

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud**



***Engagement* y el desempeño laboral en profesionales de la salud del centro  
quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025**

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería:

Centro Quirúrgico

**Autores:**

Kevin Martin Espinoza del Aguila

Lucy Velasco Flores

**Asesora:**

Dra. Keila Ester Miranda Limachi

Lima, junio de 2025

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Dra. Keila Ester Miranda Limachi, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Engagement y el desempeño laboral en profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025”** de los autores Licenciado en enfermería Kevin Martin Espinoza del Águila, y Licenciada en enfermería Lucy Velasco Flores tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el informe del programa turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 17 días del mes de junio del año 2025.



---

Dra. Keila Ester Miranda Limachi

***Engagement* y el desempeño laboral en profesionales de la salud del  
centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025**

TRABAJO DE ACADÉMICO

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional  
de Enfermería: Centro Quirúrgico



---

Mg. Jessica Esther Ilasaca Ortega  
Dictaminador

Lima, junio del 2025

## Índice

Capítulo I .....	7
Planteamiento del problema.....	7
Identificación del Problema.....	7
Formulación del Problema .....	10
Problema general. ....	10
Problema Específico. ....	10
Objetivos de la Investigación .....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos. ....	11
Justificación.....	11
Justificación teórica. ....	11
Justificación metodológica. ....	12
Justificación práctica y social. ....	12
Presunción filosófica .....	12
Capítulo II.....	13
Desarrollo de las perspectivas teóricas .....	13
Antecedentes de la investigación.....	13
Marco conceptual .....	19
Bases teóricas .....	24
Definición de términos .....	25
Capítulo III.....	26
Metodología .....	26

Descripción del lugar de ejecución.....	26
Población y muestra .....	26
Población. ....	26
Muestra. ....	26
Criterios de inclusión y exclusión.....	27
Tipo y diseño de investigación.....	27
Formulación de hipótesis.....	28
Identificación de variables.....	28
Operacionalización de variables.....	29
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	30
Técnica.....	30
Cuestionario.....	30
Proceso de recolección de datos .....	32
Procesamiento y análisis de datos .....	32
Consideraciones éticas.....	32
Capítulo IV.....	34
Administración del proyecto de investigación.....	34
Cronograma de ejecución.....	34
Presupuesto.....	35
Referencias .....	36
Apéndice .....	41

## Resumen

La investigación tiene por objetivo analizar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño del personal del área quirúrgica del Hospital Rural de Picota en 2025. La metodología aplicada fue cuantitativa con diseño correlacional-descriptivo, de carácter transversal y sin manipulación de las variables involucradas. La muestra estuvo conformada por 40 profesionales del área de salud quirúrgica. Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios: el primero, correspondiente al *Engagement* (modelo UWES), compuesto por 15 ítems que evalúan tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción; y el segundo, sobre Desempeño Laboral, también integrado por 15 ítems, que mide aspectos como eficiencia, colaboración, efectividad y calidad en el trabajo.

Palabras clave: Engagement, desempeño laboral, centro quirúrgico, profesionales de salud

## Capítulo I

### Planteamiento del problema

#### Identificación del Problema

El sector sanitario atraviesa una transformación acelerada que demanda una evolución paralela en su capital humano. En este contexto, la mera presencia física del personal durante la jornada laboral resulta insuficiente para garantizar la excelencia clínica y operativa. La diferencia fundamental radica en el compromiso: mientras la obligación asegura el cumplimiento de tareas, el compromiso genera valor sostenible, impulsando la calidad asistencial, la innovación y la resiliencia institucional.

El problema principal identificado en el Hospital Rural de Picota es el bajo nivel de compromiso (engagement) del personal, que se refleja directamente en un rendimiento laboral deficiente. Esta falta de dedicación y entusiasmo (OIT, 2023) no constituye un hecho aislado, sino un factor de riesgo crítico que debilita la eficacia del servicio, afecta la experiencia del paciente y limita la capacidad de la institución para adaptarse y prosperar en el actual entorno exigente. El desafío, por tanto, trasciende la simple gestión del tiempo y se configura como una cuestión estratégica de gestión del talento humano y de la motivación.

A pesar de la vocación y dedicación que distingue a una gran proporción de los profesionales sanitarios, la evidencia actual señala que las limitaciones estructurales del sector público ocasionan impactos sistémicos adversos en el ámbito global.

La sobrecarga laboral extrema y sostenida agravada por la crisis pandémica ha dejado de ser una mera molestia para convertirse en un factor determinante que erosiona activamente el capital humano. Esta saturación crónica no solo genera agotamiento y malestar (desgaste profesional o "burnout"), sino que provoca una desvinculación psicológica del empleado con la

institución, manifestada en una drástica reducción de su compromiso (engagement), lealtad y sentido de pertenencia (OMS, 2021).

De igual manera, un estudio colombiano evidenció que el nivel de involucramiento del personal sanitario se relacionaba positivamente con la autoeficacia y el compromiso emocional con la organización y negativamente con el estrés y el síndrome de burnout. Además, se ha demostrado que los empleados que reciben apoyo centrado en técnicas de gestión en situaciones de incertidumbre pueden experimentar una disminución del burnout y al mismo tiempo, un mayor compromiso (Trejos et al., 2021).

Con el paso del tiempo, las condiciones laborales exigentes y un entorno profesional cada vez más demandante pueden causar un desajuste entre lo que requiere el puesto y los recursos personales que posee el trabajador. Esta descompensación puede desencadenar problemas como cansancio constante, desmotivación en el trabajo, estrés prolongado y agotamiento, lo cual impacta negativamente en el clima laboral, incrementa los errores y disminuye la calidad de atención brindada a los pacientes (Ministerio de Sanidad y Consumo et al., 2021).

Según un informe anual de 2020, la organización no gubernamental internacional Latinobarómetro (2020) informó que, a nivel nacional, el 66,8% de los peruanos califica a los hospitales públicos peruanos con una calificación de desaprobación, el 25,8% con una calificación de aprobación regular y el 6,2% con una calificación de aprobación aceptable. Estas calificaciones sugieren que el personal de estos hospitales tiene un desempeño deficiente. Asimismo, el 33,3% de los encuestados afirmó carecer de la capacitación necesaria para el uso de nuevas tecnologías en el trabajo.

Pese a ciertas variaciones según el tipo de labor y la edad, el personal de salud en el Perú ha demostrado, en términos generales, un desempeño laboral favorable durante el periodo 2021–

2025. Asimismo, un estudio efectuado en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, ubicado en la región Huánuco, el 60,47 % del personal médico alcanzó un nivel de desempeño sobresaliente. Este resultado estuvo fuertemente asociado con una trayectoria laboral de 21 años o más, y con rangos de edad entre los 31 y 45 años, así como entre los 46 y 60 años (Díaz et al., 2024).

Sin embargo, según otras investigaciones, el estrés laboral tiene un efecto negativo en el desempeño profesional, como lo demuestra una relación inversa sustancial entre ambas variables en un centro de salud de Piura (Pulache Herrera y Talledo Bernuy, 2025). Esto demuestra que, si bien la mayoría de los empleados tienen un buen desempeño, el estrés y un entorno laboral adverso podrían influir negativamente en su desempeño.

En el contexto local, específicamente en el Hospital Rural de Picota, ubicado en la región San Martín, se ha identificado que los trabajadores de salud del área quirúrgica enfrentan retos similares a los observados en otras partes del país y del mundo. Aunque hay muchas dificultades, como exceso de trabajo, pocos recursos para cumplir con sus tareas y niveles altos de estrés, muchos de estos trabajadores siguen cumpliendo con su labor con esfuerzo, entusiasmo y dedicación. Esta realidad puede entenderse gracias al concepto de *engagement*, que ayuda a explicar por qué algunos empleados se sienten tan motivados, incluso en situaciones complicadas (Carrillo Vera, 2020).

