el estilo de administración y, de una infinidad de variables importantes que establecen los pesos y contra pesos para el accionar del engagement de la organización (Sun et al, 2020).

Sin embargo, el vigor proporciona una visión y actuación estratégica dentro de cualquier proceso de prestación de servicios en salud ya que arrastra la participación de diversos grupos de interés y cada uno de ellos aporta algún tipo de recursos que contribuyen generalmente al desarrollo del trabajo organizacional (Wise et al, 2020).

La dedicación, como dimensión del engagement, se define por la forma cómo se estructuran los involucramientos, las motivaciones, los orgullos y los entusiasmos, los mismos que son canalizados para aportar no sólo conocimientos, sino también capacidades y habilidades y destrezas que imprimen dinamismo a la organización (Lichtenthaler y Fischbach, 2020).

Muchos de los usuarios de los servicios de salud que se chocan con los engagement, contribuyen de alguna forma con ellos haciendo que las acciones corporativas fluyan en un sentido positivos, no tan solo para sus intereses como pacientes o usuario, sino también, de la organización. De esa forma el engagement aporta algo más que una simple expectativa, ya que permite que las organizaciones

sean capaces de reinventarse por dentro y afrontar los retos que le pueda plantear las situaciones problemáticas como la COVID-19 (Lazazzara, Tims y De Gennaro, 2020).

Muchas instituciones prestadoras de servicios de salud se benefician con la dedicación que ponen los engagement porque a través de ellos pueden mejorar sus esfuerzos y fortalecer sus estructuras internas, es decir, la dedicación del engagement, transforman el trabajo organizacional en una alianza estratégica entre organización y trabajador, asociada con la disposición para mejora resultados satisfactorios (Van Bogaert, et al, 2020).

La absorción, por su parte, como dimensión del engagement, se define como un recurso distinto que tienen las personas para mantenerse por mucho tiempo concentrado en las labores que realizan, implica características individuales especiales asociadas al manejo del contexto, del trabajo en la institución. La dedicación es la razón de esos resultados que proporcionan una ganancia extra, mayor incluso de lo que puede aportar el conjunto de las personas en la organización (Schaufeli y Bakker, 2004).

El engagement, a través de la absorción laboral, permite obtener ritmos de trabajo muy bien estructurados y distribuidos, transformándose en el combustible que las organizaciones necesitan para sustituir las asimetrías por una visión sistémica integral, indispensable para el éxito institucional. La absorción del engagement le da vida y dinamismo distintos al trabajo, así como al accionar corporativo en la organización, permitiendo que las cosas sucedan tal como se preveen (Van Bogaert, et al, 2020).

En el contexto de la COVID-19, este panorama conceptual cambia de perspectiva permanentemente porque las cosas en las instituciones prestadoras de servicios de salud se están moviendo de acuerdos a las variaciones y manifestaciones diversas del mismo COVID-19 y no del trabajo interno en la organización. Por eso, el engagement en medio de este contexto, ya puede considerarse como el catalizador de los esfuerzos y dinamismos institucionales (Hultell y Gustavsson,

2010).

Por otro lado, el desempeño laboral se define como un concepto que se utiliza para medir si el trabajador cumple con los requisitos de su trabajo, lo que implica, de alguna forma, revisar la actividad productiva del mismo con el objeto de evaluar que tanto construye con los objetivos y fines del trabajo institucional. Desde este punto de vista, evaluar el desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones (OIT, 2019).

La identificación se apoya en el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles serían las áreas de trabajo que merecen ser intervenidas u apoyadas de manera diferente. Es un elemento central para saber cómo ciertos parámetros y objetivos del trabajo organizacional pueden constituirse en una característica principal de la actividad que realiza el trabajador; por el contrario, todo el potencial humano de la organización estaría siendo afectado (OIT, 2019b).

También se entiende como desempeño laboral al nivel de ejecución que el trabajador ha alcanzado en la consecución de sus metas en la organización. Puede ser evaluado y calificado por el propio trabajador dado

que la evaluación del mismo tiene por fin buscar la estabilidad y permanencia en la institución (Bakker y Demeroutti, 2017).

Este tipo de enfoque está basado en el cumplimiento de rutinas que se transforman en factores de inestabilidad o esquemas de trabajo burocrático, carentes de innovación. En cambio, su valoración sistémica está en función de las actividades que se desempeñan, observando en ellas la consecución de objetivos y metas o la solución de problemas. Su potencial aporte para el desarrollo del trabajo organizacional, se le encuentra en la forma en que permite estimar el valor del trabajador en la institución, pero sobre todo, por la forma en que permite estimar los aportes que estos hacen al accionar corporativo de la organización (OIT, 2020).

Así, el desempeño laboral recibe distintos nombres como méritos, avances, evolución de eficiencia individual o grupal, etc.; pero el concepto varía de

organización en organización y de acuerdo a la forma cómo se presenta la diversidad de los factores que lo condicionan, por lo tanto, al evaluar el desempeño laboral, se evalúan procesos dinámicos, que sirven para detectar problemas de supervisión, administración, integración, acoplamiento, ubicación de posibles disonancias o carencias para el accionar y flujo de las acciones corporativas en la institución. Es el medio más importante para resolver problemas internos y mejorar la calidad del trabajo y la convivencia interna en las organizaciones (Bakker y Demerouti, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo diseño descriptiva-correlacional y diseño trasversal. Su objetivo es no manipular las variables de estudio sino presentarlas a través de razones cruzadas entre ellas especificando su frecuencia y los productos residuales (totales) de estas para conocer su peso y explicar las correlaciones entre las variables según los objetivos del estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Su presentación grafica es:

$$M \quad X \quad \frac{\sum_{(i=1)}^3 r}{Y} \quad (i=1)$$

Dónde:

M Muestra de estudio

$\sum_{(i=1)}^3 X^3$ Engagemet 3 dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

Y $_{(i=1)}$ Desempeño Laboral

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 (Cuantitativa de tipo Correlacional)

- *ENGAGEMENT*

Dimensiones:

- . Vigor
- . Dedicación
- . Absorción

Variable 2 (Cuantitativa de tipo correlacional)

- *DESEMPEÑO LABORAL* (Medición general de la percepción del desempeño laboral)

3.3 Población (criterios de selección), muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población Universal

Lo constituyeron 230 trabajadores (98 enfermeras,

técnicos en enfermería 58 y 74 médicos) del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”.

3.3.2 Muestra

Se consideró a 87 trabajadores asistenciales (médicos, enfermeras, técnicos) del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”

3.3.3 Muestreo

Se aplicó un muestreo probabilístico simple y estratificado.

$$n' = \frac{NZ^2 * p (1-p)}{(N-1) E^2 + Z^2 * p (1-p)}$$

Dónde

E = Error

esperado: 0.05

(5%) p =

Confianza: 90%

Z = 3,8416 (1.96 con nivel de significancia

estadística < 5%) N = Población: 230

$$n' = \frac{230(3,8416)^2 * 0,90 (1-0,90)}{(229) (0,0025) + 3,8416^2 * 0,90 (1-0,90)}$$

$$n' = 86.60129551622445$$

$$n' = 87$$

El segundo procedimiento es la estratificación de la muestra que consiste en seleccionar al personal asistencial de acuerdo a su profesión (Médicos, Enfermeras, Técnicos de Enfermería).

$$fh = \frac{N}{n'} = kSh$$

Reemplazando:

$$fh = \frac{87}{230} = 0.3782608695652174$$

Donde fh es la fracción para cada estrato, N el tamaño de la muestra, n' el tamaño de la población, Sh es la desviación estándar de cada elemento en el estrato h , y k es una porción constante que nos dio como resultado una η óptima para cada estrato. La fracción para cada estrato se presenta en el cuadro de distribución de muestra de manera que el total de la subpoblación se multiplicó por esta fracción constante ($Nh \times fh$) en cada tipo de personal asistencial a fin de obtener el tamaño de muestra para el estrato (nh).
 Matematizando el procedimiento tenemos:

Cuadro1. Distribución de muestra por estratos

Cod.	Personal asistencial IREN-Norte	Total de la población por estrato (Nh)	Aplicación de formula (Nh x fh)	Muestra por estrato (nh)	(nh) 87
01	Enfermeras	98	98 x 0.3782608695652174	37.0695652173913	37
02	Técnicas de enfermería	58	58 x 0.3782608695652174	21.93913043478261	22
03	Médicos	74	74 x 0.3782608695652174	27.99130434782609	28

3.3.4 Criterios de selección

- Criterios de inclusión

Personal asistencial que decidió colaborar

voluntariamente con el estudio.

