

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Determinación del engagement laboral en colaboradores  
administrativos de una institución administradora de servicios  
de salud en el Noreste Peruano, en tiempos del Covid-19**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración  
con Mención en Gestión Empresarial

Autor:

Abdiaz Díaz Salcedo  
Gerardo Jared Estela Pinedo

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, Febrero de 2020

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Mtro. David Troya Palomino, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“DETERMINACIÓN DEL ENGAGEMENT LABORAL EN COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCIÓN ADMINISTRADORA DE SERVICIOS DE SALUD EN EL NORESTE PERUANO, EN TIEMPOS DEL COVID-19”**, constituye la memoria que presenta los Bachiller (es) Abdíaz Díaz Salcedo y Gerardo Jared Estela Pinedo, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración con Mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 26 días del mes de febrero del año 2021.



Mtro. David Troya Palomino

Asesor

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 04 días, del mes de febrero del año 2021, siendo las 10:30 a.m, se reunieron en el salón de grados y títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo, y los demás miembros siguientes Mtro. Amado Arce Cobeñas, secretario, Mtra. Kelita Guillen Lopez, Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra vocales; y Mtro. David Troya Palomino, asesor; con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

“Determinación del engagement laboral en colaboradores administrativos de una institución administradora de servicios de salud en el Noreste Peruano, en tiempos del Covid-19”

Presentada por el/los Bachiller/es:

Abdiaz Díaz Salcedo / Gerardo Jared Estela Pinedo

Conducente a obtención del Título Profesional de:

Lic. Administración Mención Gestión Empresarial

El señor presidente inicio el acto académico, invitando al/los candidato /s hacer uso del tiempo requerido para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invitó a los miembros del mismo a realizar las preguntas y cuestionamientos correspondientes, los cuales fueron absueltos por el (los) candidato (s). En seguida, el jurado procedió a las deliberaciones respectivas, luego se registró en el acta el dictamen siguiente:

Bachiller: Abdiaz Díaz Salcedo

.....Aprobado.....por... Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Sobresaliente (17)

Bachiller: Gerardo Jared Estela Pinedo

.....Aprobado.....por... Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Sobresaliente (17)

El presidente del Jurado solicito al/los candidatos/s ponerse de pie. Luego el secretario realizo la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas

.....	.....	.....
Presidente	Secretario	Asesor
.....	.....	.....
Vocal		Vocal
.....	.....	.....
Candidato	Candidato	

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

# **Determinación del engagement laboral en colaboradores administrativos de una institución administradora de servicios de salud en el Noreste Peruano, en tiempos del Covid-19**

Determination of work engagement in administrative collaborators of a health services administration institution in the Peruvian Northeast, in times of Covid-19

**David Troya Palomino**

[davidtroya@upeu.edu.pe](mailto:davidtroya@upeu.edu.pe)

Código Orcid: 0000-0003-3630-8122

**Abdiaz Díaz Salcedo**

[abdiazdiaz@upeu.edu.pe](mailto:abdiazdiaz@upeu.edu.pe)

**Gerardo Jared Estela Pinedo**

[gerardoestela@upeu.edu.pe](mailto:gerardoestela@upeu.edu.pe)

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

## **Resumen**

El objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de engagement de los colaboradores de Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón, año 2020. El estudio corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, con diseño de investigación no experimental de corte transversal. Se utilizó el instrumento de medición para el engagement denominado UWES-17 de la Occupational Health Psychology Unit of Utrecht University, version hispana internacional (UWES-17 Utrecht Work Engagement Scale) que fue elaborado por Schaufeli y Bakker (2003), luego de procesar los datos llegamos a la conclusión que el 9,2% califica como regular y un 90.8% califica como bueno, determinando que los colaboradores en gran porcentaje tienen un nivel bueno de engagement.

*Palabras clave:* Engagement, vigor, dedicación y absorción.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the level of engagement of the collaborators of the Executing Unit 400 - Datem del Marañón Health Network, year 2020. The study corresponds to a research with a quantitative approach, descriptive level, with a non-experimental research design cross section. The measurement instrument for engagement called UWES-17 of the Occupational Health Psychology Unit of Utrecht

University, international Hispanic version (UWES-17 Utrecht Work Engagement Scale) was used, which was elaborated by Schaufeli and Bakker (2003), after processing the data, we reached the conclusion that 9.2% qualify as regular and 90.8% qualify as good, determining that the collaborators in a large percentage have a good level of engagement.