Sin embargo, durante las entrevistas, el personal del área de cirugía del hospital Rural ubicado en Picota mencionó quienes presentan obstáculos para sostener un rendimiento elevado, a causa de la escasez de recursos, la limitada capacitación en nuevas tecnologías y la falta de acciones orientadas a fortalecer la motivación y el involucramiento del equipo. Estas dificultades

pueden influir negativamente en la atención a los pacientes y también en la forma en que se realizan las cirugías en el hospital, lo que repercute en su eficacia y precisión.

Asimismo, aunque algunos trabajadores sí están comprometidos, otros se sienten cansados y poco motivados, probablemente porque no reciben el respaldo necesario de las autoridades ni cuentan con un ambiente laboral que ayude a sentirse bien y satisfechos.

Esta situación no solo perjudica el trabajo que hace cada profesional por su cuenta, sino que también afecta cómo funciona todo el centro quirúrgico produciendo una baja eficacia en la atención sanitaria proporcionada a la comunidad.

Por lo tanto, resulta esencial analizar la relación entre el compromiso laboral y el rendimiento profesional del personal sanitario del área quirúrgica de un establecimiento de salud rural ubicado en Picota. El estudio tiene el propósito de proponer acciones que refuercen la motivación y el compromiso del personal, buscando mejorar el nivel de rendimiento profesional como los resultados en beneficio de las personas atendidas y de la institución.

## **Formulación del Problema**

### ***Problema general.***

¿Cuál es la relación que existe entre el *engagement* y el desempeño laboral en los profesionales de salud del centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025?

### ***Problema Específico.***

¿Qué relación existe entre el *engagement* y la dimensión eficiencia del desempeño laboral en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025?

¿Qué relación existe entre el *engagement* y la dimensión el trabajo en equipo en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025?

¿Qué relación existe entre el *engagement* y la dimensión eficacia en los profesionales de

la salud del centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025?

¿Qué relación existe entre el *engagement* y la dimensión calidad de trabajo en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025?

### **Objetivos de la Investigación**

#### ***Objetivo General.***

Determinar la relación que existe entre engagement y el desempeño laboral en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025.

#### ***Objetivos Específicos.***

Identificar la relación que existe entre el engagement y la dimensión eficiencia del desempeño laboral en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025.

Identificar la relación que existe entre el engagement y la dimensión el trabajo en equipo en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025.

Identificar la relación que existe entre el engagement y la dimensión eficacia en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025.

Identificar la relación que existe entre el engagement y la dimensión Calidad de trabajo en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, 2025.

### **Justificación**

#### ***Justificación teórica.***

Este estudio ofrece un aporte novedoso al análisis del compromiso laboral y el desempeño dentro de los servicios quirúrgicos. Asimismo, se vincula con el enfoque de cuidado humanizado propuesto por Jean Watson, al priorizar una atención empática y centrada en el

bienestar integral del paciente. Los hallazgos también pueden constituir una base inicial para estudios posteriores dirigidas a mejorar el nivel del servicio que ofrece el personal en el ámbito de enfermería.

### ***Justificación metodológica.***

Esta investigación aportará en el en el ámbito metodológico, ya que utilizará instrumentos validados por autores reconocidos, lo que permitirá comprobar la hipótesis planteada. Además, los resultados y herramientas podrán ser utilizados por otros profesionales de la salud e investigadores en futuros estudios similares.

### ***Justificación práctica y social.***

Al concluir la investigación, el estudio propondrá nuevas estrategias con el fin de optimizar la atención ofrecida a los pacientes del área quirúrgica. Asimismo, permitirá identificar acciones de atención que impactan de manera favorable en el bienestar integral del paciente, tanto a nivel físico como emocional. Además, los trabajadores podrán fortalecer sus capacidades, lo que contribuirá a disminuir la rotación de trabajadores y fomentar su continuidad en la institución. Finalmente, a partir de los resultados alcanzados, los responsables podrán adoptar decisiones adecuadas para abordar esta problemática sin afectar el desempeño del equipo.

### **Presunción filosófica**

Quienes confían en el Señor recibirán nuevas fuerzas; levantarán vuelo como las águilas, seguirán adelante sin agotarse ni rendirse. Además, la Biblia enseña cómo Dios ha dado a las personas la capacidad de superarse cada día, ofreciéndoles su ayuda para cumplir sus tareas y que, gracias a su gracia, el ser humano puede acercarse a una vida casi perfecta (White, 2022; 1889).

## Capítulo II

### Desarrollo de las perspectivas teóricas

#### Antecedentes de la investigación

##### *Antecedentes internacionales*

Kwarteng et al. (2024) analizaron cómo el reconocimiento laboral y el compromiso de los empleados afectan la productividad en el sector salud de Ghana, con enfoque en el papel moderador del liderazgo transformacional. Estudio cuantitativo con enfoque transversal.

Participaron empleados del servicio de salud de Ghana. Usaron encuestas estructuradas, aplicadas a los trabajadores. Encontraron un impacto indirecto en la productividad, mediado por el compromiso ( $p < 0.05$ ), además, encontraron relación positiva moderada y significativa entre reconocimiento y compromiso ( $B = 0.55$ ;  $p < 0.05$ ). Concluyeron que, el liderazgo transformacional es esencial ya que maximiza el impacto del reconocimiento laboral en la productividad.

Vásquez (2021) realizó un estudio en Chile con el propósito de analizar cómo la confianza organizacional y el compromiso laboral influyen en el vínculo entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los trabajadores. La investigación se desarrolló bajo un diseño transversal y enfoque exploratorio-descriptivo, sin manipulación sobre las variables. Participaron 201 trabajadores, seleccionados por muestreo no probabilístico por conveniencia. Los hallazgos indicaron que la vinculación entre el estilo de liderazgo y el rendimiento estuvo mediada por el nivel de confianza dentro de la institución y el grado de compromiso del personal. Se identificaron relaciones significativas entre liderazgo y confianza ( $p < 0.05$ ), entre confianza y compromiso ( $p < 0.05$ ), y entre compromiso y desempeño laboral ( $p < 0.05$ ). Se determinó que la modalidad de liderazgo transformacional no impacta de manera directa en el

desempeño, sino que actúa a través del fortalecimiento del compromiso y la confianza dentro del entorno laboral.

Oviedo (2021) desarrolló una investigación en San Luis Potosí, México, con el objetivo de examinar la relación entre el desempeño laboral, el compromiso en el trabajo y la percepción de justicia organizacional. El estudio fue desarrollado con participantes femeninas del Centro de Justicia para Mujeres de dicha ciudad. Se aplicó una estructura metodológica de tipo transversal, con orientación descriptiva y correlacional. La muestra incluyó a 75 personas. Los hallazgos evidenciaron una asociación significativa y favorable ( $p < 0.05$ ;  $Rho > 0$ ) respecto a las tres dimensiones analizadas. Se determinó que tanto la implicación laboral como la percepción de justicia en la entidad son elementos fundamentales para alcanzar un buen rendimiento en el ámbito público.

Carrillo (2020) llevó a cabo una investigación en la provincia de Santa Elena, Ecuador, con el fin de analizar cómo se presenta el compromiso laboral en los médicos que trabajan en los centros de salud primaria de los distritos 24D01 y 24D02. Participaron 177 profesionales de la salud, y se utilizó un diseño transversal con enfoque descriptivo. El cuestionario aplicado alcanzó una confiabilidad de 0.802 conforme a lo establecido por la escala de Cronbach. Los hallazgos mostraron que gran parte del personal médico evidenciaba un grado elevado de implicación con sus labores profesionales. Aunque experimentaban fatiga emocional y una sobrecarga laboral considerable, los participantes continuaban desempeñando sus funciones con entrega y motivación.