- **Criterios de exclusión**

Personal asistencial que no desee participar de la investigación

Personal asistencial que no este en condiciones de responder.

3.3.5 Unidad de análisis

Los cuestionarios aplicados al Personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE” en tiempos de COVID-19.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.

3.4.1 Técnicas

Aplicación de encuestas con abordaje persona a persona. Para la recolección de datos, con la finalidad de realizar el estudio de investigación, se ha empleado la técnica denominada encuesta. La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

3.4.2 Instrumento de Recolección de Datos

-Escala de UTRECHT de Engagement, diseñado y constituido por Schaufeli y Baker en el 2004, con sus tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción. El ámbito de utilización del instrumento es para el contexto profesional y su aplicación puede ser de manera personal o colectiva. El tipo de respuesta es según escala Likert con 7 alternativas de respuestas.

Cuadro 2. Ficha técnica sobre Engagement

Nombre:	Engagement y Desempeño Laboral en tiempos COVID-19. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".																								
Autoras:	Muñoz y Lora, 2020																								
Contexto	Prestación de servicios de salud en tiempos COVID-19. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".																								
Validez	<p>Validez interna</p> <p>Schaufeli y Bakker, 2004 elaboran su propuesta de Escala UTRECHT examinando la estructura factorial opuesta al agotamiento y lo lleva a trabajo de campo para determinar su confiabilidad. Esta prueba se realiza en una muestra de estudiantes universitarios (314) y empleados (619). Además, se evalúa la estructura factorial de la Encuesta General de Inventario Desgate (Burnout) de Maslach (MBI-GS) y se examina la relación entre el engagement y el Burnout. Los análisis simultáneos de factores confirmatorios en ambas muestras confirmaron la estructura original de tres factores del MBI-GS (agotamiento emocional, cinismo o despersonalización, y realización personal), así como la estructura hipotética de tres factores de compromiso (vigor, dedicación y absorción). Demostraron que los factores del engagement están relacionados negativamente y comparten entre el 22% y el 38% de sus varianzas con el burnout. A pesar de que las versiones ligeramente diferentes del MBI-GS y el cuestionario de compromiso tuvieron que utilizar en ambas muestras, los resultados fueron notablemente similares en todas las muestras, lo que ilustra la solidez de nuestros hallazgos.</p> <p>Además, se contó con la valoración de Juicio de 5 Expertos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr. Astigueta Pérez, Arturo - Dra. Abad Licham, Milagros - Dr. Valencia Mariñas, Hugo - Dr. Diaz Plascencia, Juan - Dr. Sevilla Torres, Luis <p>El nivel del coeficiente de concordancia de los jueces expertos fue mayor de 90%, siendo los criterios utilizados en la evaluación la pertinencia, correspondencia lógica, coherencia, suficiencia y viabilidad.</p>																								
Confiabilidad	<p>Se aplicó una prueba piloto para determinar la confiabilidad de la misma en tiempos COVID-19. La población lo constituyeron 20 trabajadores asistenciales del Hospital de Alta Complejidad EsSalud "Virgen de la Puerta" encontrándose:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Alfa de</th> <th>Alfa de C</th> <th>Cronbach de Elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estandarizados N°</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Engagement a nivel General</td> <td>9,26</td> <td>,940</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Vigor</td> <td>,923</td> <td>,925</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Dedicación</td> <td>,957</td> <td>,967</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Absorción</td> <td>,967</td> <td>,974</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>		Alfa de	Alfa de C	Cronbach de Elementos	Estandarizados N°				Engagement a nivel General	9,26	,940	17	Vigor	,923	,925	6	Dedicación	,957	,967	5	Absorción	,967	,974	6
	Alfa de	Alfa de C	Cronbach de Elementos																						
Estandarizados N°																									
Engagement a nivel General	9,26	,940	17																						
Vigor	,923	,925	6																						
Dedicación	,957	,967	5																						
Absorción	,967	,974	6																						
Conclusión	Estando a lo concordado por jueces expertos y a los resultados del estudio de piloto de confiabilidad se concluye que la prueba es apta para ser utilizada en el presente estudio.																								

El segundo instrumento de Escala de Desempeño Laboral adaptada para tiempos COVID-19 por Muñoz y Lora, 2020. El instrumento consta de 21 ítems con 5 opciones de respuestas tipo Likert que va desde a veces hasta siempre. La aplicación puede ser de manera grupal o individual con la aplicación promedio de 20 minutos.

Cuadro 3. Ficha técnica Desempeño Laboral

Nombre:	Engagement y Desempeño Laboral en tiempos COVID-19. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".
Autoras:	Muñoz y Lora, 2020
Contexto	Prestación de servicios de salud en tiempos COVID-19. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".
Validez	<p>Validez interna</p> <p>Se estructuro sobre la teoría administrativa de Stone y Freeman (1994) que considera al desempeño laboral como un concepto observable y comparable entre lo que usualmente se hace y lo que debe hacer según el papel o rol que le toca desempeñar dentro del accionar corporativo de la institución donde trabaja. Explica resultados de eficiencia o ineficiencia. Para el estudio la prueba fue sometida a evaluación por opinión de 5 Jueces Expertos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr. Astigueta Pérez, Arturo - Dra. Abad Licham, Milagros - Dr. Valencia Mariñas, Hugo - Dr. Diaz Plascencia, Juan - Dr. Sevilla Torres, Luis <p>El nivel del coeficiente de concordancia de los jueces expertos fue mayor de 90%, siendo los criterios utilizados en la evaluación la pertinencia, correspondencia lógica, coherencia, suficiencia y viabilidad.</p>
Confiabilidad	La prueba fue sometida a prueba piloto en 20 trabajadores asistenciales del Hospital de Alta Complejidad EsSalud "Virgen de la Puerta" obteniéndose un Coeficiente Alfa de Cronbach de ,898 y un Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados de ,930.
Conclusión	Estando a lo concordado por los Jueces Expertos y a lo encontrado como resultado de la prueba piloto de confiabilidad se acepta la prueba para su aplicación en el presente estudio.