*Keywords:* Engagement, vigor, dedication and absorption.

## **Introducción**

El impacto negativo del Covid 19 se presentó en todo el mundo y más aún en al ámbito de salud pública, obligó a muchos países a declararse en estado de emergencia, cuarentena y aislamiento social, con el propósito de mitigar las consecuencias que contrae el masivo contagio del virus. En este escenario el ámbito laboral se trasladó a un medio virtual, se pasó a requerir de engagement por parte de los colaboradores para hacer frente a este nuevo escenario nunca antes visto; en Salud Ocupacional se define engagement al estado positivo de la mente relacionado al trabajo que es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción; Contreras (2015), menciona que en estudios se ha demostrado que los colaboradores con un buen nivel de engagement tienen más pasión por las actividades que realizan, en el desarrollo de sus actividades muestran mayor entusiasmo.

Los colaboradores del sector salud, sector que por la misma naturaleza de su trabajo siguió laborando en un entorno presencial, el cual se ha enfrentado a un enorme reto, Lozano (2020), indica que estos colaboradores están expuestos a un alto riesgo de sufrir contagio del Covid 19, a su vez se les ha duplicado el trabajo el cual se puede ver afectado y mostrar consecuencias negativas que se refleja en la calidad de atención que brindan.

Dentro de los colaboradores del servicio de salud tenemos dos variantes: los asistenciales, quienes realizan el trabajo de atención a pacientes y tienen trato directo con ellos, y los administrativos, quienes se encargan de realizar todo el trabajo administrativo para que los asistenciales realicen sus actividades sin complicaciones, los administrativos no tienen ningún trato directo con los pacientes ni usuarios del servicio de salud.

En el Perú al igual que en muchos países del mundo se incrementó la demanda del servicio de salud y como consecuencia aumentó el trabajo para el personal de servicio asistencial y administrativo; para cumplir con los objetivos encomendados se debe contar con colaboradores con niveles aceptables de engagement.

El engagement está caracterizado por: el vigor que se caracteriza por los altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se llevan a cabo las labores, voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo y persistencia en situaciones de dificultad; la dedicación se refiere a estar fuertemente envuelto en el trabajo y experimentar significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto; y la absorción es caracterizada por la concentración total en el trabajo, siendo que no percibe el paso del tiempo y el individuo tiene dificultad en desapegarse de su trabajo (Schaufeli y Bakker 2011).

El estado peruano según el Decreto Supremo que N° 044-2020-PCM de fecha 15 de marzo del año 2020, se declaró el estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del Covid19, el cual se detalla las medidas de protección para las personas peruanas y extranjeras que se encontraban a la fecha en el territorio peruano y a su vez el inicio del distanciamiento social obligatorio (Estado Peruano, 2020); junto con el estado de emergencia se declaró

la emergencia sanitaria y a su vez la alerta tanto para el personal asistencial como para el personal administrativo.

En la zona noreste del Perú se encuentra la Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón, que es la encargada de conducir la ejecución de operaciones orientadas a la gestión de los fondos que administra, conforme a las normas y procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería del Perú y en tal sentido es responsable directa respecto de los ingresos y egresos que administra (Ministerio de Economía y Finanzas, 2017), en este caso son los fondos correspondientes al Ministerio de Salud del Perú, presupuestado a la Dirección de Salud de Loreto y destinado a la Red de Salud Datem del Marañón.