### ***Antecedentes nacionales, regionales y locales***

Vera (2023) llevó a cabo un estudio desarrollado en la ciudad de Lima, Perú, con el propósito de determinar si hay vínculo respecto al nexo entre la implicación laboral y el desempeño del

personal sanitario en una clínica de la capital. Se empleó un enfoque no experimental, bajo un diseño transaccional de alcance correlacional. Participaron 185 colaboradores. Los hallazgos revelaron una correlación favorable y estadísticamente significativa en relación con los componentes del engagement (vigor, dedicación y absorción) y el desempeño laboral. La correlación según el índice de correlación de Pearson, se obtuvo un valor equivalente a 0.975, lo cual indica que hay una conexión significativa respecto a un mayor compromiso laboral y un rendimiento óptimo en las funciones desempeñadas.

Méndez (2023) realizó un estudio en la ciudad de Cutervo, Perú, con el propósito de analizar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Santa María. El estudio se clasificó como básico, empleando una perspectiva cuantitativa con estructura correlacional, sin manipular las variables. Participaron 88 trabajadores. Se evidenció que el 71.6 % de los participantes tenía un grado elevado de engagement, en tanto que el 62.5 % manifestó experimentar un nivel intermedio de satisfacción en su entorno laboral. Además, se identificó un vínculo favorable entre un alto grado elevado de implicación y un promedio de satisfacción en el ámbito laboral, reflejada medido a través del índice Rho de Spearman con un valor de 0.409.

Navarro (2021) realizó una investigación en Moyobamba, Perú, con el propósito de analizar si hay un vínculo entre el rendimiento laboral del personal y la continuidad operativa de los servicios de salud pertenecientes en la red de atención de EsSalud ubicada en Moyobamba. El estudio se enmarcó dentro de una investigación básica, empleando un enfoque de tipo descriptivo-correlacional sin manipulación de las variables. La muestra estuvo integrada por 90 empleados, seleccionados a partir de un universo de 258. Los resultados mostraron un vínculo

significativo y sólido entre el desempeño en el trabajo y la sostenibilidad del servicio, reflejado en un coeficiente Rho de Spearman de 0.830.

Cárdenas (2021) desarrolló una investigación en la ciudad de Tarapoto, Perú, con la finalidad de examinar si existía una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal que trabajaba en el Hospital II-2 Tarapoto durante la emergencia sanitaria por la COVID-19. El estudio aplicó un enfoque descriptivo y correlacional, sin intervención directa respecto a las variables evaluadas en la investigación. Participaron 186 empleados considerados dentro del grupo muestral. Los resultados evidenciaron la ausencia de un vínculo con significancia estadística entre cómo se percibe la satisfacción laboral y el rendimiento laboral en el trabajo ( $p > 0.05$ )

Barriga (2021) desarrolló un estudio en Arequipa, Perú, orientado a analizar el vínculo que hay entre el rendimiento del personal sanitario y su involucramiento en la Micro Red Francisco Bolognesi. La investigación se estructuró con un enfoque transversal, de carácter prospectivo y observacional. Participaron 88 colaboradores. Los hallazgos revelaron que el 53.41 % de los participantes obtuvo un buen desempeño laboral, y el 57.95 % presentó un alto grado de compromiso. Asimismo, se halló un vínculo significativo desde el punto de vista estadístico entre ambas variables evaluadas, reflejada en un coeficiente Rho de 0.892.

Quispe (2021) llevó a cabo un estudio en la región de Moquegua, Perú, con la finalidad de determinar si existía relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores en dos centros de salud. El estudio fue realizado empleando un enfoque cuantitativo con esquema de tipo correlacional. Participaron 94 empleados. Los resultados mostraron que el 58.5 % realizaba sus labores de manera eficiente y que el 52.1 % tenía un alto nivel de compromiso.

También se halló un vínculo favorable, aunque de baja intensidad, entre las dos variables analizadas.

Quevedo (2020) llevó a cabo un estudio en la ciudad de Morales, Perú, con el propósito de examinar la relación entre el compromiso organizacional y la comunicación interna del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. La investigación empleó un diseño descriptivo-correlacional sin intervención experimental. Participaron 76 trabajadores. Se evidenció un vínculo estadísticamente relevante entre el grado de compromiso institucional y la efectividad en los procesos comunicativos del equipo.

López (2020) desarrolló una investigación en la ciudad de Tarapoto, Perú, con el propósito de analizar la relación entre el nivel de *engagement* y el desempeño laboral del personal que labora en la OGESS-BM. La investigación fue clasificada como básica, empleó una estructura metodológica no experimental de corte transversal y sin intervención en las variables. La muestra estuvo compuesta por 120 trabajadores. Los hallazgos evidenciaron un vínculo favorable y estadísticamente significativo entre la implicación laboral y el desempeño en sus funciones, lo cual se reflejó en un coeficiente Rho de Spearman de 0.838.

Bravo (2020) efectuó una investigación en la ciudad de Chepén, Perú, con el objetivo de analizar si existe una relación entre el nivel de *engagement* y el desempeño laboral en trabajadores pertenecientes a la Red de Salud local. La investigación se clasificó como básica, utilizando un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y correlacional. Se contó con la participación de 195 trabajadores, seleccionados de una población de 395. Los hallazgos indicaron que el 59.5 % presentaba una elevada manifestación de *engagement*, y el 56.9 % mostró un desempeño laboral favorable. Asimismo, se identificó una correlación consistente y

estadísticamente relevante entre las variables, reflejada en un coeficiente Rho de Spearman de 0.804.

Quispe (2019) llevó a cabo una investigación en la ciudad de Arequipa, Perú, con la finalidad de estudiar la relación entre el compromiso del personal de enfermería y su desempeño en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Para ello, se llevó a cabo un cuestionario aplicado a 22 colaboradores. Los hallazgos reflejaron que el 95.5 % evidenció un buen desempeño laboral y que el 81.8 % manifestó un alto grado de compromiso. También se identificó un vínculo claro y estadísticamente relevante entre las dos variables analizadas.

Argomedeo (2019) llevó a cabo una investigación en la ciudad de Trujillo, Perú, en el Centro Médico Ascope, con el propósito de analizar la relación entre el rendimiento laboral y el nivel de compromiso del personal. Se trató de una investigación de corte transversal con enfoque descriptivo y correlacional, sin intervención directa en las variables. La muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores. Los resultados indicaron que todos calificaron su desempeño como regular, y que el 87 % manifestó un alto grado de compromiso. Asimismo, se encontró una asociación estadísticamente relevante entre las variables, evidenciada mediante un coeficiente Rho de Spearman de 0.809.

Gastelú (2018) realizó una investigación en la ciudad de Rioja, Perú, con el objetivo de examinar la relación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de indicadores materno-neonatales en la microrred de salud de Bajo Naranjillo. El estudio siguió una metodología cuantitativa de tipo descriptivo y correlacional, sin intervención directa en las variables. La población muestral incluyó a 45 individuos. Los resultados revelaron que no se evidenció una relación estadísticamente relevante entre las variables evaluadas ( $p > 0.05$ ).

## Marco conceptual

### *Engagement*

Como el compromiso ayuda al desarrollo de organizaciones saludables, se ha convertido en una variable clave dentro de la psicología organizacional positiva. Este concepto se entiende como un estado mental favorable y satisfactorio vinculado al trabajo. Además, se considera que el compromiso es una experiencia mental y emocional más amplia y constante, que no se enfoca en algo específico como un hecho, persona o acción puntual, sino que es una actitud más general y duradera.

Quiroz (2020) afirma que el término “*engagement*” proviene de una palabra inglesa y puede interpretarse de acuerdo con las traducciones, pero en realidad se refiere a mucho más. El *engagement* parte de postulados relacionados a la psicología organizacional puesto que abarca la autorrealización personal y desarrollo de planes con la cual un servidor siente que su labor es importante y avanza como profesional lo cual determinará un clima laboral óptimo Zambrano (2020).

De igual manera, el *engagement* se vincula con elementos favorables del entorno laboral, como factores físicos, mentales y emocionales, en el desempeño de las responsabilidades. Asimismo, una mayor productividad, mayores ingresos y el desempeño organizacional se correlacionan positivamente con el compromiso (Singh, 2019). Dado que afecta el rendimiento y la ventaja estratégica institucional y su relación vincula con un mejor desempeño individual y organizacional, el compromiso es un componente crucial de la gestión organizacional (Prieto, 2022).