3.5 Procedimientos

- Se solicitó autorización al jefe del Área de Investigación del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Norte, Dr. Jorge Huamanchumo Baca, a fin de aplicar los cuestionarios en el personal asistencial (médicos, enfermeras y técnicos de enfermería) en tiempos COVID-19, esto es, entre marzo y diciembre.
- Habiéndose diseñado el cuestionario a aplicar, se ejecutó la prueba piloto con la finalidad de proceder a su validación e identificar si el enunciado de las preguntas formuladas es comprensible y de una extensión adecuada, si las dimensiones consideradas son pertinentes, si la ordenación de los ítems es lógica y si el tiempo que van a dedicar los encuestados para la calificación del cuestionario les resulta aceptable, lo cual nos permita determinar si existe rechazo hacia alguna de las preguntas y se efectuó su reformulación. Esta prueba piloto fue realizada a veinte (20) personal de salud del Hospital Alta Complejidad.
- Realizada la validación de los instrumentos a aplicar, se explicó al personal de salud que integran la muestra, los objetivos y fines de estudio que motivan esta investigación, solicitándoles su participación voluntaria, quienes otorgaron su consentimiento. Habiendo aceptado la aplicación de los cuestionarios, esta se realizó en un promedio de veinte (20) minutos, datos que fueron procesados con la prueba estadística que determine la relación entre las variables en estudio. La aplicación de los cuestionarios estuvo a cargo del responsable del trabajo de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Las encuestas fueron procesadas y calificadas otorgándose códigos numéricos excluyentes según las categorías de medición de las variables y sus dimensiones. Los datos fueron presentados en tablas de doble entrada con estadísticos de frecuencia y razones cruzadas para explicar con sus pesos las correlaciones que se presentan. La prueba estadística de correlación utilizada fue la de Spearman R por que la Prueba de distribución de normalidad de Kolmogorov y Smirnov arrojó coeficientes menores de ,250, como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro 4. Prueba de distribución de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel General Engagement	,445	87	,000
Vigor	,445	87	,000
Dedicación	,356	87	,000
Absorción	,486	87	,000
Desempeño laboral	,271	87	,000

3.7 Aspectos éticos

Dando cumplimiento a lo estipulado en la Declaración de Helsinki (AMM, 2013), esta investigación ha contemplado las directrices éticas del Reporte Belmont, referente a la protección de los criterios de confiabilidad y anonimato de los participantes, y de beneficencia, velando por acrecentar las utilidades y aminorar los menoscabos latentes existentes en un estudio, de forma que a los integrantes del estudio se les pudiera garantizar que

únicamente el responsable de la investigación tendrá acceso a los datos obtenidos y los resguardará adecuadamente, sin juzgarlo por sus respuestas.

Además, se contempla la Pauta 1 de las Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS, 2016), concordante con la Convención de Ginebra, el cual menciona que se debe garantizar, por parte del investigador, que el estudio estará acorde a los lineamientos científicos aprobados.

Se consideró a su vez la Pauta 4 y 5 (CIOMS, 2016), para lo cual se brindó a la población de estudio el consentimiento informado correspondiente, así como a explicación de la finalidad y de los objetivos de su participación, informándole de la libertad de no aceptar formar parte del estudio o de retractarse de la autorización previamente otorgada.

También, se respetaron los procedimientos éticos exigidos por el comité de ética de la UCV y la prueba de no copiar del paquete de información estadísticos tipográficos Turnitin (AMM, 2017).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

La relación entre el engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”.

Engagement	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Bajo	6	6,9	0	0,0	0	0,0	6	6,9
Medio	0	0,0	31	35,6	2	3,2	33	37,9
Alto	0	0,0	27	31,0	21	24,1	48	55,2
Total	6	6,9	58	66,7	23	26,4	87	100,0

Fuente: elaboración propia

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman R	,566	,077	6,330	,000

La Tabla 1 muestra que el Engagement a nivel general es Bajo (6,9%), Medio (37,9%) y Alto (55,2) y, el Desempeño Laboral es Bajo (6,9%), Medio (66,7%) y Alto (26,4%). Ambas variables están relacionadas significativamente en un nivel moderado a alto (SpR ,406 y $p < 0,001$). La razón cruzada de mayor peso esta entre el nivel de engagement Medio y el Desempeño laboral Medio (35,6%).

Tabla 2

La relación entre la dimensión Vigor del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”.

Vigor	Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	6	6,9	0	0,0	0	0,0	6	6,9
Medio	0	0,0	32	36,8	1	1,1	33	37,9
Alto	0	0,0	26	29,9	22	25,3	48	55,2
Total	6	6,9	58	66,7	23	26,4	87	100,0

Fuente: elaboración propia

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman R	,607	,069	7,041	,000

La Tabla 2 muestra que el Vigor como dimensión del Engagement es Bajo (6,9%), Medio (37,9%) y Alto (55,2) y, el Desempeño Laboral es Bajo (6,9%), Medio (66,7%) y Alto (26,4%). Ambas variables están relacionadas significativamente en un nivel moderado a alto (SpR ,607 y $p < 0,001$). La razón cruzada de mayor peso esta entre el nivel de Vigor Medio y el Desempeño laboral Medio (36,8%).

Tabla 3

La relación entre la dimensión Dedicación del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”.

Dedicación	Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	6	6,9	0	0,0	4	4,6	10	11,5
Medio	0	0,0	36	41,4	7	8,0	43	49,4
Alto	0	0,0	22	25,3	12	13,8	34	39,1
Total	6	6,9	58	66,7	23	26,4	87	100,0

Fuente: elaboración propia

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman R	,259	,129	2,471	,015

La Tabla 3 muestra que la Dedicación como dimensión del Engagement es Bajo (11,5%), Medio (49,4%) y Alto (39,1%) y, el Desempeño Laboral es Bajo (6,9%), Medio (66,7%) y Alto (26,4%). Ambas variables están relacionadas significativamente en un nivel moderado (SpR ,259 y $p < 0,05$). La razón cruzada de mayor peso esta entre el nivel de dedicación Medio y el Desempeño Laboral Medio (41,4%).

Tabla 4

La relación entre la dimensión Absorción del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”.

Absorción	Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	4	4,6	0	0,0	0	0,0	4	4,6
Medio	0	0,0	27	31,0	1	1,1	28	32,2
Alto	2	2,3	31	35,6	22	25,3	55	63,2
Total	6	6,9	58	66,7	23	26,4	87	100,0

Fuente: elaboración propia

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Spearman R	,456	,083	4,729	,000

La Tabla 4 muestra que la Absorción como dimensión del Engagement es Bajo (4,6%), Medio (32,2%) y Alto (63,2%) y, el Desempeño Laboral es Bajo (6,9%), Medio (66,7%) y Alto (26,4%). Ambas variables están relacionadas significativamente en un nivel moderado (SpR ,456 y $p < 0,001$). La razón cruzada de mayor peso esta entre el nivel de absorción Alto y el Desempeño Laboral Medio (35,6%).

V. DISCUSIÓN

Arlene et al., (EE.UU., 2020), Eguchi et al (Japón, 2020), Wan, Li, Shang y Yu (China, 2020) Jutengren, Jaldestad, Dellve y Eriksson (Suecia, 2020) Carrillo (Ecuador, 2020) y difieren de Argomedo en (Perú, 2020). Los primeros porque ubican al engagement en niveles intermedios, como nuestros resultados y en cuanto al segundo porque presenta niveles de engagement y de desempeño laboral altos, predominantemente. Del análisis que se derivan de estos estudios, los resultados pueden deberse a tres tipos de deseos ocultos que estarían instalados en el subconsciente individual y colectivo de las personas y que manejan los comportamientos desde el accionar corporativo de la institución (IREN-Norte) y dentro de los diversos contextos socio laborales que impone la COVID-19; estos deseos serian: el deseo de seguridad, correspondencia afectiva y de estimación social.

Es evidente que al tener predominancia de razones cruzadas con mayor peso en niveles intermedios entre el engagement a nivel general y sus dimensiones de vigor y dedicación con el desempeño laboral, todas las correlaciones presentadas hacen que el deseo de seguridad se transforme en una fuerza social opuesta, hasta cierto punto, porque engendra temor a lo nuevo, a las variaciones de las contingencias y sus implicancias para el futuro inmediato, pero también a lo desconocido que supone la diversidad de los cambios que se generan dentro del trabajo organizacional con el COVID-19 (Stiff, 2020).

Si la apariencia de nuevas experiencias suele crear comportamientos radicales o extremistas, el deseo de seguridad tiende a formar el comportamiento conservador o mediado, que se apega o se adecua al devenir de los hechos y se conforma con lo que existe. Las personas temen las consecuencias de lo desconocido, en este caso se está hablando de uno de los efectos psicosociales más relevantes de la COVID-19 en las relaciones laborales de las instituciones prestadoras de servicios de salud (Van, Leiserowitz y Maibach, 2019).