Los colaboradores de la Unidad Ejecutora no son ajenos a la emergencia sanitaria declarada en el Perú, para lo cual los colaboradores tanto asistenciales como administrativos están hasta la actualidad en pie de lucha. El personal administrativo de la Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón, ha laborado todo el tiempo del estado de emergencia sanitaria con la finalidad de no dejar desabastecidos a los establecimientos de salud; esto en base al cumplimiento de su objetivo principal de la institución que es: Consolidarse como una unidad ejecutora que administre los servicios con calidad y calidez, de forma oportuna, con enfoque intercultural, con énfasis en acciones de prevención y promoción, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de las personas, familia y comunidad en la Provincia Datem del Marañón (Red de Salud Datem del Marañón, 2013); para lograr estos objetivos es necesario contar con colaboradores con niveles óptimos de engagement, es por ellos que nos planteamos el problema general: ¿Cuál es el nivel de engagement de los colaboradores de Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón, año 2020?; y los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de engagement en las diferentes unidades orgánicas de la Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del marañón , año 2020?, ¿Cuál es el niveles de engagement de acuerdo a tiempo de labor en la Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón , año 2020? y ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones del engagement en la Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón , año 2020?. El objetivo general de la presente investigación es: Determinar el nivel de engagement de los colaboradores de Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón, año 2020; y los objetivos específicos: Determinar el nivel de engagement en las diferentes unidades orgánicas de la Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del marañón , año 2020, Determinar el niveles de engagement de acuerdo a tiempo de labor en la Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón , año 2020 y Determinar los niveles de las dimensiones del engagement en la Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón , año 2020.

## **Metodología**

### **Tipo de estudio**

La presente investigación corresponde al tipo básica, Hernández, Fernández y Baptista (2014) su fin es crear un contenido teórico de un tema determinado; en ese sentido lo corrobora Concytec (2018) una investigación de tipo básica está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de una tematica determinada.

Su enfoque es cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Nivel descriptivo, Vara-Horna, (2010), las investigaciones descriptivas hacen la especificación de la propiedades y características de las variables de estudio en un momento dado; en ese sentido Supo (2016), esta investigación logra caracterizar una variable de estudio en un momento determinado.

Diseño de investigación no experimental de corte transversal Hernandez, Fernández y Baptista, (2014) Los datos fueron obtenidos en un momento dado y no se manipularon las variables; en ese sentido Vara-Horna, (2010), diseño transversal que está dirigido a una muestra representativa en un momento determinado.

### **Población**

Los participantes fueron varones y mujeres que laboran en la Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Maraón en actividades administrativas, que son un total de 198 personas según la información del área de personal y con permanencia laboral hasta fines del mes de septiembre del 2020.

### **Muestra**

Para determinar la muestra se hizo el cálculo considerando a Aguilar (2005), para estudios de naturaleza descriptiva, con variable categórica, se utiliza la siguiente ecuación:

$$n = \frac{z_0^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + z_0^2 * p * q}$$
$$= \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 198}{0.0025 * (250 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 120$$

Siendo:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z<sub>0</sub>: Valor de distribución normal estándar con probabilidad  $(1 - \frac{\alpha}{2})$

p: Probabilidad de éxito (sugerencia: tomar p=q=0.5)

q: Probabilidad de fracaso

e: Error de muestreo

Reemplazando los datos en la ecuación, nos dio como resultado una muestra de 120 personas.

### **Instrumento**

Para el desarrollo de esta de investigación se utilizó un instrumento de medición para el engagement denominado UWES-17 de la Occupational Health Psychology Unit of Utrecht University, version hispana internacional (UWES-17 Utrecht Work Engagement Scale) que fue elaborado por Schaufeli y Bakker (2003), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Este instrumento es fiable, se sometió a la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach con un resultado de 0,919, esto indica de acuerdo a Hernández y Sánchez (2018) que el instrumento tiene una alta fiabilidad pues es mayor a 0,7.

Además, el instrumento fue sometido al juicio de 4 expertos en el tema.

### Análisis de datos

Para analizar los datos se realizó mediante estadística descriptiva en el paquete estadístico SPSS 22 y también el paquete Excel Microsoft para Windows.