### **Dimensiones del *Engagement***

El compromiso laboral se compone de tres elementos importantes: vigor, dedicación y absorción. Para medirlos, se emplea el instrumento UWES (Utrecht Work Engagement Scale), elaborado desarrollado por Bakker y Schaufeli en el año 2004, utilizado para medir el nivel de compromiso en contextos laborales.

Por su parte, el vigor hace referencia a la fuerza mental y la energía que los trabajadores tienen para realizar sus tareas, así como su disposición para dar lo mejor de sí mismos en el cumplimiento de sus responsabilidades (Gómez, 2019; García, 2022).

El *engagement* en el trabajo se entiende como una forma de compromiso laboral. Representa el estado emocional positivo que sienten los empleados cuando están contentos con su lugar de trabajo. Este compromiso se manifiesta principalmente a través del entusiasmo, la entrega y la concentración en lo que hacen (Gómez, 2019).

#### **Vigor**

El vigor está relacionado con la intensidad energética y la habilidad de recuperación que demuestran los empleados al desempeñar sus tareas. También implica su esfuerzo constante y disposición para seguir adelante, incluso frente a dificultades. Según Garbero (2019), se refiere a la fuerza o intensidad con la que una persona enfrenta sus tareas. Tener buena energía y resistencia mental en el trabajo son señales de vigor, lo que ayuda a afrontar cualquier reto que aparezca (Condemayta y Herrera, 2022).

#### **Dedicación**

La dimensión de la dedicación abarca vivencias, motivación, entusiasmo, sentido de orgullo y los desafíos que surgen en el cumplimiento de las tareas encomendadas al trabajador. También se centra en el nivel de implicación del colaborador con la organización a la que pertenece, así como en el valor y el significado que representa su trabajo. Gómez (2019). De igual manera, la

dedicación también implica el compromiso del colaborador, ya que participa activamente en el trabajo que debe realizar. Asimismo, transmite sentimientos de importancia, aprecio e identificación con el trabajo que realiza (García, 2022).

### **Absorción**

Con el tiempo, la absorción se entiende como un estado emocional positivo y duradero. Esta dimensión se vincula al disfrute y la concentración que las personas sienten al realizar sus actividades laborales. Cuando alguien está realmente enfocado y comprometido con sus tareas, llega a experimentar un alto nivel de satisfacción, al punto que pierde noción del tiempo y sigue trabajando con disciplina y entrega (Gómez, 2019). Además, según García (2022), la absorción está relacionada con el nivel de atención y agrado que se tiene al completar las responsabilidades en el entorno laboral.

### **Desempeño Laboral**

Pashanasi (2021) señala que, el rendimiento laboral implica alcanzar las metas asignadas mediante el desarrollo de las funciones propias del cargo. Es el momento en que el trabajador aplica sus habilidades para obtener buenos resultados dentro de un tiempo establecido. De forma similar, Caycho (2019) señala que el desempeño se refiere a la capacidad que tiene una persona para realizar sus tareas dentro de un plazo definido y con el propósito de alcanzar metas específicas.

El desempeño en el trabajo se refiere a las habilidades que una persona utiliza para cumplir sus responsabilidades en el contexto de una entidad. Dicha noción incluye tanto las habilidades técnicas como las características personales del empleado. Una de las teorías que ayuda a entender este proceso es el modelo de las cuatro dimensiones propuesto por Murphy. De acuerdo con Murphy (1990), el desempeño incluye un conjunto de conductas esenciales para

alcanzar los objetivos de la organización. Para evaluarlo de forma completa, el modelo de Campbell propone considerar varias dimensiones que ayuden a establecer estrategias adecuadas para alcanzar metas. Este modelo incluye ocho elementos clave relacionados con el puesto de trabajo: competencia en tareas concretas, habilidad para tareas generales, expresión escrita y oral, esfuerzo, disciplina, colaboración con otros, supervisión y gestión (Bautista, 2020).

### **Evaluación de desempeño**

Alles (2019) señala que es necesario medir el rendimiento del personal para poder identificar mejoras visibles y reducir costos innecesarios. Por eso, recomienda aplicar evaluaciones enfocadas en cada una de las competencias del trabajador, con el fin de reconocer debilidades y tratarlas mediante programas de capacitación. Para que esta evaluación tenga un mayor impacto, debe ser aplicada de manera general a todo el personal de la organización, generando así un mejor clima laboral. La evaluación del rendimiento contempla diferentes fases, entre ellas:

**Definir el puesto:** Es fundamental ubicar a cada persona en un cargo que se ajuste a sus habilidades, lo cual ayuda a evitar una alta rotación de personal y a mejorar la productividad. También se debe establecer con claridad qué tareas y funciones deberá cumplir cada trabajador para aportar al logro de los objetivos institucionales (Alles, 2019).

**Evaluar el rendimiento:** Los instrumentos de evaluación deben centrarse en resultados numéricos, de modo que la medición del desempeño de cada trabajador en su puesto sea más precisa y objetiva. Estos instrumentos son elaborados por especialistas para que los resultados sean más exactos y posteriormente se planteen estrategias en relación a los puntos débiles Alles (2019).

Retroalimentación: Es la última fase del proceso de evaluación y los superiores tras evidenciar los resultados de los instrumentos, brindan retroalimentación para contrastar las deficiencias que estén alterando la productividad del personal. También se convocan encuentros colectivos con el fin de proponer alternativas viables que beneficien a la organización. Sin embargo, si los resultados son negativos, se contratan estrategias externos que den soluciones desde otra óptica y la organización tenga un gran cambio (Alles, 2019).

### **Dimensiones desempeño laboral**

#### **Eficiencia**

La eficiencia se entiende como el uso correcto de los recursos disponibles para lograr los objetivos establecidos por la organización. Díaz (2021) menciona que, algunos de los aspectos que se consideran para evaluar esta dimensión son: el conocimiento técnico que posee el trabajador, su capacidad de liderazgo, la colaboración en el entorno laboral, junto con su capacidad para adaptarse y asumir compromisos individuales.

#### **Trabajo en Equipo**

La expresión “trabajo en equipo” hace referencia al esfuerzo conjunto y organizado de varias personas que buscan alcanzar una misma meta. Esto se refleja tanto en la manera en que se distribuyen las actividades como en las relaciones entre los integrantes. También es clave tener en cuenta la planificación interna, la comunicación clara, la escucha activa, la comprensión mutua y el respeto dentro del grupo. Todos estos aspectos ayudan a mejorar el rendimiento del personal y a obtener mejores resultados para la organización (Quispe, 2021).

#### **Eficacia**

Relativo al cumplimiento de los objetivos institucionales o, en otras palabras, al desarrollo de iniciativas que permitan el logro de los objetivos predeterminados. Las metas cumplidas, las

actividades realizadas, el conocimiento del puesto y la percepción personal de la calidad del trabajo son los indicadores que evalúan esta dimensión y también se indican (Díaz, 2021).

### **Calidad de trabajo**

Se relaciona con la capacidad de reaccionar con rapidez a las necesidades de los usuarios y se refiere a un aspecto particularmente específico del desempeño laboral. Como componente del desempeño laboral, la calidad describe cómo el personal reacciona a las necesidades de los usuarios, tanto dentro como fuera de la empresa. Para que los usuarios internos del hospital cumplan con su obligación de servicio al centro quirúrgico, la organización realiza diversas actividades destinadas a satisfacer sus necesidades (Corzo, 2021).

### **Bases teóricas**

La investigación se fundamenta en el Modelo Conceptual de Martha Rogers, Seres Humanos Unitarios, se convierte en un todo cohesivo como resultado de la interacción y el impacto humano. En otras palabras, el individuo responderá en consonancia con su entorno. Al ser humano, esto tendrá un impacto directo en su salud, lo que a su vez influirá en sus perspectivas, así como en las de sus familiares y cuidadores. Como resultado, el paciente, su entorno y el medio ambiente funcionan como un todo cohesivo, reflejando estas experiencias y percepciones (EDU.LAT, 2024).