Aparentemente, el deseo de seguridad es una forma de aferrarse a su estado de confort anterior al COVID-19, pero este deseo no queda allí, ya que los hábitos de

sociabilidad a nivel laboral, rápidamente se transforman en elementos arraigados en la naturaleza humana, encuentran su óptimo desarrollo en la plena convivencia con el grupo. Esto hace que sea posible que el trabajador del IREN-Norte se identifique o simpatice socialmente con lo que está pasando en la institución, marcándose así un nuevo nivel de estabilidad emocional y de equilibrio de la personalidad del trabajador. Y, esto se da por que el primer impacto de la ruptura de lo normal, hace que aparentemente se sienta robusteciendo adquiriendo ciertas firmezas y seguridades que le permiten enfrentar las contingencias de la situación actual (Hakanen, Peeters y Schaufeli, 2018).

En cambio, también hay un 6,9% de engagement y desempeño laboral bajos, lo que demuestran que las actitudes discrepantes, el disentimiento en criterios de opiniones alcanzan para fomentar celos de defección que, aunque con poca frecuencia o peso, se traducen en extrañamientos sociales, en aislamientos que afectan espiritual y moralmente al conjunto de los trabajadores. Pero, esto sería más el producto de los miedos, temores y pánicos que provoca el avance diverso y variado de la COVID-19 entre el personal de la institución. De alguna forma a la par avanza algún estado de ansiedad, lo que acarrea consecuencias negativas que provocan, sobre todo, con lo que pasa dentro del accionar corporativo de la institución, distorsión de valores y/o presencia de desajustes situacionales y disentimientos laborales (Lazazzara, Tims y De Gennaro, 2020).

El supuesto es que las innovaciones y las situaciones no acostumbradas plantean la necesidad de una extensa serie de nuevos eventos y reajustes dentro de la complejidad en que se ha convertido el accionar dentro la organización de las instituciones de prestadores de servicios de salud; esto constituye un temible elemento de desorientación institucional o, al menos, un elemento perturbador para la inmensa mayoría de sus trabajadores (Sun et al, 2020).

Esto estaría explicando la presencia de resistencias a los nuevos retos que la COVID-19 plantea para el desempeño laboral, se prefiere lo antes conocido, así sea lo bueno y lo malo, que permitirse renovar o cambiar las estructuras del trabajo organizacional. Y éste es el sentido del deseo de seguridad que recomienda el refrán: “más vale lo malo conocido que lo bueno por conocer” (Wise, et al, 2020).

Pero, hay un alto porcentaje de engagement en los niveles más altos (55,2%), que es un indicador de asimilación de las nuevas formas estructurales para conducirse dentro de los que le toca vivir al personal con el COVID-19. No es que con ellos se estén en capacidad de generar cambios abruptos, sino que este deseo de seguridad tiene las características de ser aglutinante por excelencia y un ahorrador y desarrollador del espíritu calculador y previsto en la conducta humana, lo que llamaríamos es el mecanismo del comportamiento utilitario y pragmático, elemento clave para satisfacer el deseo universal de seguridad (Lichtenthaler y Fischbach, 2020).

Por su lado, el deseo de correspondencia afectiva se encuentra en los niveles representativo del vigor, dedicación y absorción altos (55,2%, 39,1% y 63,2% respectivamente). El supuesto es que el personal de salud se estaría aferrando al desarrollo de relaciones de amicales y de camaradería para afirmar sentimientos y emociones extremas, incluso podrían ser mayores que lo que ha experimentado durante toda su vida profesional, intelectual y laboral. Posiblemente un papel importante en este de venir, estén jugando las características de las personalidades individuales, porque, son productos sociales que no se hubieran evidenciado sin la presencia del COVID-19 (Lazazzara, Tims y De Gennaro, 2020).

Es decir, este deseo de correspondencia afectiva marcado en los resultados es, en gran medida, parte de la forma en que se expresan las relaciones de convivencia laboral en la institución. También se puede atribuir causalidad a lo que puede engendrar el trato continuo y más fluido que se da cuando existen situaciones de extremo riesgo para la vida y la salud de las personas (que es lo que hace la COVID-19); pero como la naturaleza del comportamiento primario de las personas es ser egoísta, y el trabajador siempre va a buscar una comprensión, por muy subliminal que sea, a cambio de lo quiere o se le pueda conceder u otorgar laborablemente. De allí, los porcentajes intermedios de los resultados son importantes dentro de la correspondencia afectiva con los sentimientos individuales y laborales, muestra una evidencia contundente que se estarían movilizado voluntades personales y hace, especialmente del engagent, un apasionado de su trabajo, siendo ésta la fortaleza

de este tipo de trabajadores, que tiene la característica de influir en la conducta o comportamiento laboral de los demás (Van Bogaert, et al, 2020).

El engagement, cuando muestra el deseo de correspondía afectiva, lo hace con madurez emocional, porque su carácter es sano y equilibrado, y eso es lo que lo diferencia de los demás. Así, el engagement es un elemento de capital importancia, precisamente porque trasciende a las cosas simples de la vida y precisa de superar los errores, sin menos preciar el papel de sus compañeros (Schaufeli y Bakker, 2004).

En un engagement asume el deseo de correspondencia afectiva, el resentimiento y la megalomanía Napoleónica y/o Hitleriana no existe, por eso es que su opinión al interno del accionar corporativo en la institución es determinante, inspira y dirige voluntades para enfrentar sin complejos los desajustes o inadaptaciones que producen las situaciones coyunturales, como la que presenta el COVID-19 (Hakanen, Peeters y Schaufeli, 2018).

Por su parte, el deseo de estima social es evidente a través de los pesos de razones cruzadas en los niveles intermedios tanto del desempeño laboral (35,6%) con el engagement general intermedio; 36,8% con vigor intermedio; (41,4%) con la dedicación media; y (35,6%) con una absorción en nivel alto. Los pesos y contrapesos mostrados en las razones cruzadas entre el engagement y sus dimensiones con el desempeño laboral yacen como las fuerzas más poderosas que rigen la conducta humana. Se comportan como un factor determinante, psicológico que parte, en cierta medida, del egocentrismo en su aspecto de afirmación de la personalidad, lo que es propio del engagement, o mediante la toma de consideración nacida en las interrelaciones con los demás (Lazazzara, Tims y De Gennaro, 2020).

El engagement vive para conseguir no la admiración ajena ni para destacar su personalidad, tampoco para lograr la estimación de los otros, sólo luchan y realizan sus mayores esfuerzos con increíble denuedo, por cosas que sobrepasan o trascienden la ambición humana y eso los hace conquistar prestigio social, lo que

va de acuerdo con la estimativa moral del engagement (Sun et al, 2020).

Al parecer, la experiencia COVID-19 está demostrando que el desempeño laboral por parte del engagement es apreciablemente mayor y que los conflictos laborales, a través de ellos, se hacen menos frecuentes, especialmente cuando en medio de las incertidumbres, miedos y pánicos, se logran ciertos tipos de recompensas por lo que se hace, un lujo en la coyuntura actual. Lo que para muchos serian tributos para su vanidad ansiosa de destacarse, para el engagement es una manifestación que se articula al orden que debe tomar el flujo del accionar corporativo en la institución. Por eso, el deseo de estima social habría estado proporcionando, al personal del IREN- Norte, nuevas formas de control de conducta adaptativas, lo que resulta muy interesante de observar en el medio de la realidad actual (Lichtenthaler y Fischbach, 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa ($p < 0,001$) entre el engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”.
2. Existe relación significativa ($p < 0,001$) entre la dimensión vigor del engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”.
3. Existe relación significativa ($p < 0,05$) entre la dimensión dedicación del engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”;
4. Existe relación significativa ($p < 0,001$) entre la dimensión absorción del engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades del IREN-Norte, se les sugiere promover procesos de interacción social que permitan el desarrollo de engagement dentro de una lógica de mejora de la gestión del talento humano. El objeto es buscar el mayor impacto de los engagement en la institución.
2. A los trabajadores asistenciales (médicos, enfermeras y técnicos de enfermería, principalmente) se les sugiere observar con mayor entusiasmo y asertividad la labor de los engagement en la institución, con el objeto de facilitar su labor y hacer que se encuentren mejor acompañados en el camino que emprenden, toda vez que siempre buscan el bien común y de las instituciones.