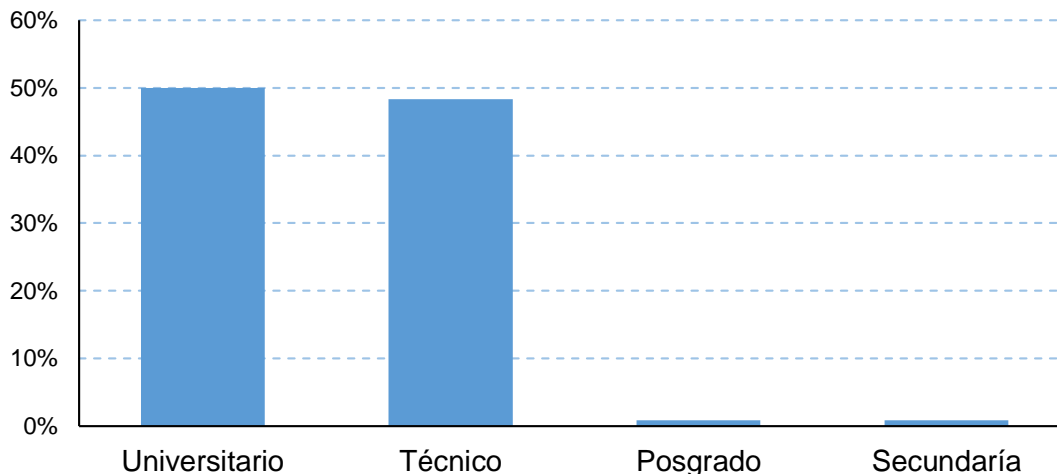
Los datos fueron recogidos por medio de un formulario de la plataforma Google.

### Resultados

En esta sección se detalla los principales hallazgos de la investigación.

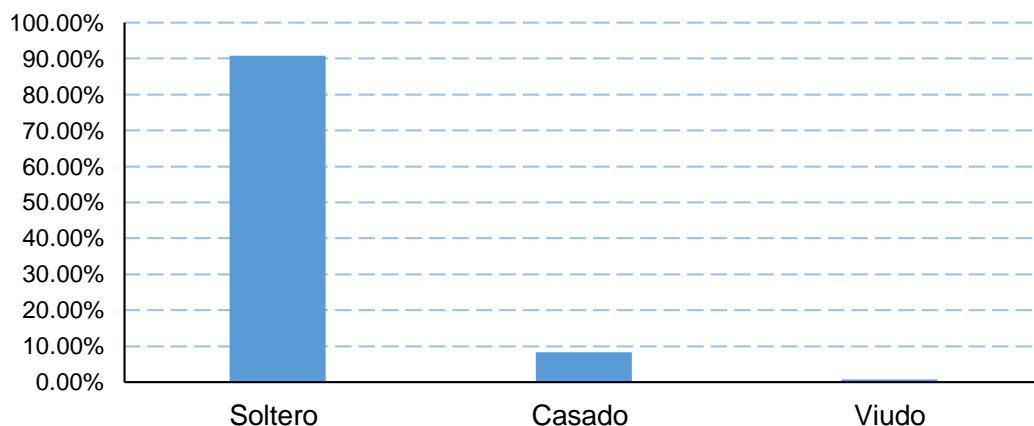
#### Figura 1.

*Distribución de la población por grado de instrucción*



#### Figura 2.

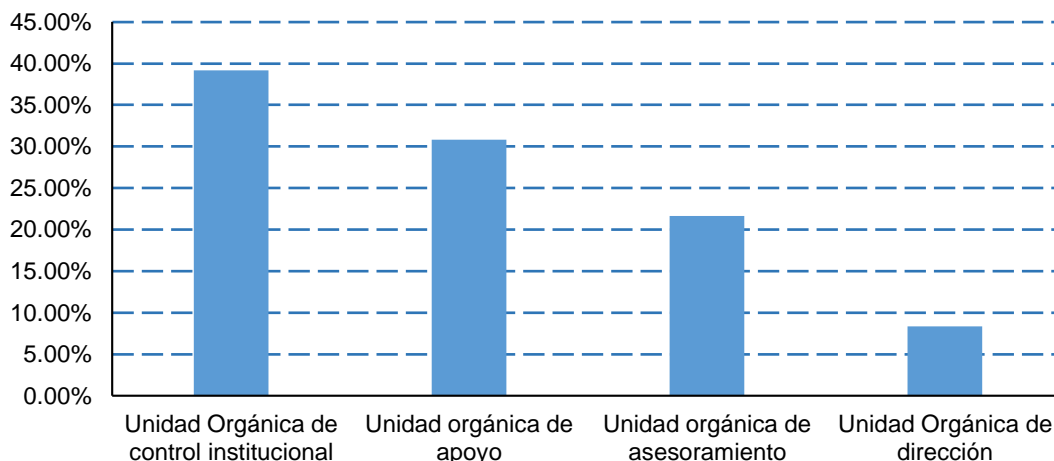
*Distribución de la población según estado civil*



En el estudio la muestra fue de 120 encuestados, equivalentes al 100% del total. La distribución de acuerdo al sexo fueron 61 encuestados pertenecieron al género masculino equivalente a 50,8% y 59 al género femenino equivalente al 49,2%. En cuanto al grado de instrucción el personal que labora en la institución un 50% son universitarios; un 48,33% son personal técnico, los otros porcentajes restantes se distribuye en posgrado y secundaria con menores proporciones (Figura 1). Asimismo, es relevante mencionar que 90,83% son colaboradores cuyo estado civil son solteros, un 8,33% son casados y Viudo un 0,83 (figura 2).