La enfermería se considera una combinación equilibrada entre ciencia y arte, ya que se basa tanto en el conocimiento técnico como en la sensibilidad hacia las personas. Esta disciplina pone especial atención en atender a las personas y su contexto, con la finalidad de fomentar condiciones saludables y un estado de bienestar integral. Esto se debe a que los seres humanos viven en constante relación con su entorno, el cual está en permanente cambio (EDU.LAT, 2024).

El modelo conceptual de Martha Rogers se relaciona con la investigación a través de su enfoque holístico y dinámico sobre los seres humanos como campos de energía en constante interacción con su entorno. El modelo ofrece un marco teórico que permite interpretar el compromiso y rendimiento laboral en el personal sanitario como manifestaciones integrales de su patrón energético único y dinámico, influenciado por su entorno laboral. Esto sugiere que para mejorar el desempeño, es necesario impulsar un entorno laboral que favorezca una interacción equilibrada y el crecimiento continuo de estos patrones energéticos humanos unitarios.

### **Definición de términos**

***Engagement.*** Es una actitud positiva que adopta el trabajador cuando se siente motivado, con energía y comprometido con los objetivos de la organización. Este estado se caracteriza por la participación activa, la eficiencia en sus tareas y también actúa como una forma de reducir el estrés o el cansancio laboral (Caldas, 2018).

**Desempeño Laboral.** Se refiere al conjunto de acciones que realiza una persona para organizar y cumplir sus funciones de forma efectiva, aplicando sus conocimientos y destrezas con el fin de lograr los objetivos institucionales dentro de un tiempo determinado (García, 2022).

**Profesionales de salud.** Son personas capacitadas y formadas en alguna en disciplinas pertenecientes al ámbito de las ciencias sanitarias, autorizadas para atender problemas relacionados con la salud de los individuos y comunidades

**Centro quirúrgico.** Es el conjunto de espacios físicos y unidades operativas especializadas dentro de un hospital o establecimiento de salud, diseñados para realizar procedimientos quirúrgicos de forma segura, eficiente y bajo estrictas condiciones de asepsia y control de infecciones

## Capítulo III

### Metodología

#### Descripción del lugar de ejecución

Esta investigación se ejecutará en un establecimiento perteneciente al ámbito de salud rural ubicado en Picota, perteneciente a la región San Martín. Esta institución brinda diversos servicios médicos y quirúrgicos a la comunidad.

El centro quirúrgico del hospital es un espacio diseñado específicamente para llevar a cabo procedimientos quirúrgicos. Está equipado con una sala de operaciones moderna, tecnología médica avanzada y un equipo multidisciplinario de profesionales altamente capacitados.

En esta área trabajan 40 personas, entre médicos especialistas, licenciados en enfermería y técnicos, quienes cumplen funciones esenciales brindando asistencia y cuidados a los usuarios que necesitan procedimientos quirúrgicos.

Por último, la etapa de recopilación de información está programada para marzo del 2025.

#### Población y muestra

##### *Población.*

Este estudio incluirá a 40 trabajadores del sector salud que desempeñan funciones en el entorno quirúrgico.

##### *Muestra.*

Se tomó en cuenta la integridad de los participantes con el propósito de constituir la muestra investigada. La muestra fue no probabilística e intencional por conveniencia tomándose al 100% de la población (Hernández y Carpio, 2019).

### ***Criterios de inclusión y exclusión.***

#### **Criterios de inclusión**

- Personal sanitario que labora en el entorno quirúrgico del hospital rural de Picota y cuenta con más de tres meses de experiencia.
- Profesionales q deseen participar del estudio

#### **Criterios de exclusión**

- Integrantes del equipo sanitario que opten por no formar parte del estudio.
- Trabajadores del área de salud cuyas funciones se limiten a tareas administrativas.

### **Tipo y diseño de investigación**

El estudio se sitúa en un marco de investigación básica, orientado a ampliar el conocimiento existente. Se adopta una estructura metodológica no experimental de tipo transversal, caracterizado mediante la obtención de información en un único punto temporal sin manipulación de variables, lo cual indica que no habrá intervención sobre las variables y que los datos se obtendrán en una única ocasión. Según Hernández et al. (2014), este tipo de investigación busca profundizar en el conocimiento teórico. Además, el enfoque no experimental y de corte transversal facilita la identificación de vínculos entre variables tal como se dan en la realidad, sin intervenir en el entorno.

El estudio seguirá un enfoque cuantitativo, orientado y apoyado en técnicas estadísticas para medir y exponer los hallazgos. El nivel del estudio será relacional, debido a que buscará examinar cómo se vinculan las distintas variables.

Según Landeau (2007), el enfoque cuantitativo se distingue por emplear métodos experimentales y análisis estadísticos que permiten medir y analizar variables de manera objetiva y sistemática. En tanto, los estudios relacionales, también conocidos como correlacionales,

buscan establecer si existe una relación o vínculo entre dos variables y determinar la fuerza de esa relación, sin pretender demostrar causalidad (Universidad Autónoma de Perú, 2021).

### **Formulación de hipótesis**

Ha: Existe relación significativa entre el *engagement* y el desempeño laboral en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre el *engagement* y el desempeño laboral en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025.

### **Identificación de variables**

V1: *Engagement*.

V2: Desempeño Laboral.

## Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Engagement	El engagement se refiere a la conexión emocional que une al trabajador con sus tareas, reflejándose en su compromiso, energía y entusiasmo por alcanzar los objetivos dentro de la organización (Rosado, 2020).	Según el modelo UWES de Salanova y Schaufeli, el engagement comprende tres componentes esenciales: vigor, compromiso y absorción. Estas se evalúan mediante 15 ítems que permiten medir el nivel de compromiso de los trabajadores con su labor. Tendrá las puntuaciones de: Muy alto: [61 - 75) Alto: [46 - 60) Medio: [31 - 45) Bajo: [16 - 30) Muy bajo: [1 - 15)	- Vigor  - Dedicación.  - Absorción.	- Energía - Periodo - Ganas - Persistente - Vigoroso - Retador - Inspirador - Entusiasmo - Orgullo - Significado - Olvido - Tiempo - Llevar - Inmerso - Feliz	Ordinal  5 = Total acuerdo 4 = Acuerdo 3 = Indiferente 2 = Desacuerdo 1 = Total desacuerdo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	El desempeño laboral hace referencia a las capacidades y competencias que poseen los trabajadores y que aplican para cumplir sus funciones de manera eficiente, contribuyendo al logro de los objetivos establecidos por la organización (Bayón, 2019).	Esta variable se evalúa considerando sus dimensiones definidas y utilizando una escala de tipo Likert como instrumento de medición. La medición de la variable se clasificó en tres niveles: Bajo (15-35), Moderado (36-55) Alto (56-75).	Eficiencia  Trabajo en Equipo.  Eficacia  Calidad de trabajo	- Ejecución del proceso - Tiempo invertido - Tiempo de entrega. - Trabajo cooperativo - Cumplimiento de órdenes - Ambiente armónico - Calidad - Comunicación - Actitud asertiva - Compromiso hacia los resultados - Nivel de Conocimiento	Ordinal 1 = Nunca. 2 = Rara vez 3 = A veces, 4 = Casi siempre 5 = Siempre.

## **Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### ***Técnica***

En cuanto a la técnica se empleó la encuesta, según Wilson (2021) es una herramienta que está constituida por una lista de premisas o ítems para luego analizar las respuestas u opiniones de las personas seleccionadas en un estudio. Del mismo modo, se emplearon las escalas de Likert. Macazana (2021) afirma que esta escala es utilizada para recolectar las respuestas de los sujetos en niveles ordinales con sus respectivas valoraciones y finalmente se puedan medir las variables. Para este estudio, se utilizó una escala de cinco niveles: completamente de acuerdo (5), de acuerdo (4), neutral (3), en desacuerdo (2) y completamente en desacuerdo (1).