REFERENCIAS

- Abuya T, Austrian K, Isaac A, Kangwana B, Mbushi F, Muluve E, Mwanga D, Ngo T, Nzioki M, Ochako R, Pinchoff J, Tidwell B, Wanyungu J, White C (2020) COVID-19-related knowledge, attitudes, and practices in urban slums in Nairobi, Kenya: Study description. Available: https://knowledgecommons.popcouncil.org/departments_sbsr-pgy. Accessed: 10 June 2020
- AMM (Asociación Médica Mundial). (2017). Declaración de Helsinki de la AMM –Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Recuperado en: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Argomedo J (Perú, 2020) Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del centro médico Ascope: Perú: UCV.
- Arlene Pericak MS, DA, FNP-C, FAANP Cameron W. Hogg DNP. (2020). Qué influye en el compromiso laboral entre las enfermeras tituladas: implicaciones para la acción basada en la evidencia. APRN, FNP-BC Kris Skalsky EdD, MSNEd, RN Laura Bourdeanu ANP, PHD. Publicado por primera vez: 14 de octubre de 2020 <https://doi.org/10.1111/wvn.12469>
- Bakker A.B., Demerouti E. (2017). Teoría de los recursos de las demandas de empleo: Hacer balance y mirar hacia adelante. J. Ocupación. Salud Psicol. 2017; 22:273–285. doi: 10.1037/ocp0000056. [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
- Bhagavathula AS, Aldhaleei WA, Rahmani J, Mahabadi MA, Bandari DK (2020) Knowledge and Perceptions of COVID-19 Among Health Care Workers: Cross-Sectional Study. JMIR Public Health Surveill 6: e19160

- Carrillo P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. Revista San Gregorio, 1(40). doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- De Simone S, Planta A y Cicotto G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction (El papel de la satisfacción laboral, el compromiso laboral, la autoeficacia y las capacidades de agente en la intención de rotación de enfermeras y la satisfacción del paciente). Applied Nursing Research. Volume 39, Febrero de 2018 , páginas 130-140
- Eguchi H, Inoue A, Kachi Y, Miyaki K, Tsutsumi A. (2020). Work Engagement and Work Performance Among Japanese Workers: A 1-Year Prospective Cohort Study (Compromiso laboral y desempeño laboral entre trabajadores japoneses: un estudio de cohorte prospectivo de 1 año). J Occup Environ Med. Diciembre de 2020; 62 (12): 993-997. doi: 10.1097 / JOM.0000000000001977.PMID: 3276978
- Hakanen J.J., Peeters M.C., Schaufeli W.B. (2018). Diferentes tipos de bienestar de los empleados a lo largo del tiempo y sus relaciones con la elaboración de empleo. J. Ocupación. Salud Psicol. 2018; 23:289–301. doi: 10.1037/ocp0000081. [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
- Hernández-Sampieri R. y Mendoza C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978- 1-4562-6096-5, 714 p.
- Jutengren G, Jaldestad E, Dellve L y Eriksson A. (2020). The Potential Importance of Social Capital and Job Crafting for Work Engagement and Job

Satisfaction among Health-Care Employees (La importancia potencial del capital social y la creación de empleo para el engagement laboral y la satisfacción laboral entre los empleados de atención médica). *Int J Environ*

- Res Salud Pública. 2020 Jun; 17(12): 4272. Publicado en línea 2020 Jun 15. doi: 10.3390/ijerph17124272. PMID: 32549346.
- Lazazzara A., Tims M., de Gennaro D. (2020). El proceso de reinventar un trabajo: Una metasíntesis de investigación cualitativa de la creación de empleo. *J. Vocat. Comporte.* 2020; 116:103267. doi: 10.1016/j.jvb.2019.01.001. [CrossRef] [Google Scholar]
- Lichtenthaler P.W., Fischbach A. (2019). Un metanálisis en la elaboración de empleo centrado en la promoción y la prevención. *Eur. J. Órgano de trabajo. Psicol.* 2019; 28:30–50. doi: 10.1080/1359432X.2018.1527767. [CrossRef] [Google Scholar]
- Mendoza B y Gutiérrez M (2017) Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del hospital santa rosa de puerto Maldonado: Perú: universidad nacional amazónica de madre de dios.
- MINSA (2020) Sala situacional COVID-19 Perú. <https://covid19.minsa.gob.pe/>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>
- OIT. (Organización Internacional del Trabajo) (2019b). Trabajar para un futuro más prometedor (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra)

- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2020). Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas, 18 de marzo de 2020 [en línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm / documents/briefingnote /wcms_739158.pdf
- Organización Mundial de la Salud. 2020. [12/03/2020]. Situación del coronavirus novedoso (COVID-19) <https://covid19.who.int/>
- Ruiz C, Ortega M, Allande R, et al., (2020). Sentido de coherencia, engagement y clima laboral como precursores del malestar psicológico entre los trabajadores no sanitarios durante la pandemia de COVID-19 en España. Publicado: 1 de enero de 2021 por Elsevier BV en Ciencias de la Seguridad. Ciencias de la seguridad, Volumen 133, págs. 105033-105033; doi: 10.1016 / j.ssci.2020.105033
- Sáenz K y Thorndike M (Perú, 2019) Niveles de Engagement laboral de los colaboradores asistenciales del sector salud. Chimbote: Perú: UCV.
- Schaufeli W.B., Bakker A.B. (2004). Demandas laborales, recursos laborales y su relación con el agotamiento y el engagement: Un estudio de varias muestras. J. Org. Behav. 2004; 25:293–315. doi: 10.1002/job.248. [CrossRef] [Google Scholar]
- Stiff, C. (2020). The game theory of panic buying and how to reduce it. The conversation <http://theconversation.com/the-game-theory-of-panic-buying-and-how-to-reduce-it-134107> (2020).
- Stoner J. Freeman E. (1994). Administración. Brasil: Prentice Hall. Interamerica.

- Sun J, Jiang Y, Lin W, Hu WH, Wang Y. (2020). Different outcome of COVID-19 in members of a family. *J Infect Dev Ctries* 14: 447–449. doi: 10.3855/jidc.12792
- Van Der Linden S, Leiserowitz A y Maibach E. (2019). El modelo de creencia de puerta de enlace: una replicación a gran escala. *J. Environ. Psychol* 62, 49–58.
- Walker P, Whittaker C, Watson O, et al. (2020) The Global impact of COVID-19 and strategies for mitigation and suppression. *Imp Coll*: 1–19.
- Wan Q, Zhou W, Li Z, Shang S y Yu F. (2018). Work engagement and its predictors in registered nurses: A cross-sectional design. *Enfermería y Ciencias de la Salud*, 20 (4), 415-42. <https://doi.org/10.1111/nhs.12424>. Biblioteca en línea de Wiley PubMed Web of Science@GoogleAcadémico.
- Wise, T., Zbozinek, TD, Michelini, G., Hagan, CC & Mobbs, D. (2020). Changes in risk perception and protective behavior during the first week of the COVID-19 pandemic in the United States. Preprint at PsyArXiv <https://osf.io/dz428> (2020).128. 128.
- World Health Organization (2020) Report of the WHO-China joint mission on Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). Available: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-china-joint-mission-on-covid-19-final-report.pdf>. Accessed: 15 April 2020