#### Figura 3.

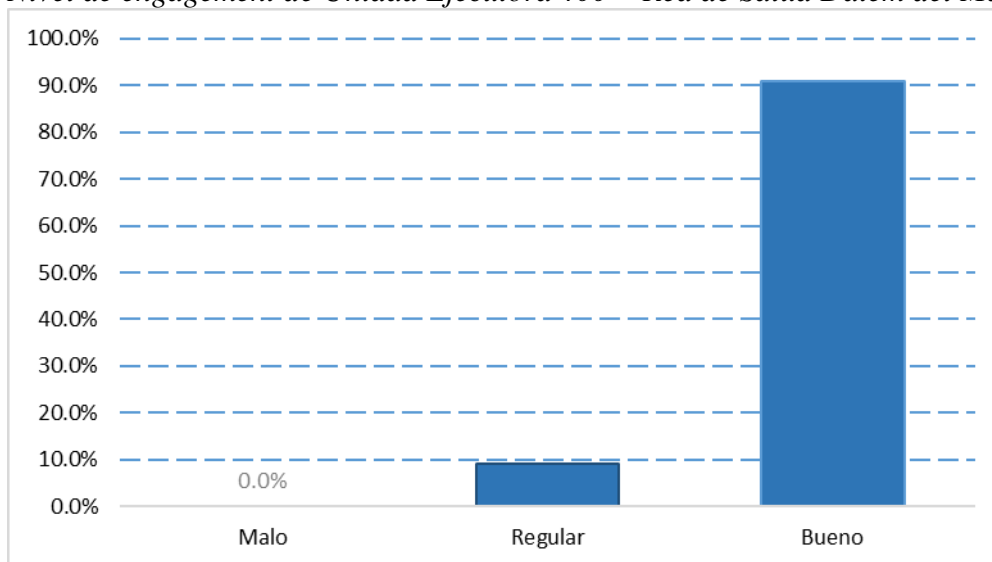
*Distribución de la población según Área de trabajo*



En cuanto a la distribución de la población de acuerdo a las unidades orgánicas (figura 3), se aprecia que un 39,17% pertenecen a control institucional; un 30,83% a apoyo; un 21,67% a asesoramiento y un 8,33% pertenecen a dirección.

**Figura 4.**

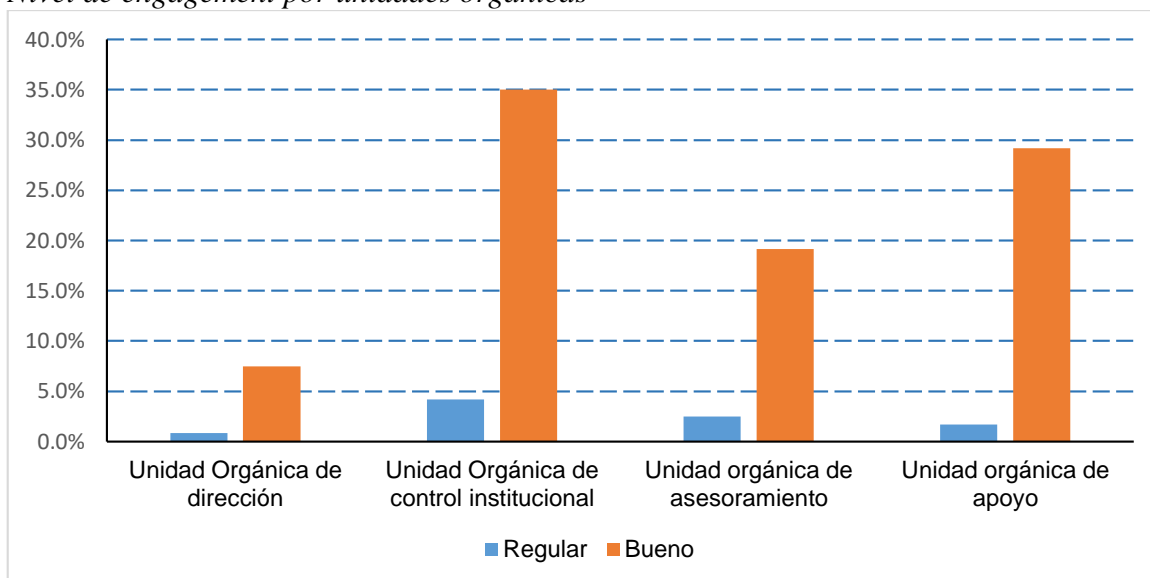
*Nivel de engagement de Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón*