### **Instrumento**

#### ***Cuestionario***

#### ***Cuestionario de Engagement (Modelo UWES)***

El cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale) fue desarrollado en 2004 por los psicólogos Marisa Salanova y Wilmar Schaufeli, con el propósito de comprender el estado psicológico de los trabajadores frente a sus responsabilidades laborales y prevenir síntomas como el agotamiento o el cansancio. Este instrumento utiliza una escala tipo Likert y se basa en tres componentes fundamentales: energía, compromiso y concentración plena, con base en las cuales se estructuraron 15 preguntas destinadas a recoger las percepciones de los encuestados.

#### **Aspectos psicométricos de la prueba original.**

Mediante un análisis factorial realizado con el modelo UWES, se evidenció que el instrumento se organiza en tres dimensiones presenta un buen ajuste con los datos, obteniendo un coeficiente de .81, superior al umbral mínimo aceptable de .70. Además, los índices de fiabilidad por dimensión fueron: vigor = .83, compromiso = .85 y absorción = .87. Estos resultados fueron estadísticamente relevantes, con un valor de p menor a .01.

### **Aspectos psicométricos de la prueba adaptada.**

Laureano (2020) implementó el modelo UWES a 115 colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, en el que encontraron que los ítems guardan concordancia con lo que pretende medir el engagement, ya que se obtuvo una confiabilidad total de .85. También se reportaron niveles de confiabilidad de .87 en vigor, .84 en dedicación y .81 en absorción, todos con significancia estadística  $p < .05$ .

### ***Cuestionario de desempeño laboral***

La evaluación se realizó mediante un cuestionario basado en la investigación de Chávez (2019), el cual incluía 15 afirmaciones distribuidas en cuatro dimensiones: eficiencia, trabajo en equipo, eficacia y calidad del trabajo. Se utilizó una escala valorativa estilo Likert de cinco puntos: 1 = nunca, 2 = rara vez, 3 = ocasionalmente, 4 = casi siempre y 5 = siempre. Los resultados se clasificaron en tres niveles de desempeño: bajo (15–35), moderado (36–55) y alto (56–75).

Por otro lado, la variable atención al ciudadano se midió utilizando un instrumento elaborado por Ibáñez (2020), compuesto también por 15 ítems organizados en cuatro dimensiones: elementos tangibles, confiabilidad, capacidad de respuesta y seguridad. Los encuestados indicaron la frecuencia de cada situación en una escala del 1 al 5 (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5). Finalmente, las puntuaciones fueron clasificadas en tres rangos: nivel bajo (15–35), nivel medio (36–55) y nivel alto (56–75).

### ***Validez y confiabilidad***

Para esta investigación, se evaluó la validez de contenido de los cuestionarios aplicados mediante la opinión de cinco especialistas, empleando el índice V de Aiken. Asimismo, se debe realizar la prueba de confiabilidad del instrumento, indicando la cantidad de expertos involucrados en la prueba piloto, el método estadístico utilizado (por ejemplo, Alfa de Cronbach)

junto y el valor obtenido, con el propósito de garantizar la fiabilidad interna de los cuestionarios antes de su uso definitivo.

### **Proceso de recolección de datos**

Se gestionará la autorización del comité de ética perteneciente a la unidad de posgrado de la UPeU. Posteriormente, se realizará las coordinaciones con el centro quirúrgico del Hospital Rural Picota, para poder aplicar la encuesta. La cual se desarrollará de manera virtual.

### **Procesamiento y análisis de datos**

Se procesarán los datos mediante el programa estadístico IBM SPSS, versión 27. Se tendrá especial cuidado en el ingreso de la información para evitar errores, y se eliminarán los registros que contengan datos incompletos. Para determinar la distribución de los registros, aplicando la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. En función de sus resultados, se empleará el análisis de correlación más adecuada: si los datos muestran un patrón de normalidad, se utilizará el estadístico  $r$  de Pearson; si no se cumple la normalidad, se utilizará el test de Spearman. Asimismo, se recurrirá al uso de tablas y gráficos elaborados en Excel para facilitar el procesamiento y lectura de resultados. La hipótesis será evaluada a través del análisis estadístico realizado con SPSS. Finalmente, se redactarán los hallazgos según los objetivos planteados y se sugerirán acciones estratégicas para responder a la situación identificada.

### **Consideraciones éticas**

Se garantizará la participación voluntaria y confidencial de los participantes, cumpliendo con los lineamientos establecidos por la institución y los protocolos éticos correspondientes. Asimismo, se observarán los principios definidos por el comité de ética donde se desarrollará el estudio. Se asegurará la salvaguarda de la información personal mediante el consentimiento explícito a través de medios digitales otorgado por cada participante. Se priorizarán lineamientos

que protejan la integridad física, los principios humanos y el cuidado del bienestar personal, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 4 de la Ley N.º 26842, Ley General de Salud.



**Presupuesto**

Recurso	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
<b>Recurso Humano</b>			
Estadístico	7 horas	40 x Hora	280.00
Asesor temático	7 horas	40 x Hora	280.00
<b>Recursos Materiales</b>			
Lapiceros	4	0.50	2.00
fastener	6	0.50	3.00
Folder manilla	6	0.50	3.00
<b>Servicio</b>			
Internet	200 horas	1.00 x Hora	200.00
Fotocopias	100 hojas	0.10	10.00
Impresiones	100 hojas	0.20	20.00
Movilidad	30 Pasajes	7.00	210.00
Inscripción del proyecto (Revisor)	2	300	600.00
<b>TOTAL</b>			<b>608.00</b>

### Rreferencias

- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias* (3.<sup>a</sup> ed.). Ediciones Granica.
- Argomedeo Campos, J. R. (2019). Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45540>
- Barriga Condori, T. C. (2021). Relación del engagement con el desempeño laboral en el personal de salud de la micro red Francisco Bolognesi – Arequipa 2021. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15314>
- Bautista Cuello, R. C. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bayón, J. (2019). *Cultura empresarial*. Editorial Elearning.
- Bravo Espinoza, M. B. (2020). Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54716>
- Caldas, B. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Ministerio de Educación.
- Cardenas Rengifo, A. (2021). Desempeño laboral y satisfacción laboral en colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, durante la emergencia sanitaria SARS-CoV-2, 2020. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/119322>
- Carrillo Vera, P. E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(40), 13. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Condemayta, E. A., & Herrera, D. C. (2022). Correlación entre los niveles de engagement laboral y síndrome de burnout en una empresa minera del Perú. Repositorio UPEU. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/7042>
- Corzo Quispe, J. F. (2021). Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. Repositorio Universidad Peruana Unión.
- Díaz, A., Ledesma, M., & Torres, J. (2024). Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco 2022. *Horizonte Médico*, 24(2). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n2.03>

- Díaz, H. O. (2021). Clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una Industria Panificadora de Lima Este. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/6930>
- EDU.LAT. (2024, 19 de abril). Cultura general. <https://definicion.edu.lat/academia/D7281246A8A7C156549C71FF1E9E18BE.html>
- García, J. G. (2022). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, 24. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v95/1135-5727-resp-95-e202104046.pdf>
- García, K. (2022). El derecho al trabajo de los docentes de educación primaria en instituciones públicas. Editorial UABC.
- Gastelú Pacheco, P. L. (2018). Desempeño laboral y su relación con el cumplimiento de los indicadores materno neonatales de la micro red de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45982>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Landeanu, M. (2007). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Editorial Académica Española.
- Latinobarómetro. (2020). Latinobarómetro. Santiago de Chile: La Corporación Latinobarómetro. <https://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>
- Laureano, S. O. (2020). Validación de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en personal docente de pregrado de universidades privadas en Lima Metropolitana. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0c48cf4e-9c4d-44a1-bae7-256e34956b95/content>
- López Guzmán, V. S. (2020). Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM, año 2020. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51780>