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	Un estado de índole mental, que se caracteriza por el positivismo y satisfacción hacia el entorno de trabajo, donde se vinculan emociones favorables para el desarrollo afectivo del sujeto, que conlleva al ajuste de la conducta acorde al entorno laboral, el cual juega un rol fundamental en este proceso (Schaufeli y Bakker, 2003)	Se asume las puntuaciones de la aplicación de la Escala de Engagement, Arteaga (2017), instrumento que fue elaborado para la presente investigación y que consta de 17 preguntas, el cual comprende seis (6) de vigor, cinco (5) de dedicación, seis (6) de absorción.	Vigor	Energía Resistencia Persistencia	Ordinal Alto: 31-42 Medio: 19-30 Bajo: 6-18
			Dedicación	Involucramiento Motivación Orgullo Entusiasmo	Ordinal Alto: 26-35 Medio: 16-25 Bajo: 5-15
			Absorción	Concentración	Ordinal Alto: 31-42 Medio: 19-30 Bajo: 6-18
Desempeño Laboral	Nivel de ejecución del trabajador alcanzado en la consecución de sus metas en la organización (Bohórquez, 2007)	Se asume las puntuaciones del Cuestionario de Desempeño Laboral de Rodríguez (2018), instrumento que se elaboro para la presente investigación y que consta de veintiuno (21) preguntas.	Grado percibido de desempeño laboral a nivel General	Disponibilidad de Recursos Cumplimiento de tareas Planeamiento de Recursos Cumplimiento de objetivos Alcanzar metas Productividad Cumplimiento de normas Valor Agregado	Ordinal Alto: 71-105 Medio: 50-70 Bajo: 21-49

ANEXO 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO
ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS COVID-19. INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES
NEOPLÁSICAS "IREN-NORTE"

CUESTIONARIO VALORATIVO DEL ENGAGEMENT (Muñoz y Lora, 2020)

INSTRUCCIONES GENERALES: 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 esa forma. Si ninguna vez se ha sentido así conteste "1" (uno), 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 7).

Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

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

Protocolo de categorización y medición de variable e indicadores

	Alto	Medio	Bajo
Engagement a nivel general	86 - 119 pts.	52 - 85 pts.	17 - 51 pts.
Vigor	31 - 42 pts.	19 - 30 pts.	6 - 18 pts.
Dedicación	26 - 35 pts.	16 - 25 pts.	5 - 15 pts.
Absorción	31 - 42 pts.	19 - 30 pts.	6 - 18 pts.

ANEXO 3

UNIVERSIDA CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO
 ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS COVID-19. INSTITUTO REGIONAL DE
 ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS "IREN-NORTE"

CUESTIONARIO VALORATIVO DEL DESEMPEÑO LABORAL (Muñoz y Lora, 2020)

INSTRUCCIONES GENERALES: Las siguientes preguntas se refieren a las formas en valoramos el trabajo en la institución. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y marque una x o aspa en la respuesta con la cual se identifica más teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 5).

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
5	4	3	2	1

		1	2	4	5
1	¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?				
2	¿Las áreas administrativas brindan atención inmediata a todo el personal de IREN Norte?				
3	¿El área de Logística optimiza el funcionamiento de los equipos, materiales y sistema informático y de comunicaciones?				
4	¿El personal administrativo cumple sus tareas con responsabilidad?				
5	¿La oficina de administración cuenta con sistema de monitoreo y evaluaciones oportunas para el cumplimiento de las tareas establecidas?				
6	¿Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa?				
7	¿El área de bienestar personal ha instituido un plan motivacional en beneficio del personal?				
8	¿Se entrega recursos oportunamente para facilitar el desempeño laboral del personal?				
9	¿El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la Administración?				
10	¿La oficina de administración implementa estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales?				
11	¿El incremento de personal es por contratación para el cumplimiento de las metas establecidas?				
12	¿Las jefaturas motivan para alcanzar las metas establecidas?				
13	¿Existen sanciones por el incumplimiento de metas programadas?				
14	¿La oficina de administración implementa estrategias que permiten alcanzar las metas propuestas?				
15	¿Los jefes promueven una cultura de trabajo muy beneficiosa para el trabajo en las áreas administrativas?				
16	¿El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de las áreas administrativas?				
17	¿Existe un incremento en la productividad laboral de las áreas administrativas del IREN Norte?				
18	¿Recurso humano cumple con las normas de incentivo ocasionales y beneficio no económico a todo el personal?				
19	¿La administración está pendiente del cumplimiento de las normas laborales establecidas por el estado, al ser un Instituto Especializado?				
20	¿Sus habilidades profesionales lo ayudan para el mejor desempeño de sus funciones?				
21	¿Su mayor y mejor rendimiento le ayuda a tener un valor agregado para sus evaluaciones laborales?				

Protocolo de categorización y medición de variable e indicadores

	Alto	Medio	Bajo
Desempeño laboral a nivel general	71 - 105 pts.	50- 70 pts.	21 - 49 pts.

ANEXO 4

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT DEL PERSONAL DE SALUD

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el engagement del personal de salud en tiempos de COVID – 19 en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas. IREN - NORTE

N	Dimensiones/ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Vigor							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
5	Soy muy persistente en mi trabajo.							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							
	Dedicación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
9	Mi trabajo me inspira.							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11	Mi trabajo es retador.							
	Absorción	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
15	Estoy inmerso en mi trabajo.							
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo.							
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Especialidad del evaluador:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral del personal de salud en tiempos de COVID – 19 en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas. IREN - NORTE

	Dimensiones/ ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?							
2	¿Las áreas administrativas brindan atención inmediata a todo el personal de IREN Norte?							
3	¿El área de Logística optimiza el funcionamiento de los equipos, materiales y sistema informático y de comunicaciones?							
4	¿El personal administrativo cumple sus tareas con responsabilidad?							
5	¿La oficina de administración cuenta con sistema de monitoreo y evaluaciones oportunas para el cumplimiento de las tareas establecidas?							
6	¿Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa?							
7	¿El área de bienestar personal ha instituido un plan motivacional en beneficio del personal?							
8	¿Se entrega recursos oportunamente para facilitar el desempeño laboral del personal?							
9	¿El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la Administración?							
10	¿La oficina de administración implementa estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales?							
11	¿El incremento de personal es por contratación para el cumplimiento de las metas establecidas?							
12	¿Las jefaturas motivan para alcanzar las metas establecidas?							
13	¿Existen sanciones por el incumplimiento de metas programadas?							
14	¿La oficina de administración implementa estrategias que permiten alcanzar las metas propuestas?							
15	¿Los jefes promueven una cultura de trabajo muy beneficiosa para el trabajo en las áreas administrativas?							
16	¿El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de las áreas administrativas?							
17	¿Existe un incremento en la productividad laboral de las áreas administrativas del IREN Norte?							
18	¿Recurso humano cumple con las normas de incentivo ocasionales y beneficio no económico a todo el personal?							
19	¿La administración está pendiente del cumplimiento de las normas laborales establecidas por el estado, al ser un Instituto especializado?							
20	¿Sus habilidades profesionales lo ayudan para el mejor desempeño de sus funciones?							
21	¿Su mayor y mejor rendimiento le ayuda a tener un valor agregado para sus evaluaciones laborales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Especialidad del evaluador:



VALIDEZ LOS INSTRUMENTOS POR JUICIOS EXPERTOS SEGÚN FORMATO AIKEN

Nombre: JUAN CARLOS ARTURO ASTIGUETA PEREZ

Profesión: Especialista en Cirugía Oncológica y Subespecialista en Urología Oncológica

Grado Académico: Magister e investigador Concytec

Institución donde trabaja: Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

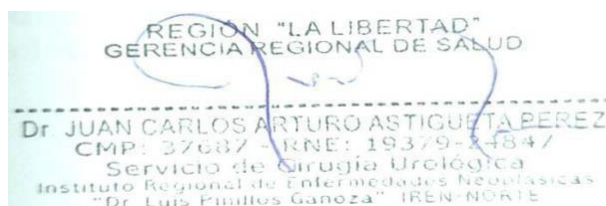
De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
La estructura del instrumento es adecuada.	x		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
Los ítems son claros y entendibles.	x		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

Sugerencias:

.....