De acuerdo a la tabla anterior de determinación del nivel de engagement de la Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón tenemos que el 9,2% califica como regular y un 90,8% califica como bueno, determinando que los colaboradores en gran porcentaje tienen un nivel bueno de engagement.

**Figura 5.**

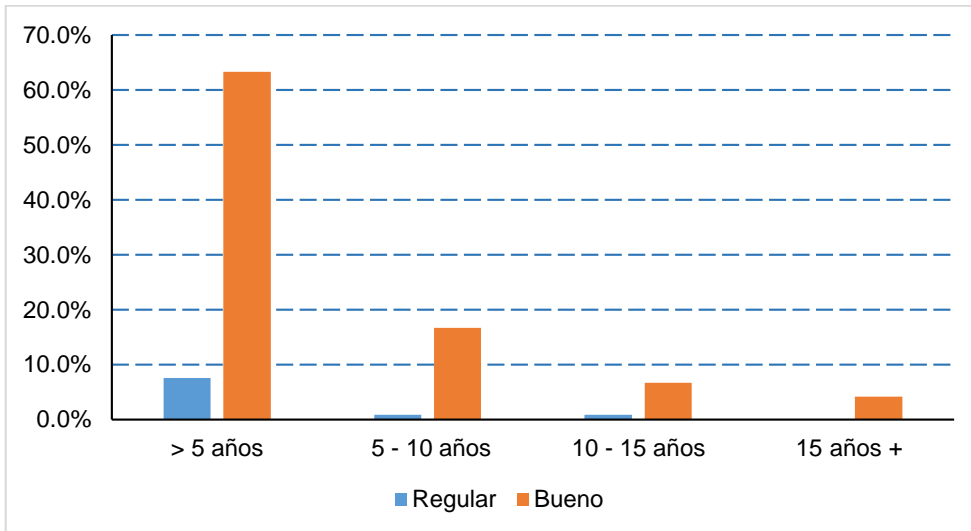
*Nivel de engagement por unidades orgánicas*



Para la determinación del nivel de engagement en las unidades orgánicas se realizó de acuerdo a la distribución de la población (figura 3). En la unidad orgánica de dirección que tiene una proporción de 8,33% del total de los encuestados un 7,5% califica como bueno el nivel de engagement y un 0,8% calificaron como regular. En la unidad orgánica de control institucional que son un 39,17% de la proporción de los encuestados, de los cuales un 35% califica como bueno el nivel de engagement y regular un 4,2%. Referente a la unidad de asesoramiento que en proporción son un 21,67% de encuestados, de este porcentaje un 19,2% califica como bueno el nivel de engagement y un 2,5% califica como regular. Finalmente, en la unidad orgánica de apoyo que en proporción son un 30, 83% de este porcentaje un 29,2% califica como bueno el nivel de engagement y un 1,7% califica como regular (figura 5).