- Macazana, D. S. (2021). Engagement y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de Multiservicios 2021. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68672>
- María del Mar Molero-Jurado, M., & Jurado, M. (2020). Personality and job creativity in relation to engagement in nursing. *Anales de Psicología*, 36(3), 533-541. <https://doi.org/10.6018/analesps.36.3.405391>
- Mendez Toledo, J. R. (2023). Engagement y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Santa María de Cutervo. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10992>
- Navarro Casique, L. (2021). Desempeño laboral y sostenibilidad de los servicios de salud en la Red Asistencial de Moyobamba - EsSalud 2021. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115908>
- Organización Internacional del trabajo (2023) Los horarios de trabajo flexibles pueden beneficiar el equilibrio entre la vida personal y profesional, las empresas y la productividad. <https://www.ilo.org/es/resource/news/los-horarios-de-trabajo-flexibles-pueden-beneficiar-el-equilibrio-entre-la>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). \*COVID-19: Un llamado de atención para fortalecer la resiliencia de los sistemas de salud. <https://www.who.int/es/news/item/19-10-2021-covid-19-is-a-wake-up-call-for-countries-to-strengthen-health-systems-resilience>
- Oviedo Cárdenas, M. (2021). La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7381>
- Pashanasi, G., & Yépez, A. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 41. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Secretaría de Gestión Pública. <https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestionpublica-al-2021/>

- Prieto-Díez, F. P. (2022). Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(2), 85-92. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Pulache Herrera, C. M., & Talledo Bernuy, A. E. (2025). Estrés y desempeño laboral en el personal de salud de un centro de salud de Piura. *Repositorio Institucional Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/157276>
- Quevedo Pérez, P. L. (2020). Compromiso organizacional y comunicación interna en el personal asistencial del Centro de Salud de Morales, 2017. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63117>
- Quiroz González, E. (2020). Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos. *Salud(i)Ciencia*, 6. <https://doi.org/10.21840/siic/160641>
- Quispe Choquehuanca, L. V. (2019). Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. Unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019. Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9834>
- Quispe Espino, K. F. (2021). Engagement y desempeño laboral en trabajadores de dos centros de salud Moquegua 2021. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87657>
- Rosado, N. B. (2020). Leer, hablar y escribir en la universidad. Editorial Universidad del Norte.
- Singh, V. (2019). The Impact of Job Engagement and Organizational Commitment on Organizational Performance: Evidence From India. En N. Sharma, N. Chaudhary, & V. Kumar (Eds.), *Management Techniques for Employee Engagement in Contemporary Organizations* (pp. 218-235). Springer.
- Trejos-Torres, L. C., Quiroz González, E. Y., & Castaño-González, E. J. (2021). Burnout y engagement. *Psicoespacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, 15(27), 27.
- Universidad Autónoma de Perú. (2021). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta Jurídica Peruana*, 3(2), 93-111. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257>
- Vásquez Pailaqueo, M. P., & Universidad de Chile. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en

- trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología (Santiago)*,  
17. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Vera Ychpas, G. S. (2023). Engagement y desempeño laboral en el personal de salud de una clínica de Lima Metropolitana. Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2522>
- White, E. G. (2022). Podemos alcanzar casi la excelencia de los ángeles. *Mente, Carácter y Personalidad 1*. Ellen G. White Writings. <https://m.egwwritings.org/es/book/1770.118>
- Zambrano, J. L. (2020). Estrategias del engagement para el clima laboral. *Revista de la Universidad Cooperativa de Colombia*, 15(1), 1-16.

## Apéndice

### Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

#### Instrumento 1: Cuestionario *Engagement*.

(TD = TOTAL DESACUERDO) (D = DESACUERDO) (I=INDIFERENTE) (D = DEACUERDO) (TA = TOTAL ACUERDO)

N°	ENUNCIADOS	TD	D	I	A	TA
	<b>Dimensión 1: Vigor</b>					
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodo de tiempo.					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
4	Soy muy persistente en mi trabajo.					
5	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
	<b>Dimensión 2: Dedicación.</b>					
6	Mi trabajo es retador.					
7	Mi trabajo me inspira.					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
10	Mi trabajo está lleno de significado.					
	<b>Dimensión 3: Absorción</b>					
11	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					

13	Me dejo llevar por mi trabajo.					
14	Estoy inmerso en mi trabajo.					
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					

**Instrumento 2:** Cuestionario desempeño laboral.

N.º	ENUNCIADOS	CRITERIOS			
		2	3	4	N
	<b>Dimensión 1: Eficiencia.</b>				
1	Conoce los procesos de ejecución.				
2	Desarrolla los procesos en los tiempos establecidos				
3	El trabajo que usted desarrolla cumple con las normas establecidas por el personal de salud del centro quirúrgico.				
4	Reacciona usted de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.				
	<b>Dimensión 2: Trabajo en Equipo.</b>				
5	Usted Valora y respeta las ideas de los miembros para realizar tareas encomendadas.				
6	Considera usted que existe trabajo colaborativo entre los integrantes del centro quirúrgico.				
7	Cree usted que el centro quirúrgico promueve trabajo en equipo.				
8	Se promueve un trabajo armónico multidisciplinario para cumplir con las metas institucionales.				
	<b>Dimensión 3: Eficacia.</b>				
9	Cree usted que el tiempo de realización de las actividades que realiza es óptimo.				
10	Considera usted que su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad				

	profesional para cumplir con las labores encomendadas.					
11	Usted tiene la capacidad de responder de manera adecuada ante situaciones emergentes.					
	<b>Dimensión 4: Calidad de trabajo.</b>					
12	La experiencia le permite realizar su trabajo de calidad					
13	El Centro Quirúrgico genera capacitaciones para garantizar calidad en el trabajo.					
14	Considera usted que su grado de compromiso está acorde a su capacidad profesional.					
15	Considera usted que los trabajadores realizan sus actividades de manera coherente con la programación.					

### Apéndice B: Validez de los instrumentos

<b>Instrumento</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Número de Ítems</b>	<b>V de Aiken Promedio</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Cuestionario de Engagement</b>	Vigor	5	0.92	Validez excelente.
	Dedicación	5	0.89	Validez alta.
	Absorción	5	0.87	Validez alta.
	<b>Total</b>	15	0.89	Validez global alta.
<b>Cuestionario de Desempeño Laboral</b>	Eficiencia	4	0.88	Validez alta.
	Trabajo en Equipo	4	0.90	Validez excelente.
	Eficacia	4	0.85	Validez alta.
	Calidad de Trabajo	3	0.82	Validez alta.
	<b>Total</b>	15	0.86	Validez global alta.

## Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

### 1. Cuestionario de Engagement (Modelo UWES)

Dimensión	Número de Ítems	Alfa de Cronbach	Interpretación
<b>Vigor</b>	5	0.87	Alta confiabilidad ( $\alpha > 0.70$ ). Los ítems miden de manera consistente el vigor.
<b>Dedicación</b>	5	0.84	Alta confiabilidad ( $\alpha > 0.70$ ). Los ítems miden de manera consistente la dedicación.
<b>Absorción</b>	5	0.81	Alta confiabilidad ( $\alpha > 0.70$ ). Los ítems miden de manera consistente la absorción.
<b>Total</b>	15	0.89	Alta confiabilidad global del cuestionario.

### 2. Cuestionario de Desempeño Laboral

Dimensión	Número de Ítems	Alfa de Cronbach	Interpretación
<b>Eficiencia</b>	4	0.82	Alta confiabilidad ( $\alpha > 0.70$ ). Los ítems miden de manera consistente la eficiencia.
<b>Trabajo en Equipo</b>	4	0.85	Alta confiabilidad ( $\alpha > 0.70$ ). Los ítems miden de manera consistente el trabajo en equipo.
<b>Eficacia</b>	4	0.80	Alta confiabilidad ( $\alpha > 0.70$ ). Los ítems miden de manera consistente la eficacia.
<b>Calidad de Trabajo</b>	3	0.78	Confiabilidad aceptable ( $\alpha > 0.70$ ). Los ítems miden de manera consistente la calidad de trabajo.
<b>Total</b>	15	0.88	Alta confiabilidad global del cuestionario.