VALIDEZ LOS INSTRUMENTOS POR JUICIOS EXPERTOS SEGÚN FORMATO AIKEN

Nombre: LUIS SEVILLA TORRES

Profesión: Especialista en Urología General y subespecialista en Urología Oncológica – Magister en Gestión Pública

Grado Académico: Magister

Institución donde trabaja: Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
La estructura del instrumento es adecuada.	x		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
Los ítems son claros y entendibles.	x		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

Sugerencias:

.....
.....

REGION "LA LIBERTAD"
GERENCIA REGIONAL DE SALUD

Dr. Luis Sevilla Torres
CMP: 25515 / RNE: 22255
JEFE SERVICIO DE CIRUGÍA UROLÓGICA
Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
"Dr. Luis Pinillos Gandza" IREN-NORTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDEZ LOS INSTRUMENTOS POR JUICIOS EXPERTOS SEGÚN FORMATO AIKEN

Nombre: HUGO VALENCIA MARIÑAS

Profesión: Especialista en Cirugía Oncológica de Abdomen-Magister en Gestión Publica

Grado Académico: Magister

Institución donde trabaja: Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas


De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
La estructura del instrumento es adecuada.	x		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
Los ítems son claros y entendibles.	x		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

Sugerencias:

REGIÓN "LA LIBERTAD"
GERENCIA REGIONAL DE SALUD



Dr. HUGO VALENCIA MARIÑAS
CMP: 36142 - RNE: 24 12
Servicio de Abdomen
Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
"Dr. Luis Pinillos Ganoza" IREN-NORTE



VALIDEZ LOS INSTRUMENTOS POR JUICIOS EXPERTOS SEGÚN FORMATO AIKEN

Nombre: MILAGROS ABAD LICHAM

Profesión: Especialista en Anatomía Patológica General y Subespecialista en Anatomía Patológica Oncológica-Magister en Investigación- Investigador CONCYTEC

Grado Académico: Magister

Institución donde trabaja: Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
La estructura del instrumento es adecuada.	x		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
Los ítems son claros y entendibles.	x		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

Sugerencias:

REGIONAL ALBERTO ALVARADO
Dr. Milagros Abad Licham
2018



VALIDEZ LOS INSTRUMENTOS POR JUICIOS EXPERTOS SEGÚN FORMATO AIKEN

Nombre: JUAN ALBERTO DIAZ PLASCENCIA

Profesión: Especialista en Cirugía Oncológica y Subespecialidad en Cirugía de Abdomen

Grado Académico: Doctor en Medicina e Investigador Concytec

Institución donde trabaja: Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Si	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
La estructura del instrumento es adecuada.	x		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
Los ítems son claros y entendibles.	x		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

Sugerencias:

.....
.....

REGIÓN "LA LIBERTAD"
GERENCIA REGIONAL DE SALUD

Dr. JUAN ALBERTO DIAZ PLASCENCIA
CMP: 15285 - RNE: 7043-7779
Servicio de Abdomen
Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
"Dr. Luis Pímulos Ganoza" IREN-NORTE

JUECES EXPERTOS: ANÁLISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES

Ítems	Criterios	Nº de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta a los problemas de investigación	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos son adecuadas	1	1	1	1	1
4	Los reactivos de los instrumentos responden a la operacionalización de las variables	1	1	1	1	1
5	Las secuencias presentadas en los instrumentos facilitan sus desarrollos	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos	1	1	1	1	1
Total		7	7	7	7	7

Si = 1 No = 0

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b = Grado de concordancia entre jueces; Ta = nº total de acuerdos;
Td = nº total de desacuerdos.

$$b = \frac{35}{35 + 0} \times 100$$

Coeficiente de concordancia (CC) = 100.0

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Alicia Mabel López Muñoz trabajador del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE, con DNI 41408656, domiciliado en ME B-39 LT 22 II Etapa Ramal Duro del Distrito de La Esperanza Provincia de Trojeiro, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación intitulada Engagement y Desempeño Laboral en tiempos COVID-19. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE", que lleva a cabo el MC. José Alberto Muñoz Díaz. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

_____ de _____, del año 2021.



Firma

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Luzy Mandobelle Cruz trabajador del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE, con DNI 41615985, domiciliado en Mz J Lot 25 San Isidro del Distrito de Tayulá, Provincia de Tayulá, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación intitulada Engagement y Desempeño Laboral en tiempos COVID-19. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE", que lleva a cabo el MC. José Alberto Muñoz Díaz. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

..... de....., del año 2021.


Firma

ANEXO 6

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



JUSTICIA SOCIAL
CON INVERSIÓN



CONSTANCIA

El Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN – NORTE.

HACE CONSTAR QUE:

EI M.C. JOSE ALBERTO MUÑOZ DIAZ, HA SIDO AUTORIZADO PARA
REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

**“ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS
COVID-19.
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS “IREN-
NORTE”**

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime
conveniente.

Trujillo, 03 de marzo del 2020

REGION "LA LIBERTAD"
GERENCIA REGIONAL DE SALUD

(s) Dr. JORGE LUIS HUAMANCHUMO BACA
Direccion de Atencion Medica Especializada
Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
Dr. Luis Pinillos Ganoza - "IREN NORTE"

“Justicia Social con Inversión”

Dirección Sede: Carretera Panamericana Norte km 558 – Moche Central Telefónica: 253161 – 253168
Página Web: www.irennorte.gob.pe

ANEXO 7
CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE BASE DE DATOS
PILOTO: ENGAGEMENT

	Vigor						Dedicación					Absorción					
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
6	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
10	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
16	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
18	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

CONFIABILIDAD: ENGAGEMENT

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Engagement a nivel General	9,26	,940	17
Vigor	,923	,925	6
Dedicación	,957	,967	5
Absorción	,967	,974	6

Estadísticas de elementos

	Vigor	Media	Desviación estándar	N
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	3,45	,759	20
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	3,20	,834	20
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	3,10	,852	20
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	3,45	,759	20

Estadísticas de elemento de resumen: Medias de elementos							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Engagement a nivel General	3,715	3,100	4,150	1,050	1,339	,111	17
Vigor	3,308	3,100	3,450	,350	1,113	,025	6
Dedicación	3,940	3,850	4,150	,300	1,078	,016	5
Absorción	3,933	3,850	4,150	,300	1,078	,013	6

Estadísticas de total de elemento

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	,381	,929	,824	,903				
2	,524	,925	,669	,923				
3	,501	,926	,848	,898				
4	,381	,929	,824	,903				
5	,381	,929	,824	,903				
6	,665	,921	,705	,920				
7	,745	,920			,943	,941		
8	,792	,918			,896	,944		
9	,745	,920			,943	,941		
10	,751	,918			,844	,964		
11	,771	,918			,881	,947		
12	,792	,918					,932	,957
13	,745	,920					,948	,957
14	,751	,918					,844	,973
15	,771	,918					,865	,964
16	,792	,918					,932	,957
17	,745	,920					,948	,957

Estadísticas de escala

	Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
Engagement a nivel General	63,15	59,608	7,721	17
Vigor	19,85	17,082	4,133	6
Dedicación	19,70	7,274	2,697	5
Absorción	23,60	10,358	3,218	6