**Figura 6.**

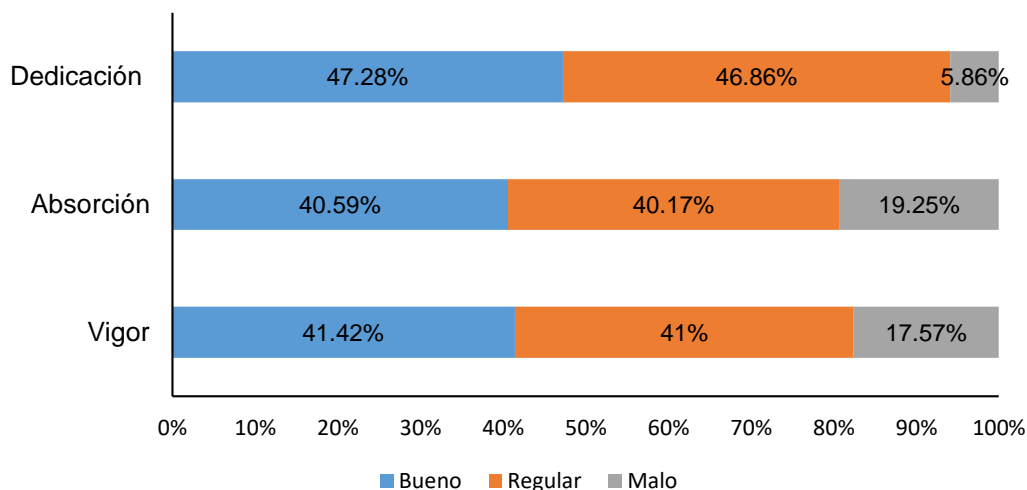
*Niveles de engagement de acuerdo a tiempo de labor en la empresa*



Por otro lado, se presenta los niveles de engagement de acuerdo al tiempo que se está laborado en la empresa. El 7,8% de los colaboradores encuestados, vienen laborando menos de 5 años, de esa proporción un 63,3% califica como bueno el nivel de engagement y un 7,5% como regular. Asimismo, existen colaboradores que están laborando entre 5 años a 10 años que son un 17,5% de esta proporción un 16,7% califica como bueno el nivel de engagement y un 0,8% como regular. Entre tanto, existen colaboradores que laboran en la institución entre 10 a 15 años que vienen a ser un 7,5% de este porcentaje un 6,7% califica como bueno y un 0,8% como regular. Finalmente hay colaboradores que están más de 15 años laborando en la institución que vienen a ser un 4,2% de este porcentaje todos califican al nivel de engagement como bueno (figura 6)

**Figura 7.**

*Niveles de engagement de las dimensiones*



Finalmente, se presenta el nivel de engagement por dimensiones, en la dimensión dedicación los mayores porcentajes se encuentran en el nivel bueno con 47,28%, seguido por regular con 46.86%; en cuanto a la absorción en el nivel bueno se encuentran los porcentajes más altos con 40,59% seguido por regular con 40,17% y finalmente referente al vigor el nivel bueno es de 41,42% y regular 41%.

## **Discusión**

El objetivo de esta investigación fue: Determinar el nivel de engagement de los colaboradores de Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón, en tiempos del Covid 19, al finalizar esta investigación se determinó que el 9,2% califica como regular y un 90.8% califica como bueno, determinando que los colaboradores en gran porcentaje tienen un nivel bueno de engagement, niveles realmente buenos desde el punto de vista de los responsables de la gestión, en estos tiempos difíciles por los problemas del Covid 19 que resulta fundamental el trabajo de los colaboradores para lograr los objetivos de la institución, en ese mismo sentido Contreras, (2015) en su investigación Determinación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas Costa Afuera en México, el cual llegó a la conclusión que el promedio general del nivel de engagement fue alto con puntaje 5 en 50,8% de la población. 23% de trabajadores presentaron completo estado de engagement (muy alto); es determinante para las organizaciones contar con un nivel aceptable de engagement, en estos casos vemos que estas organizaciones tienen niveles aceptables de engagement.

En ese sentido la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, (2020) en un artículo titulado Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe dice, dice que los países de la región realizaron enormes esfuerzos con la finalidad de mitigar la crisis sanitaria y socioeconómica originada por la Covid 19, sin embargo cabe resaltar el trabajo de los colaboradores del sector salud tanto el personal de oficina y el de trabajo directo con el paciente, es fundamental en un trabajador la muestra del compromiso y la loable entrega al trabajo mostrado por los profesionales de este sector en los países de la región; con esa entrega ayuda a cumplir el objetivo trazado por los gobernantes.