**Matriz de Datos de Confiabilidad**

<b>Instrumento</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Número de Ítems</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Cuestionario de Engagement</b>	Vigor	5	0.87	Alta confiabilidad.
	Dedicación	5	0.84	Alta confiabilidad.
	Absorción	5	0.81	Alta confiabilidad.
	<b>Total</b>	15	0.89	Alta confiabilidad global.
<b>Cuestionario de Desempeño Laboral</b>	Eficiencia	4	0.82	Alta confiabilidad.
	Trabajo en Equipo	4	0.85	Alta confiabilidad.
	Eficacia	4	0.80	Alta confiabilidad.
	Calidad de Trabajo	3	0.78	Confiabilidad aceptable.
	<b>Total</b>	15	0.88	Alta confiabilidad global.

## Apéndice D: Consentimiento informado

Al firmar este documento, usted dará su CONSENTIMIENTO para que participe en la investigación propuesta por los Licenciados en Enfermería de la Universidad Peruana Unión, habiéndose explicado la naturaleza y los propósitos de este estudio y las posibles contrariedades que se puedan presentar.

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre engagement y el desempeño laboral en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025

Los resultados de este estudio nos permitirán analizar la relación que hay entre el compromiso laboral y el rendimiento profesional del personal sanitario que labora en el área quirúrgica de un establecimiento de salud rural ubicado en Picota. El estudio tiene como propósito proponer acciones que refuercen la motivación y el compromiso del personal, buscando mejorar el nivel de rendimiento profesional como los resultados en beneficio de las personas atendidas y de la institución.

Su participación es voluntaria, no existen riesgos físicos ni psicológicos y tiene la oportunidad de hacer cualquier pregunta con respecto al proceso investigativo. La información obtenida será tratada de anónima y manera confidencial.

.....  
PARTICIPANTE / Firma

## Apéndice E: Matriz de consistencia

### Título: Engagement y el desempeño laboral en profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	<b>Objetivo general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Hipótesis general</b>	
¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y el desempeño laboral en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025?	Determinar la relación que existe entre engagement y el desempeño laboral en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025.	<b>Variable Independiente:</b> Engagement (Vigor, Dedicación, Absorción).	<b>Ha:</b> Existe relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025. <b>Ho:</b> No Existe relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025.	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Diseño:</b> No experimental, transversal, correlacional. <b>Tipo:</b> Básico. <b>Población:</b> 40 profesionales de salud. <b>Muestra:</b> 40 profesionales (no probabilística por conveniencia). <b>Técnica:</b> Encuesta. <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Engagement (UWES) y Cuestionario de Desempeño Laboral. <b>Análisis de datos:</b> Estadística descriptiva e inferencial (SPSS).
Problemas específicos	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	
¿Qué relación existe entre el engagement y la dimensión eficiencia del desempeño laboral en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025?	Identificar la relación que existe entre el engagement y la dimensión eficiencia del desempeño laboral en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025.	<b>Variable Dependiente:</b> Desempeño laboral (Eficiencia, Trabajo en equipo, Eficacia, Calidad de trabajo).	Existe relación significativa entre el engagement y la dimensión eficiencia del desempeño laboral en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025.	
¿Qué relación existe entre el engagement y la dimensión el trabajo en equipo en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025?	Identificar la relación que existe entre el engagement y la dimensión el trabajo en equipo en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025.		Existe relación significativa entre el engagement y la dimensión el trabajo en equipo en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025.	
¿Qué relación existe entre el engagement y la dimensión eficacia en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025?	Identificar la relación que existe entre el engagement y la dimensión eficacia en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025.		Existe relación significativa entre el engagement y la dimensión eficacia en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025.	
¿Qué relación existe entre el engagement y la dimensión Calidad de trabajo en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025?	Identificar la relación que existe entre el engagement y la dimensión Calidad de trabajo en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025..		Existe relación significativa entre el engagement y la dimensión Calidad de trabajo en los profesionales de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, 2025.	

## INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre Engagement y el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Engagement y desempeño laboral**.

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

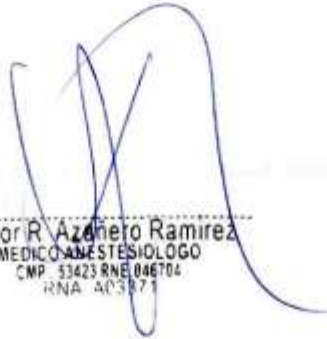
Juez N.º: 01

Fecha actual: 26/03/2024

Nombres y Apellidos de Juez: Victor R. Azáñero Ramirez

Institución donde labora: Centro de Salud Picota

Años de experiencia profesional o científica: 05 años

  
Victor R. Azáñero Ramirez  
MEDICO ANESTESIOLOGO  
CMP. 53423 RNE 046704  
RNA 403871

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

**1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?**

SI (X)  
1

NO ( )  
0

Observaciones:.....

Sugerencias: *solo falta agregar algunas palabras que poseen  
dentro sugerencias*

**2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?**

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ( )  
1→0

NO (X)  
0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?**

SI ( )

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?**

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?**

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

## INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre Engagement y el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Engagement y desempeño laboral**.

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N.º: 02

Fecha actual: 15/04/2024

Nombres y Apellidos de Juez: Verónica del Águila Valles

Institución donde labora: Centro de Salud Picota

Años de experiencia profesional o científica: 9 años


Firma y Sello

50

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

**1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?**

~~SI ( )~~  
1

NO ( )  
0

Observaciones:.....  
.....

Sugerencias:.....  
.....

**2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?**

~~SI ( )~~

NO ( )

Observaciones:.....  
.....

Sugerencias:.....  
.....

**3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ( )  
1→0

~~NO ( )~~  
0→1

Observaciones:.....  
.....

Sugerencias:.....  
.....

**4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?**

SI ( )

~~NO ( )~~

Observaciones:.....  
.....

Sugerencias:.....  
.....

**5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?**

~~SI ( )~~

NO ( )

Observaciones:.....  
.....

Sugerencias:.....  
.....

**6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?**

~~SI ( )~~

NO ( )

Observaciones:.....  
.....

Sugerencias:.....  
.....

## INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre Engagement y el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Engagement y desempeño laboral**.

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N.º: 03

Fecha actual: 16/04/2024

Nombres y Apellidos de Juez: David Castillo Rafael

Institución donde labora: Red de Salud Picota

Años de experiencia profesional o científica: 08 años

  
Mg. Enf. David Castillo Rafael  
ESP. EN CUIDADOS INTENSIVOS  
CLP: 071390 RNE: 031370

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

**1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?**

SI    
 1

NO ( )   
 0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?**

SI

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ( )   
 1→0

NO    
 0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?**

SI ( )

NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?**

SI

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?**

SI

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre Engagement y el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Engagement y desempeño laboral**.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

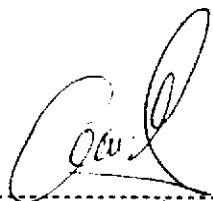
Juez N.º: 04

Fecha actual: 17-04-2024

Nombres y Apellidos de Juez: Cynthia Cidalía Vásquez Angulo

Institución donde labora: HOSPITAL RURAL PICOTA

Años de experiencia profesional o científica: 05 años



Lic. Enf. CINTHIA CIDALIA VÁSQUEZ ANGULO  
CEP.: 092609  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

**1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?**

SI    
 1

NO ( )   
 0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?**

SI

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ( )   
 1→0

NO    
 0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?**

SI ( )

NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?**

SI

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?**

SI

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre Engagement y el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico del hospital rural Picota, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Engagement y desempeño laboral**.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.


Juez N.º: 05

Fecha actual: 19-04-2024

Nombres y Apellidos de Juez: Gisvel E. González Marín

Institución donde labora: Hospital Rural Picota

Años de experiencia profesional o científica: 08 años

  
Jc. Ent. Gisvel E. González Marín  
Esp. en Centro Quirúrgico  
COP. 83904 - RNE. 26372

Firma y Sello