Coefficiente de correlación intraclase: Medias promedio

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Engagement a nivel General	,926	,868	,966	13,488	19	304	,000
Vigor	,923	,855	,965	12,905	19	95	,000
Dedicación	,957	,918	,981	23,227	19	76	,000
Absorción	,967	,938	,985	30,370	19	95	,000

BASE DE DATOS PILOTO: DESEMPEÑO LABORAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
10	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
12	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
16	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
17	2	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
18	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

CONFIABILIDAD: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,898	,930	21

Estadísticas de elemento

Desempeño laboral		Media	Desviación estándar	N
1	¿El personal es eficiente en el desarrollo de sus actividades?	3,55	,887	20
2	¿Las áreas administrativas brindan atención inmediata a todo el personal de IREN Norte?	3,20	,951	20
3	¿El área de Logística optimiza el funcionamiento de los equipos, materiales y sistema informático y de comunicaciones?	3,10	,852	20
4	¿El personal administrativo cumple sus tareas con responsabilidad?	3,45	,759	20

5	¿La oficina de administración cuenta con sistema de monitoreo y evaluaciones oportunas para el cumplimiento de las tareas establecidas?	3,45	,759	20
6	¿Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa?	3,20	,894	20
7	¿El área de bienestar personal ha instituido un plan motivacional en beneficio del personal?	3,85	,489	20
8	¿Se entrega recursos oportunamente para facilitar el desempeño laboral del personal?	3,90	,553	20
9	¿El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la Administración?	3,85	,489	20
10	¿La oficina de administración implementa estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	4,15	,745	20
11	¿El incremento de personal es por contratación para el cumplimiento de las metas establecidas?	3,95	,605	20

12	¿Las jefaturas motivan para alcanzar las metas establecidas?	3,90	,553	20
13	¿Existen sanciones por el incumplimiento de metas programadas?	4,00	,324	20
14	¿La oficina de administración implementa estrategias que permiten alcanzar las metas propuestas?	4,00	,324	20
15	¿Los jefes promueven una cultura de trabajo muy beneficiosa para el trabajo en las áreas administrativas?	4,00	,324	20
16	¿El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de las áreas administrativas?	4,00	,324	20
17	¿Existe un incremento en la productividad laboral de las áreas administrativas del IREN Norte?	4,00	,324	20
18	¿Recurso humano cumple con las normas de incentivo ocasionales y beneficio no económico a todo el personal?	3,80	,696	20
19	¿La administración está pendiente del cumplimiento de las normas laborales establecidas por el estado, al ser un Instituto Especializado?	4,00	,324	20
20	¿Sus habilidades profesionales lo ayudan para el mejor desempeño de sus funciones?	4,00	,324	20
21	¿Su mayor y mejor rendimiento le ayuda a tener un valor agregado para sus evaluaciones laborales?	4,00	,324	20

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,779	3,100	4,150	1,050	1,339	,100	21

Estadísticas de total de elemento

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	,480	,896
2	,626	,891
3	,689	,888
4	,429	,897
5	,429	,897
6	,694	,888
7	,528	,893
8	,616	,891
9	,528	,893
10	,594	,891
11	,663	,889
12	,616	,891

13	,618	,893
14	,618	,893
15	,618	,893
16	,618	,893
17	,618	,893
18	,107	,905
19	,618	,893
20	,618	,893
21	,618	,893

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
79,35	53,187	7,293	21

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas promedio	,898	,820	,953	9,788	19	980	,000

BASE DE DATOS

Título:Engagement y Desempeño Laboral en tiempos COVID-19.
 Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".

Variable Vabel:

- V1/ Engagement
- V2/ Vigor
- V3/ Dedicación
- V4/ Absorción
- V5/ Desempeño laboral

Value labels

- V1/ 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'
- V2/ 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'
- V3/ 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'
- V4/ 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'
- V5/ 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'

1	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2
4	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2
7	3	2	3	3	2
8	3	3	3	3	2
9	3	3	3	3	2
11	2	2	2	3	2
11	3	3	3	3	2
12	3	3	3	3	2
13	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	2
16	1	1	1	1	1
17	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2
20	3	3	3	3	2
21	3	3	3	3	2
22	3	3	3	3	2
23	1	1	1	3	1
24	3	3	3	3	3
25	1	1	1	3	1
26	3	3	3	3	2
27	3	3	3	3	2
28	2	2	2	3	2
29	3	3	3	3	2
30	2	3	2	3	3
31	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	2
34	3	3	2	3	2
35	3	3	3	3	3
36	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2
39	3	3	3	3	3
40	2	2	2	2	2
41	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2
43	3	3	3	3	2
44	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2
46	3	3	3	3	2
47	3	3	2	3	3
48	3	3	3	3	3
49	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2
51	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3
53	1	1	1	1	1
54	3	3	2	3	2
55	3	3	3	3	2
56	1	1	1	1	1
57	3	3	3	3	3
58	2	2	2	3	2
59	3	3	3	3	3
60	2	2	2	3	2
61	3	3	3	3	2
62	3	3	3	3	2
63	3	3	3	3	3
64	2	2	2	2	2

65	3	3	2	3	2
66	3	3	3	3	2
67	3	3	3	3	2
68	2	2	2	2	2
69	3	3	2	3	3
70	3	3	2	3	3
71	2	2	2	2	2
72	3	3	2	3	3
73	3	3	2	3	2
74	3	3	3	3	2
75	2	2	2	2	2
76	3	3	3	3	3
77	3	3	2	3	2
78	1	1	1	1	1
79	3	3	3	3	3
80	2	2	2	2	2
81	3	3	2	3	3
82	3	3	1	3	3
83	3	3	1	3	3
84	3	3	1	3	3
85	2	2	2	2	2
86	2	2	2	2	2
87	3	3	1	3	3

En Data.

ANEXO 8

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Engagement y desempeño laboral en tiempos Covid-19. Instituto Regional De Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE"

Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología	Resultados	Conclusiones
¿Cuál es la relación entre el engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE"?	El engagement se relaciona significativamente con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".	<p>Objetivo general: -Determinar la relación entre el engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE"</p> <p>Objetivos específicos: -Establecer la relación entre la dimensión Vigor del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".</p> <p>-Establecer la relación entre la dimensión Dedicación del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".</p> <p>-Establecer la relación entre la dimensión Absorción del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".</p>	Se desarrolló una investigación descriptiva correlacional involucrando la participación de 87 profesionales de la salud del IREN-Norte quienes aplicaron para dos cuestionarios estructurados sobre el nivel de engagement y desempeño laboral	Se encontró que el engagement es Alto en un 55,2%, mientras que el Desempeño Laboral Medio (66,7%), el Vigor alcanzó un Nivel predominante Alto (55,2%), la dedicación Media (49,4%) y la Absorción alcanzó un nivel Alto (63,2%)	<p>1. Existe relación significativa ($p < 0,001$) entre el engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".</p> <p>2. Existe relación significativa ($p < 0,001$) entre la dimensión Vigor del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE".</p> <p>3. Existe relación significativa ($p < 0,05$) entre la dimensión Dedicación del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE";</p> <p>4. Existe relación significativa ($p < 0,001$) entre la dimensión Absorción del Engagement con el desempeño laboral en tiempos COVID-19, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas "IREN-NORTE"</p>

ANEXO 9
CUADROS, FIGURAS, FOTOS, DOCUMENTOS







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR**

Yo, **DRA. MIRYAM GRISELDA LORA LOZA**, docente de la Escuela de Posgrado, Programa académico de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo Trujillo, asesora de la Tesis titulada: **Engagement y Desempeño Laboral en tiempos COVID-19. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “IREN-NORTE”**, del autor MUÑOZ DIAZ JOSE ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Trujillo, 16 de Enero de 2021

DRA. LORA LOZA, MIRYAM GRISELDA	
DNI : 18121176	
ORCID: 0000-0001-5099-1314	