En ese mismo sentido Souza, (2020) en su investigación Las dimensiones de la precariedad laboral ante la pandemia Covid-19, indica que la pandemia trajo consigo un eminente conjunto de repercusiones a las diferentes empresas e instituciones de los diferentes sectores, es fundamental el papel de los colaboradores para hacerle frente; el colaborador que conozca perfectamente su trabajo, que se identifique con las necesidades y que muestre un real compromiso por la organización en la que labora será de mucha ayuda para concretar los objetivos propuestos a pesar de las circunstancias que estamos viviendo.

También en ese sentido Delfín, Drolas, Montes Cató y Espinosa, (2020) en su investigación Lidando con el trabajo. Impacto del COVID-19, mencionan que muy aparte de las medidas tomadas por los gobiernos y los responsables de la gestión de las diferentes organizaciones, está el sentido de responsabilidad para con el trabajo que muestran los colaboradores, sin ese sentido no se podría realizar un trabajo adecuado y cumplir con los planes trazados; es por ello que se resalta el compromiso que siente el trabajador hacia la empresa y que se expresa en estos tiempos complicados.

## **Conclusiones**

En referencia a los resultados obtenidos y dada la emergencia sanitaria que a nivel mundial y a nivel nacional se vive en relación al Covid 19, se llega a la conclusión que la Unidad Ejecutora 400 - Red de Salud Datem del Marañón cuenta con un 90.8% de nivel de engagement, porcentaje favorable para la institución y demuestra que se cuenta con colaboradores con estado positivo de la mente relacionado al trabajo e identificados con cada una de las labores encomendadas pese a la situación que se vive en la actualidad.

En relación al nivel de engagement en las unidades orgánicas en la unidad orgánica de dirección que tiene 7,5% califica como bueno el nivel de engagement y un 0,8% calificaron como regular esto de la proporción de 8,33% del total de los encuestados; en la unidad orgánica de control institucional un 35% califica como bueno el nivel de engagement y regular un 4,2%, esto de la proporción 39,17% del total de los encuestados; en la unidad de asesoramiento un 19,2% califica como bueno el nivel de engagement y un 2,5% califica como regular, esto de la proporción son un 21,67% del total de los encuestados y finalmente, en la unidad orgánica de apoyo un 29,2% califica como bueno el nivel de engagement y un 1,7%, esto de la proporción 30, 83% del total de los encuestados; determinando que en las diferentes unidades orgánicas el nivel de engagement son de nivel aceptable; esto es favorable para la institución en mira de conseguir sus objetivos.

Las dificultades presentadas para el desarrollo de esta investigación fueron: las dificultades que se presentaron por el distanciamiento social, la falta de acceso a medios tecnológicos por parte de los participantes lo que obligó a los investigadores a prestar aparatos celulares para el llenado de la encuesta, esperar el momento apropiado para pedirles que llenen las encuestas, entre otros.

## Referencias

- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigación. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 37-42. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Concytec (2018) Reglamento de Renacyt. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Delfín, M., Drolas, A., Montes Cató, J. & Espinosa, L. (2020) Lidiando con el trabajo. Impacto del COVID-19. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712020000200005&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000200005&lang=es)
- Estado Peruano. (2020). Decreto Supremo N° 045-2020-PCM. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/567152/DS\\_045-2020-PCM.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/567152/DS_045-2020-PCM.pdf)
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). McGrawHill
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2017). Unidad Ejecutora. <https://www.mef.gob.pe/es/informe-trimestral-del-fondo-de-estabilizacion-fiscal/unidad-ejecutora>
- Red de Salud Datem del Marañon. (2013): Red de Salud Datem del Marañon Institucional. <http://www.redsaludatem.gob.pe/index.php/seccion/institucional/vision>

- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). Escala de compromiso laboral de UWES Utrecht . Utrecht: Universidad de Utrecht. [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2010). Definición y medición del compromiso laboral: aportando claridad al concepto. En AB Bakker & MP Leiter (Eds.), *Compromiso laboral: un manual de teoría e investigación esenciales* (págs. 10-24), Nueva York, NY: Psychology Press.
- Schaufeli, W., Bakker A. (2011). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Souza, Diego. (2020). As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19, e00311143. <https://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>
- Supo, J. (2016). Fundamentos procedimentales de la investigación. <https://www.supo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica.pdf>
- Vara-Horna, Arístides (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú. Segunda edición (Abreviada). [https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-\\_aristides-vara.pdf](https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf)
- Cepal (2020) Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf)