



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD
DEL CUSCO**

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN GERENCIA EN
SERVICIOS DE SALUD**

TESIS

**ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL
DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERÓNIMO, CUSCO - 2023**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SALUD
PÚBLICA MENCIÓN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**

AUTOR

Br. KATHERIN GUISELLA AGUIRRE ALMANZA

ASESOR:

Dr. HERBERT COSIO DUEÑAS

ORCID: 0000-0002-9981-7576

CUSCO-PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: "Engagement laboral y su relación con la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud de San Jerónimo, Cusco - 2023"

presentado por: Katherina Guisasa Aguilar Almaraz con DNI Nro.: 49621167 presentado por: con DNI Nro.: para optar el título profesional/grado académico de Maestro en Salud Pública mención Gerencia en Servicios de Salud

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 5%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 19 de Septiembre de 2024

Firma

Post firma Dr. Ilcebeth Cecilia Durán

Nro. de DNI 29663764

ORCID del Asesor 000 - 0002 - 9981 - 7576

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:383144240

NOMBRE DEL TRABAJO

30-6-2024 Engagement laboral y su relación con la productividad laboral del personal del Centro de

AUTOR

KATHERIN GUISSOLA AGUIRRE ALMANZA

RECuento DE PALABRAS

18031 Words

RECuento DE CARACTERES

100264 Characters

RECuento DE PÁGINAS

109 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.2MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 19, 2024 9:25 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 19, 2024 9:28 AM GMT-5**● 5% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por traerme alegría, darme esperanza y guiarme en la dirección correcta, al mismo tiempo que fomenta una sensación de vitalidad, paz y me proporciona el conocimiento y la comprensión necesarios para vivir.

La capacidad de mi familia por enseñarme actitudes, comportamientos y principios positivos me han incentivado a superar desafíos y alcanzar el éxito.

Katherin

AGRADECIMIENTOS

A Dios porque me guía y me da la fuerza para seguir adelante.

Agradezco a mi familia por su comprensión, apoyo emocional y aliento incondicional, así como por su apoyo incondicional durante mis estudios.

La Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, por haberme brindado la información requerida.

A mi asesor DR. Herbert Cosio Dueñas, quién con su experiencia, conocimiento y comprensión me brindó su apoyo para alcanzar mi objetivo de realizar satisfactoriamente mi investigación.

Al director y personal asistencial del Centro de Salud San Jerónimo- cusco, quien me acogió para ejecutar esta investigación y conocer la realidad.

A todos los que de una forma u otra me ayudaron a realizar este trabajo.

La autora

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	1
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
LISTA DE CUADROS	vi
LISTA DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
PALABRAS CLAVE	viii
ABSTRACT.....	ix
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Situación Problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema	3
a. Problema General	3
b. Problema Específicos.....	3
1.3. Justificación de la Investigación	4
1.4. Objetivos de la Investigación	5
a. Objetivo General	5
b. Objetivo Específicos	5
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	6
2.1. Bases teóricas.....	6
2.1.1 Engagement	6
2.1.2 Teorías de productividad.....	13

2.1.3 Productividad Laboral	17
2.2. Marco Conceptual (palabras clave).....	23
2.3. Antecedentes de la investigación (estado del arte).....	25
CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES	35
3.1. Sistema de Hipótesis	35
a. Hipotesis general.....	35
b. Hipotesis específicas	35
3.2. Identificación de variable.....	35
3.3. Operacionalización de las variables	36
CAPITULO IV: METODOLOGÍA	37
4.1. Localización política y geográfica.	37
4.2. Tipo y nivel de investigación	38
4.3. Unidad de Análisis	39
4.4. Población de Estudio.....	39
4.5. Tamaño de Muestra.....	41
4.6. Selección de muestra.....	41
4.7. Recolección de información.....	41
4.8. Análisis e interpretación de la información.....	42
4.9. Demostración de verdad o falsedad de hipótesis	42
5.1. Procesamiento, interpretación	43
5.2. Pruebas de hipótesis	51
5.3. Discusión.....	57

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	64
Anexos.....	72
ANEXO	72
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	75
Anexo 3: Medios de verificación	78
Anexo 4: Otros	80

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1 Operacionalización de las variables	36
Cuadro 2 Población de estudio	40
Cuadro 3 Variable Engagement Laboral.....	43
Cuadro 4 Dimensión Vigor.....	44
Cuadro 5 Dimensión Dedicación	45
Cuadro 6 Dimensión Absorción.....	46
Cuadro 7 Variable Productividad Laboral	47
Cuadro 8 Dimensión Adaptabilidad.....	48
Cuadro 9 Dimensión Eficiencia	49
Cuadro 10 Dimensión Efectividad.....	50
Cuadro 11 Correlación de engagement laboral y productividad laboral	51
Cuadro 12 Correlación de engagement laboral y Adaptabilidad	54
Cuadro 13 Correlación de engagement laboral y Eficiencia	55
Cuadro 14 Correlación de engagement laboral y Efectividad	56

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación del Centro de Salud San Jerónimo – Cusco	38
Figura 2 Variable Engagement Laboral	43
Figura 3 Dimensión Vigor	44
Figura 4 Dimensión Dedicación	45
Figura 5 Dimensión Absorción	46
Figura 6 Variable Productividad Laboral	47
Figura 7 Dimensión Adaptabilidad	48
Figura 8 Dimensión Eficiencia	49
Figura 9 Dimensión Efectividad	50
Figura 10 Variable Engagement Laboral	52
Figura 11 Variable Productividad Laboral	53

RESUMEN

El presente estudio titulado “ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERÓNIMO, CUSCO - 2023” tiene como objetivo general determinar de qué manera se relaciona el engagement laboral con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023. La metodología utilizada es de tipo básico, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental trasversal, la muestra de estudio fue de 69 trabajadores asistenciales pertenecientes al Centro de Salud a quienes se les aplicó la encuesta mediante el cuestionario. Se llegó a la conclusión que el engagement laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023, esta debido a que se encontró un valor de correlación de 0,647 el cual muestra una correlación positiva media y un grado de significancia de 0.000 menor al grado común de 0.05 por lo que se acepta la hipótesis previamente planteada.

PALABRAS CLAVE

Engagement laboral, la productividad laboral, personal asistencial.

ABSTRACT

The present study entitled “LABOR ENGAGEMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH THE WORK PRODUCTIVITY OF THE CARE STAFF OF THE SAN JERÓNIMO HEALTH CENTER, CUSCO - 2023” has the general objective of determining how work engagement is related to the work productivity of the care staff of the San Jerónimo Health Center, Cusco - 2023. The methodology used is basic, correlational descriptive level, non-experimental cross-sectional design, the study sample was 69 healthcare workers belonging to the Health Center to whom the survey was applied through questionnaire. It was concluded that work engagement is significantly related to the work productivity of the healthcare staff at the San Jerónimo Health Center, Cusco - 2023, because a correlation value of 0.647 was found, which shows a medium positive correlation. and a degree of significance of 0.000 lower than the common degree of 0.05, so the previously stated hypothesis is accepted.

Keywords: Labor engagement, labor productivity, healthcare personnel.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Situación Problemática

El engagement laboral se define como una actitud positiva y proactiva que pretende desarrollarse como respuesta a situaciones o experiencias en el trabajo, su principal objetivo es mejorar la dedicación de la organización, su rendimiento y la excelencia en la atención a los clientes tanto internos como externos son fundamentales para el éxito de la empresa (Coz & Matto, 2021)

La productividad en el ambiente laboral es básicamente la manera en que llevamos a cabo nuestras tareas y los medios que empleamos para alcanzar objetivos. Pero, en términos generales, al discutir sobre productividad y recomendaciones para aumentarla, estamos haciendo referencia al tiempo relativo que lleva completar una tarea y cómo ese tiempo aumenta o disminuye dependiendo de muchos otros factores. (Santander Universidades, 2022).

El 44% de los empleados en Estados Unidos a nivel internacional realiza su trabajo con más esfuerzo, lo que indica una falta significativa de compromiso por parte de los empleados, según esta estimación, el bajo compromiso de los empleados le cuesta a la economía global 7,8 billones de dólares, equivalente al 11% del PIB mundial. (Sarangi & Nayak, 2016).

A nivel nacional, según Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) muestran que la productividad aún es baja e incluso tiene tendencia a disminuir, hay muchas investigaciones sobre el sistema económico peruano que muestran que estamos en las llamadas ondas de Kondratieff (cada ola dura de 47 a 60 años, donde se pueden encontrar períodos de crecimiento rápido más fuertes y prolongados, así como períodos de crecimiento más lento, pero con las crisis más severas y las recesiones más largas) nuestro crecimiento anual del PIB es de alrededor del 2%.

Asimismo, en el ámbito nacional según el diario Gestión, (2014) afirma que el 50% de los ejecutivos tiene problemas con el compromiso, por lo que se deben tomar medidas para abordar estas brechas. Así, el 58% de los usuarios de viviendas de salud pública sintieron haber experimentado problemas de atención debido a la falta de participación de los profesionales de la salud e indicaron que esa ausencia tuvo un impacto directo en el desempeño de los profesionales de la salud. (Zafra, Veramendi, & Villa, 2015).

La problemática actual se sitúa en el Engagement laboral y su relación con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023, debido que se observaron aspectos negativos como la sobrecarga de trabajo, el entorno laboral inadecuado, las condiciones laborales inestables y la competencia excesiva. Además, los empleados también experimentan síntomas de estrés como estado de ánimo deprimido, irritabilidad, dolores de cabeza, dificultad para dormir, dificultad para concentrarse, insatisfacción laboral, depresión, además no cuentan con los recursos necesarios para realizar su trabajo y sus ingresos son bajos. Hay gran demanda de instalaciones médicas. Además, las condiciones laborales, la falta de equipos de trabajo, las malas infraestructuras y diversos problemas relacionados con el liderazgo y la gestión hacen que, en muchas ocasiones, los empleados sientan que las labores que ejecutan en el lugar de trabajo no satisfacen sus expectativas personales o laborales., afectando el compromiso de los empleados. Asimismo, esto afectaría directamente a la productividad, razón por la cual no se logran los objetivos comunes, el servicio al cliente en los establecimientos de salud es ineficiente, incluyendo los enfoques varían desde el manejo del personal hasta aspectos más complejos como las condiciones ambientales interiores o exteriores.

Si la problemática continua se generaría problemáticas más complejas, al no contar con un buen ambiente laboral, ni contar con una infraestructura adecuada, son aspectos

que debilita el compromiso que tienen los trabajadores, esto desencadenaría a que se presente actitudes de desmotivación, poca eficiencia al realizar el servicio, afectando de esta manera la productividad del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco, lo que con lleva a pacientes descontentos, e incluso negligencias por una atención inadecuada.

Para solucionar la problemática se debe mejorar aspectos de infraestructura, además de contratar personal adecuado y brindarles capacitaciones que desarrollen sus capacidades, mejorando la atención y elevando un contexto laboral adecuado, Además de las recompensas financieras, en los negocios de una empresa u organización se han creado las condiciones para evaluar el trabajo de los empleados, darles retroalimentación y valorar a quienes se esfuerzan más. Otro aspecto fundamental es mantenerlos seguros en el trabajo para que puedan dedicarse a brindar un buen servicio.

1.2. Formulación del Problema

a. General

¿De qué manera se relaciona el engagement laboral con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco - 2023?

b. Específicos

- ¿Cómo es el engagement laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco - 2023?
- ¿Cómo es la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco - 2023?
- ¿De qué manera el engagement laboral se relaciona con las dimensiones de la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco - 2023?

1.3. Justificación de la Investigación

Teórica

Este trabajo es de carácter teórico porque es necesario realizar una búsqueda integral de información y datos relacionados con las variables de la investigación (Engagement laboral) y (productividad laboral), esto se hace para ampliar el conocimiento llenando vacíos teóricos en la investigación. De manera similar, para generalizar los resultados es necesario cotejar información sobre medidas e indicadores, obteniendo así una visión más general de la situación del país. Estas variables en el Centro de salud de San Jerónimo del Cusco, además, la información mencionada recopilada durante el proceso de investigación se puede utilizar para revisar o respaldar teorías existentes sobre las variables de estudio. El análisis de esta información permitirá observaciones más amplias del comportamiento de ambas variables, así como de las relaciones que puedan existir. Por otro lado, luego del análisis de los resultados de la investigación, una vez finalizada, se considerarán diversos fenómenos dentro del alcance y límites de las variables para una comprensión más amplia de cuestiones ajenas a la investigación que puedan surgir durante el proceso de investigación en un futuro, analizar los datos e información contenidos en el estudio nos permitirá entonces observar la influencia de una variable sobre la otra, indicando si realmente existe relación entre ellas. Además, los resultados obtenidos, la formulación de hipótesis, etc. será la base para futuras investigaciones.

Práctica

El presente trabajo tiene implicancia práctica, porque se pretende conocer la situación actual sobre el engagement laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco y por tanto, hagamos recomendaciones para mejorar la escasez, enfocándonos en la eficiencia del trabajo, de esta manera se puede mejorar la eficiencia del trabajo en la institución, asimismo se pretende formular recomendaciones que sean

puestas en práctica para poder disponer de un personal más comprometidos con sus tareas en sus puestos de trabajo.

Técnica

El trabajo de investigación es técnicamente eficiente porque se utilizan métodos y herramientas existentes y probados para su adecuado desarrollo. Asimismo, a través de la investigación se pretende crear una herramienta de recopilación de información sobre la naturaleza (Engagement laboral) y (productividad laboral), así identificar una relación que exista entre ambas variables.

1.4. Objetivos de la Investigación

a. General

Establecer la relación del engagement laboral con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.

b. Específicos

- Describir el engagement laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.
- Describir la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.
- Establecer la relación del engagement laboral con las dimensiones de la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1.Bases teóricas

2.1.1 Engagement

Para Borrego (2016) concluyó que el engagement es un concepto que se refiere al “estado actual del lugar de trabajo” y se relaciona con examinar las necesidades de seguridad, pertenencia, reconocimiento y autorrealización. Conozca las necesidades de seguridad cuando las personas son analizadas en el entorno laboral que les proporciona bienestar económico". Se analiza las condiciones de seguridad y la necesidad de pertenencia en la medida en que los empleados se sientan parte del equipo de trabajo y sientan cariño, aceptación y reconocimiento entre sus compañeros. La necesidad de reconocimiento se revisará cuando sienta que su trabajo es apreciado por compañeros, superiores y él mismo valora lo que ha hecho, gana prestigio y estatus en el ámbito laboral. Finalmente, el compromiso implica un análisis de la necesidad de autorrealización (p. 42).

Es un aspecto de cognición positivo, persistente que refleja en el lugar de trabajo, caracterizado por la energía, la dedicación y la concentración (Valdez & Ron, 2011)

Adicionalmente, el engagement (compromiso) Se puede definir como un proceso que refleja la participación creativa de los empleados en la organización con el fin de lograr efectivamente buenos resultados laborales y al mismo tiempo tener una experiencia laboral placentera (Aguilar, Bermin, & Peña, 2015).

2.1.1.1. Importancia del Engagement

Brennan, Palermo, & Tagliapietra (2012), asevera que: “El compromiso en el trabajo de la empresa es importante porque las personas tienen un cierto nivel de compromiso para participar activa y eficazmente en sus actividades laborales y se sienten plenamente capaces de cumplir con los requisitos del puesto de trabajo con total eficacia”.

Vila, Álvarez & Castro (2015), El compromiso es fundamental para la calidad del liderazgo en una organización humana porque es el indicador clave que identifica y separa a aquellos empleados que hacen el mínimo esfuerzo para desarrollar sus funciones de aquellos que hacen el máximo esfuerzo. Pasión por el trabajo porque estos empleados lo ven como una parte esencial de sus vidas y lo encuentran valioso (p. 13-14).

2.1.1.2. Beneficios del Engagement

Según Dueñas (2017), Los empleados que demuestran un alto nivel de compromiso con su organización reportarán una mayor satisfacción laboral, así como un mayor compromiso con sus responsabilidades y su trabajo. Nombra las siguientes ventajas:

a) Mayor satisfacción de los empleados:

Cuando empleados están satisfechos, tienen una mejor relación con la empresa y, por tanto, se desempeñan los mejor. (Dueñas, 2017).

b) Menor rotación de personal:

Evite los altos costos de tiempo y dinero asociados con un proceso de contratación en curso. Esto mejora la estabilidad del equipo y del proceso.

c) Reducción del absentismo:

Vienen a trabajar felices y motivados, porque sienten que tienen un papel importante en la organización para la que trabajan y no quieren molestar a sus superiores y colegas.

d) Incremento de productividad:

Si una persona está interesada y conectada con tu trabajo, tu equipo y tus objetivos, podrás ser mejor, más energético y comprometido.

e) Aumento de la lealtad:

Con su lealtad y propiedad, los empleados se convierten en verdaderos representantes de la empresa frente a socios, clientes y competidores.

f) Aumento de la lucratividad:

Realizar un trabajo de mayor calidad aumenta la satisfacción y la lealtad del cliente feliz se quedan con la compañía y recomiendan a otros clientes. (Dueñas, 2017).

2.1.1.3. Características del colaborador engagement (compromiso)

Un colaborador engagement (compromiso), tiene un alto compromiso con la organización, referencias positivas y búsqueda de estabilidad laboral; sus relaciones con los clientes internos y externos sean óptimas, eficientes y satisfactorias; por tanto, el nivel de estrés es bajo. También muestra una gran motivación y ganas de nuevos retos (Huapaya, 2017).

Para Flores et al. (2015), Los empleados altamente comprometidos tienden a ser más proactivos, buscan iniciativas, reciben retroalimentación constante sobre su desempeño, constantemente se plantean nuevos desafíos, sus valores están alineados y guiados por los valores de la organización, asumen nuevos desafíos desarrollando capacidades y participar activamente en eventos internos y externos

de la organización, hay diferentes tipos de burnout, poca energía y poca inversión en desempeño.

2.1.1.4. Crear un compromiso entre los colaboradores

Reig (2017), indica que:

Un empleado contento es más responsable, no habla negativamente de la compañía, tiene buenas relaciones con sus colegas y está entregado a su trabajo, lo que es beneficioso para el buen funcionamiento de la empresa.

El estrés laboral, sin embargo, Esto ralentiza la resolución de problemas, dificulta la consecución de determinados objetivos y puede crear una imagen de la empresa extremadamente perjudicial para la marca. Crear compromiso dentro de la organización es fundamental y para ello se está fortaleciendo la investigación a través de inversiones que hagan que los socios de la empresa estén más comprometidos y motivados con la empresa (p.1).

a) Las encuestas

Las encuestas pueden ser un buen indicador de cómo se sienten los empleados acerca de su empresa, pero sólo si hace las preguntas correctas. Es importante hacer preguntas como: ¿Qué te molesta de tu trabajo y cómo cambiarías? ¿Tu trabajo es importante para tu institución? ¿Cómo tu jefe ayudaría a mejorar el ambiente de trabajo?

b) Compañerismo

El ambiente de trabajo sea bueno o no depende de ti como líder de equipo cuyo trabajo es fundamental para la empresa. Hay muchas formas de crear un ambiente positivo, incluida la organización de actividades recreativas fuera de la oficina. En él, las sonrisas y las palabras amables crearán el tan necesario espacio de confort.

c) La comunicación

Mantenga siempre abiertas las líneas de comunicación. Sus empleados necesitan saber que pueden acudir a usted por asesoramiento y/o apoyo. Agradecemos todas sus sugerencias.

d) La información

Las noticias de la empresa deben compartirse con todos, no sólo con los ejecutivos. De esa manera, sus empleados se sentirán parte de un equipo que trabajan todo juntos y no se sentirán excluidos. Hay que pensar que, si una persona no sabe lo importante que es su trabajo, no lo hará bien.

e) La flexibilidad

La falta de horarios laborales flexibles es una de las mayores preocupaciones de los empleados. Conciliar la vida familiar y laboral no debería ser un problema para los miembros del equipo.

f) La oficina

Si una persona trabaja en un ambiente hostil su salud emocional se verá muy afectada. La oficina debe estar bien equipada y, por supuesto, con todas las tecnologías avanzadas posibles para facilitar el trabajo de los empleados. No permita que se frustren porque tienen que trabajar en un clima frío, demasiado caluroso o con poca o ninguna luz natural.

g) Reconoce el trabajo bien hecho

Como jefe debes ser el primero en agradecerles, el sueldo forma parte del reconocimiento que se merece. Recibir "Gracias" o "bien hecho" aumentará la autoconfianza de los empleados y su confianza en la empresa (Reig, 2017).

2.1.1.5. Dimensiones o factores del engagement laboral

El engagement (compromiso) según Schaufeli et al. (2022), está conformado por tres principales dimensiones o factores: vigor, absorción y dedicación, a continuación se describen los mismos:

Vigor: Según Cárdenas (2015) Esto incluye la capacidad de adquirir valores energéticos, una unión duradera y una mayor voluntad de trabajar duro cuando se trabaja; Esto significa que incluso si algo sale mal, no te cansarás fácilmente.

Absorción: Se caracteriza por una inmersión total en el trabajo, buen humor, el tiempo pasa rápido y ocurre un accidente cuando tienes tiempo libre en el trabajo (Orbegoso, 2020)

Dedicación: Se refiere a una alta implicación en el trabajo, con sentido de pasión, inspiración, orgullo, desafío y significado. Demostrar compromiso con el trabajo, transmitir el significado del trabajo y una sensación de entusiasmo e inspiración (Orbegoso, 2020).

2.1.1.6. Consecuencias positivas del engagement

El compromiso tiene consecuencias positivas para los empleados y las organizaciones; para los socios de cooperación, están asociados a la actitud positiva que reflejan, así como a la iniciativa y la motivación. Además, tienen un efecto positivo a través de factores como el rendimiento laboral, el compromiso con la organización y la satisfacción (Huapaya, 2017). El compromiso se vincula con la energía como constructor activo y la satisfacción se relaciona con una sensación de calma (Juárez, 2015). El clima laboral y el compromiso se relaciona con consecuencias positivas; debido a la disminución del nivel de estrés ocupacional relacionado con el ambiente laboral, Schaufeli en entrevista con Juárez (2015) indicó que los psicólogos ocupacionales deben interesarse por este tema y no solo

en términos de la ausencia de síntomas, en su lugar, céntrese en la relevancia y el interés de los síntomas positivos para impulsar el compromiso organizacional. Respecto se argumenta que la satisfacción y el compromiso son constructos energéticamente activos, mientras que la satisfacción se relaciona con una sensación de tranquilidad.

2.1.1.7. Modelos

a) Modelo de demandas y recursos laborales – DRL

Baker y Demerotti propusieron que las condiciones laborales en este modelo se dividen en dos categorías: demandas o presiones y recursos laborales o motivadores. (Huapaya, 2017)

Estas exigencias están relacionadas con el aspecto laboral, es decir, el esfuerzo físico y mental requerido para realizar las funciones del compañero de trabajo, lo que genera malestar y posiblemente conduce al agotamiento del empleado. Las demandas laborales varían, por ejemplo: a) demandas cuantitativas, como sobrecarga o ritmo de trabajo elevado; (b) exigencias mentales que requieren un alto nivel de concentración; c) requisitos organizativos; d) demandas socioemocionales; (e) Familia y trabajo o demandas laborales y familiares (Laura, 2015). Para recursos prácticos, se refieren a factores motivacionales que ayudan a reducir la fase inicial y promover el crecimiento y el aprendizaje (Huapaya, 2017). La reducción de la demanda requiere varios recursos laborales, tales como: (a) físicos, (b) De tareas, (c) sociales (tutoría y trabajo en equipo), (d) organizacionales, como oportunidades de crecimiento laboral. e) trabajo familiar o trabajo y recursos familiares (Laura, 2015).

Por lo tanto, según este modelo, los recursos laborales promueven la motivación para lograr el compromiso, pero cuando falta compromiso las exigencias laborales aumentan, generando consecuencias negativas como el burnout (Huapaya, 2017). Se busca la motivación a través de los recursos de trabajo, la excelencia en el desempeño, internos y externos (Laura, 2015).

b) El modelo JD-R

Propuesto por Bakker y Leiter, considera la predicción del compromiso utilizando dos recursos: (a) Laborales, (b) Personales. Incluye los factores psicológicos, sociales y organizacionales que reducen las demandas laborales y tienen como objetivo aumentar el desempeño de los empleados (Huapaya, 2017); Para los recursos personales, se trata de autoevaluaciones basadas en sus capacidades (Huapaya, 2017). Candía, Castro y Sánchez (2017) citaron varios recursos que están vinculados a la participación: (a) persistencia, (b) factores psicológicos, (c) autoeficacia, (d) capital psicológico y (e) características personales. Estos modelos sugieren que las demandas laborales se satisfacen mediante un mejor uso del trabajo y de los recursos personales.

c) Modelo de intercambio social (SET)

Propuesto por Sacks, el compromiso se mide en niveles, porque los empleados deben ser recompensados con gestión y un nivel de compromiso basado en recursos (financieros o socioemocionales) recibidos (Huapaya, 2017).

2.1.2 Teorías de productividad

Perspectiva humana (Cequea, Rodríguez y Núñez)

La gestión debe adaptarse a las necesidades y deseos de los individuos, a las necesidades y deseos del grupo y a las necesidades y expectativas de la organización.

Esto se logra coordinando grupos e individuos para lograr la cooperación y eficiencia necesarias (p. 555).

Aspectos humanos

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011), Persisten, en que es importante que los tomadores de decisiones y los líderes organizacionales comprendan qué motiva a las personas a trabajar con entusiasmo y perseverancia en una organización para lograr sus objetivos, necesidades y expectativas. Socializar con otras personas que tengan intereses, necesidades y expectativas, formando un equipo e importante para lograr los objetivos organizacionales (p. 556).

Aspectos psicológicos

Sonx persona que tiene necesidades propias que deben ser cubiertas en base a experiencias pasadas para un nuevo trabajo y lo que una persona sabe en su interior. La autoeficacia, la claridad de roles, la satisfacción laboral, la conciencia de resultados y la responsabilidad se pueden mencionar entre los aspectos más destacados de los aspectos psicológicos del comportamiento personal (Ollague, 2018).

Aspectos sociopsicológicos

Se habla de la forma en que las personas se relacionan con su entorno, específicamente en el lugar de trabajo, y cómo se comunican con sus colegas. Además del comportamiento humano, la participación, las capacidades y la cultura organizacional, los procesos psicosociales siguen siendo cruciales para el desarrollo individual y colectivo de las personas.

Actitud del ser humano

(Castro, 2022) nos menciona la definición de actitud de Gordon Allport es un estado que depende de una experiencia que define una respuesta a una situación son emociones asociadas con un evento, este evento también puede contener cosas

relacionadas con él, como las personas que viven allí y cosas en el entorno, etc. A partir de la idea se puede enfatizar que el pensamiento de las personas en sus actividades diarias es resultado de su avance en la vida y del conocimiento y explicación de los temas.

La actitud laboral de una organización es un conjunto de sentimientos, valoraciones, creencias y patrones de comportamiento que se asocian con objetos, eventos o grupos, tanto positivos como negativos, o con cualquier persona, tema o causa. El famoso psicólogo Lev Vygotsky reconoció que los procesos cognitivos y las influencias ambientales son los factores más importantes en el proceso de integración de la información al pasar del nivel humano al nivel interior, esta práctica psicológica está respaldada por la terapia cognitiva Aaron Beck, quien cree que la reacción de una persona ante un estímulo particular es función de la interpretación dada a ese estímulo particular. Por tanto, cada persona tiene ideas diferentes sobre el medio (pág. 4)

Gestión de la productividad

Recursos Humanos Gestión efectiva

(Prokopenko, 1989) Dice que:

La mejora de la productividad depende principalmente de las personas. La mejora de la productividad es crucial para el desarrollo económico y social. Debido a que todas las empresas integran sistemas técnicos y humanos, estos subsistemas deben estar equilibrados e integrados para funcionar de forma eficaz. Al tratar de lograr este objetivo, los tomadores de decisiones a menudo cometen tres errores: Se dedica demasiado esfuerzo a medir, recopilar y presentar datos, y no se dedica suficiente esfuerzo a tomar medidas para mejorar el desempeño. La dependencia excesiva de soluciones rápidas, como nuevas tecnologías, programas de incentivos, círculos de calidad, etc., son técnicas efectivas cuando se usan correctamente, pero cuando se

aplican incorrectamente o sin el esfuerzo suficiente, pueden desviar recursos por caminos improductivos. Para muchos, aunque no es necesariamente un método más simple, el resultado es el mismo que la reducción de costos tradicional o el trabajo duro. Esta situación daña las relaciones laborales y alienta las habilidades de liderazgo, lo que hace que la calidad sea deficiente, la entrega y el servicio, y puede perjudicar futuras oportunidades de mejora de ganancias a corto plazo (p. 221).

Productividad y competitividad

Según Jimeno (2019) indica que El rendimiento es la relación entre lo que resulta y se utilizan los recursos. Se debate mucho sobre la competencia y el índice y valor de los precios relativos (capital de mercado, balanza comercial o cuenta corriente) entre sectores económicos para realizar comparaciones. Dependiendo del método para medir los componentes de estos indicadores, existen muchos indicadores de desempeño y competencia. En lo que respecta a comparaciones, tanto en tiempo como en espacio, es crucial ser cauteloso, en especial en lo que se refiere a la consistencia de las mediciones. A modo de ejemplo, mientras más grande sea el grupo se cuentan (la recopilación económica cuando se enfrenta a campos específicos, compañías o personal) es un mayor impacto del componente, el resultado de la combinación de la finalización de la fruta y los datos de entrada cambian el rendimiento del tiempo y ubicación. Lo mismo es aplicable por el índice de precios o la cantidad para comparar al analizar la competitividad. Además, en ambos casos, las regulaciones de calidad (tanto los resultados de la entrada como los datos) deben realizarse específicamente para garantizar la uniformidad. Por lo tanto, los indicadores habituales, como aumentar claramente la eficiencia laboral o la eficiencia general de los elementos o el precio en la adición, solo deben ser el punto de partida (incluso los primeros pasos) en cada análisis de rendimiento y competitividad.

Competitividad

A criterio de García (2020) La competitividad laboral se relaciona estrechamente con los conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad, los cuales son fundamentales para entender la productividad laboral y la capacidad de una empresa para sobresalir en su mercado ha sido ampliamente discutida en la literatura.

- La capacidad de hacer las cosas de la mejor manera posible y obtener el resultado deseado o esperado se conoce como eficacia. Se refiere a lo que se ha hecho, hacer lo necesario para alcanzar o alcanzar las metas deseadas o previstas.
- La eficiencia es la capacidad de utilizar a alguien o algo para lograr un efecto específico, encontrando la mejor relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos, se trata del "cómo". El modelo de mejora se basa en tres pilares principales: personas, procesos y clientes. Y se encontrará con personas con conocimientos, habilidades, actitudes, capacidades, habilidades y experiencias.
- La efectividad es la habilidad es utilizar la menor cantidad de recursos y menor tiempo posible de manera eficiente y eficaz.

2.1.3 Productividad Laboral

(Rivilla y Tayupanda, 2014) Mencionan que: “Productividad abarca comúnmente la habilidad de fabricar artículos utilizando todos los recursos disponibles con el objetivo de mantener y aumentar los activos de la compañía” (p. 48).

Requejo (2013) define que: La productividad es un importante indicador económico de la competitividad y una herramienta eficaz para el desarrollo del empleo

y los salarios. Una definición común de productividad laboral es la relación entre la producción y el insumo de mano de obra (p. 11).

Parrales y Tamayo (2012), según ellos, la ganancia es la relación entre la producción del sistema de producción y los recursos utilizados para producirla. También se puede describir como la relación entre los resultados y el momento en que se logran: Cuanto más corto sea el tiempo para lograr los resultados deseados, mejor será el sistema (p. 5).

El resultado es la capacidad de hacer las cosas, y tratar siempre de utilizar los mínimos recursos (materiales, tiempo) con los mejores y mejores resultados, y es la mayor muestra de los resultados del trabajo realizado por la empresa.

2.1.2.1 El significado

Rivilla y Tayupanda (2014), Consideran que los sistemas inteligentes, posibilitan que los individuos dentro de las instalaciones laborales, maximicen la utilización de cada uno de los recursos, ya sean materiales, económicos o técnicos, recolectados por la organización en la elaboración de productos, lo que resulta en una mayor productividad laboral. Servicios para promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sostenibilidad corporativa, mantener, ampliar las instalaciones de producción nacional y aumentar los ingresos de los empleados. Es decir, es la relación entre el producto logrado y el esfuerzo laboral empleado para lograrlo (p. 13).

Prokopenko (1989), indica que: Hoy en día se reconoce ampliamente la importancia de la productividad para mejorar el bienestar nacional. Cualquier actividad humana se beneficia de una mayor productividad. Esto es importante porque los aumentos del ingreso nacional bruto (PIB) están impulsados más por mejoras en la eficiencia y la calidad del trabajo que por un mayor en otras palabras,

el uso de mano de obra y capital aumenta la productividad y aumenta el ingreso nacional (PIB) más rápidamente que los insumos de factores (p. 6).

2.1.2.2 Propiedades

Rivilla y Tayupanda (2014) La eficiencia se calcula considerando la cantidad de productos fabricados en comparación con las horas de trabajo empleadas en la producción. En otras palabras, se toma en cuenta y se cuantifica la cantidad de productos elaborados por un trabajador en un lapso de tiempo específico mediante un índice de tiempo estándar. El resultado del trabajo está estrechamente relacionado con el desarrollo tecnológico y la innovación que se encuentra en la empresa y el énfasis puesto en tener más oportunidades de ingresar al campo competitivo. La productividad laboral requiere recursos materiales, financieros y técnicos. Estos recursos están vinculados a los recursos humanos la empresa siempre debe pagar a los empleados en función del trabajo realizado. La productividad muestra la relación entre la producción (WP) y los costos laborales (p. 15).

El desarrollo de la productividad requiere que los empleados se den cuenta de que pueden obtener mejores resultados con su trabajo en todos los aspectos del desarrollo. Estos son algunos de los más comunes:

La eficiencia es el punto más importante, al igual que la capacidad de confiar en personas de cada área para ayudar con cualquier tarea empresarial. Las competencias se refieren a todo lo que un empleado sabe y/o aprende a través de la capacitación durante la experiencia laboral y es importante para poder utilizar correctamente las herramientas de trabajo y tener el conocimiento para realizar las tareas. Las habilidades y ritmo de trabajo para poder realizar las tareas correctamente y al ritmo que requiere la empresa para conseguir los mejores resultados en un corto periodo de tiempo. Estos aspectos contribuyen al desarrollo de la productividad, pues

si alguno de ellos presenta brechas de desempeño, puede ser identificado y fortalecido (Ollague, 2018).

2.1.2.3 Elementos

Satisfacción laboral

Tito y Arauz (2016), Se refieren a: "Comprende como un elemento que influye en el grado de felicidad que una persona experimenta en el empleo, lo cual afecta su estado de ánimo y vida " (p. 45).

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011), Citan que: El buen trabajo es un sentimiento subjetivo de las personas en una organización. Se considera como una actitud o un conjunto de actitudes que un individuo desarrolla hacia su situación laboral como consecuencia de factores personales (características psicológicas, sociales y culturales propias del individuo) y factores impersonales (que están fuera del control de las personas y determinados por el individuo) (p. 564).

Cultura organizacional

Fuentes (2012), argumenta que: La cultura organizacional afecta a las personas, los comportamientos laborales, el desempeño y la eficacia organizacional. Lo que las personas sienten unas por otras e incluso por sí mismas puede tener un gran impacto en el desempeño de una organización (p. 34).

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011), sostienen que: Es un fenómeno psicosocial que existe dentro de las organizaciones y este afirman que la satisfacción en el trabajo se refiere a un elemento que determina el grado de alegría que una persona siente en su empleo, lo que tiene efectos en su bienestar emocional y en su vida (p. 572).

Competencias

Cequea et al. (2011), indican que: “Las capacidades son el producto de capacidades y habilidades, son vistas como recursos estratégicos que aportan flexibilidad y adaptabilidad al negocio” (p. 567).

Cequea et al. (2011), señalan que: Es necesario reconocer habilidades que proporcionen a los empleados una mayor eficiencia laboral. El objetivo principal de las organizaciones es mejorar las habilidades diseñadas para promover comportamientos que conduzcan a un desempeño exitoso en el lugar de trabajo, ya que la educación y la capacitación conducen a una mayor productividad y compromiso de los empleados (p. 566).

Mandon y Sulzer (1998) Los conocimientos, habilidades y calidad en el trabajo son conocidos como competencias (p. 8)

Participación

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) analizan: Muestra que las personas deciden integrar su conocimiento en las decisiones, la organización crea un espacio para su implementación. Determinar la magnitud del impacto positivo en el rendimiento y la productividad es posible a través de la forma y el contexto de la participación (p. 569).

Rebollo y Martí (2002) Según ellos, la participación es un medio para lograr ciertos objetivos. Además, señalan que la participación debe entenderse como un derecho y no simplemente como un cumplimiento formal. Si la hipótesis es seguida por dos autores, por tanto, debe entenderse que no es sólo el derecho a reunirse, sino también el derecho a formar un grupo para lograr un objetivo y ponerlo en práctica., invitación para crear un grupo, sino para lograr, monitorear y evaluar metas (p. 2).

Actitudes del personal

Una actitud positiva es beneficiosa en el entorno laboral. Aquellos que atraen activamente a otros y causan cooperación. Además, aquellos que intentan mantener un alto nivel de energía positivo son más simples para encontrar un lado positivo de cada situación o posible. Es mejor hacer esfuerzos para hacer que las cosas mejoren la situación o el entorno en lugar de perder el tiempo para terminar la queja. Las quejas no ayudan a desarrollar, solo garantiza el lento. Además, una actitud positiva se difundirá y atraerá a otros, ayudando así a desarrollar un sentido de dispositivo. Por lo tanto, podemos confirmar que una actitud positiva para los resultados y muchas veces este método es aún más importante que la intensidad del trabajo. Si desea trabajar de manera más efectiva, tenga un enfoque positivo para el medio ambiente (Acciona, 2023).

2.1.2.4 Dimensiones

Eficiencia: Término de capacidad o calidad que mide el desempeño de un sistema o entidad económica para optimizar ciertos recursos y minimizar su uso (Rojas, 2017)

Efectividad: El grado de aplicación de los resultados se refiere a la efectividad de la actividad y la calidad de sus resultados finales, costos y poblaciones en relación con los objetivos planteados (Rojas, 2017).

Adaptabilidad: La adaptabilidad se refiere a la capacidad de los asociados para adaptarse a los cambios en el entorno para lograr la alineación entre las expectativas y las condiciones reales, así como entre el entorno interno y externo de la organización (Foronda, 2018).

2.2.Marco Conceptual (palabras clave)

- **Engagement:** Se define como una actitud positiva y proactiva que pretende desarrollarse como respuesta a situaciones o experiencias en el trabajo. El principal objetivo es mejorar el compromiso, desempeño y la calidad del servicio a los clientes tan internos y externos de la institución (Coz & Matto, 2021)
- **Dedicación:** Se refiere a una alta implicación en el trabajo, con sentido de pasión, inspiración, orgullo, desafío y significado. Demostrar compromiso con el trabajo, transmitir el significado del trabajo y una sensación de entusiasmo e inspiración (Orbegoso, 2020).
- **Absorción:** Se caracteriza por una inmersión total en el trabajo, buen humor, el tiempo pasa rápido y ocurre un accidente cuando tienes tiempo libre en el trabajo (Orbegoso, 2020)
- **Vigor:** Según Cárdenas (2015) Esto incluye la capacidad de adquirir valores energéticos, una unión duradera y una mayor voluntad de trabajar duro cuando se trabaja; Esto significa que incluso si algo sale mal, no te cansarás fácilmente.
- **Entusiasmo:** Sentimientos de admiración expresados en palabras o acciones, alegría en el trabajo y entusiasmo por el trabajo (Grados, 2018).
- **Satisfacción:** La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero resultante de los sentimientos subjetivos de los empleados sobre su experiencia laboral (Orbegoso, 2020).
- **Productividad Laboral:** Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, calidad de la producción utilizada para determinar el nivel de insumos utilizados por una organización y la cantidad de producción alcanzada (Valladares, 2020).

- **Capacitación:** Es un proceso de aprendizaje diseñado para aplicar el aprendizaje planificado, sistemático y organizado en actividades ordenadas por los líderes organizacionales (Grados, 2018).
- **Trabajo en equipo:** Los diversos procesos de comportamiento interactivos e interdependientes de los miembros del equipo transforman la contribución de cada miembro a los resultados de la empresa (Orbegoso, 2020).
- **Clima de trabajo:** Desde el punto de vista de la evaluación, un entorno organizacional que cambia emocionalmente crea un estado mental colaborativo positivo (Grados, 2018).
- **Desempeño:** El desempeño de los empleados está estrechamente relacionado con el éxito de la empresa, porque su desempeño, así como el desempeño de otros empleados, afecta el desempeño de la empresa. Es una práctica común comparar el desempeño de empleados similares con el de regiones, departamentos o profesionales. Realizar un seguimiento detallado (León, 2018).
- **Rendimiento:** Cuando hablamos de tal o cual desempeño, hablamos del cansancio, falta de fuerzas o fracaso y buen humor que mostró el individuo en cuestión luego de realizar una determinada tarea, acción o actividad (León, 2018).
- **Eficiencia:** Término de capacidad o calidad que mide el desempeño de un sistema o entidad económica para optimizar ciertos recursos y minimizar su uso (Rojas, 2017)
- **Efectividad:** El grado de aplicación de los resultados se refiere a la efectividad de la actividad y la calidad de sus resultados finales, costos y poblaciones en relación con los objetivos planteados (Rojas, 2017).
- **Adaptabilidad:** La adaptabilidad se refiere a la capacidad de los asociados para adaptarse a los cambios en el entorno para lograr la alineación entre las expectativas y

las condiciones reales, así como entre el entorno interno y externo de la organización (Foronda, 2018).

- **Mejora continua:** El concepto de mejora continua hace referencia a que nada puede considerarse completo o perfecto. Por un lado, incluso si la excelencia es imposible, persiguiéndola podemos ser mejores que nuestros competidores. Por otro lado, la realidad está cambiando: la demanda del mercado, los productos comerciales, los métodos de producción (materias primas, maquinaria o mano de obra) y los métodos. Como resultado, estamos siempre en un estado de evolución y cambio, con margen de mejora. Si el desarrollo y el cambio no se detienen, la mejora debe continuar, es decir, es un cambio disruptivo (Asturias, 2020).
- **Cultura organizacional:** La cultura organizacional ahora se considera uno de los activos intangibles o los recursos de la organización más importantes, por lo que se han realizado muchos estudios de configuración, tanto en empresas como en organizaciones educativas y organizaciones. Sin embargo, el enfoque conceptual de la cultura organizacional se desarrolla como parte de las teorías administrativas, organizativas o de comunicación, que limita su profundidad analítica, porque todavía están en este campo (Yopan et al., 2020).

2.3. Antecedentes de la investigación (estado del arte)

2.3.1. Antecedentes internacionales

Zapata & Melo (2015), indican: “Engagement laboral y productividad en las empresas”, con el objetivo de a través de una revisión teórica, se describe la relación entre participación y desempeño organizacional y presenta características organizacionales. Dada la naturaleza de la investigación fue tipo bibliográfico. Los resultados muestran que el nivel de engagement que muestran los empleados de cualquier empresa consiste en un conjunto de actitudes que ellos (los empleados)

tienen ante cualquier situación del día a día, lo que indica qué tan bien se sienten con su trabajo y sus tareas. La conclusión es que, al crear compromiso de los empleados en la empresa, los empleados pueden trabajar más cómodamente y lograr mejores resultados laborales, aumentando así la eficiencia en el trabajo, lo que no solo beneficia a los empleados, sino que también aumenta la eficiencia en el trabajo. Campañas, reconocimientos, premios, etc. De lo contrario, las empresas pueden obtener una ventaja competitiva manteniendo la rentabilidad en el factor más importante para cualquier negocio: el factor personas.

Según Carrillo (2020), “Examen del compromiso laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena – Ecuador” fue examinar la variable de compromiso en los Distritos 24D01 y 24D02 de la Provincia de Santa Elena. En el campo de la Salud Ocupacional. El estudio fue de carácter transversal y descriptivo e involucró a 177 profesionales de la salud. Los resultados muestran que, en cuanto a la clasificación de las dimensiones de involucramiento de los profesionales, corresponde a un nivel alto; El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach es 0,802. Se concluyó que existía compromiso en las muestras estudiadas y los profesionales siguieron trabajando con vigor y entusiasmo a pesar del cansancio emocional, las demandas de salud más altas y las numerosas tareas que tenían que cumplir. Vieron su profesión como algo importante y cumplen su misión a través de los vínculos emocionales que forman con sus pacientes.

Según el autor Chavarria (2015), En su estudio "Evaluación del plan institucional del Hospital El Empalme y su impacto en la eficiencia laboral durante los años 2013 y 2014", se analiza la eficiencia de los hospitales de nivel básico en función de las inversiones efectuadas en ellos y su integración con la planificación

institucional.. El trabajo actual se lleva a cabo en el Hospital "El Empalme" del Ministerio de Salud Pública, que se encuentra en el cantón el Empalme, provincia del Guayas. Los datos estadísticos de producción son obtenidos mediante la planificación institucional y la inversión del estado en sí mismo. Los resultados de este estudio muestran que la planificación institucional no es una referencia condicionada para las inversiones en este sector. Finalmente, un estudio de indicadores encontró que los problemas de los indicadores hospitalarios, como la escasez de médicos y suministros, no fueron priorizados durante la implementación del plan y al mismo tiempo afectaron negativamente el entusiasmo del hospital. El personal hospitalario contribuye a la baja productividad.

Según el autor Boj (2018), el estudio "La productividad laboral del personal médico y su vínculo con la satisfacción de los usuarios que son atendidos en la consulta externa del hospital IGSS de Quetzaltenango" El propósito era evaluar la eficiencia en el trabajo de los médicos y la satisfacción de los pacientes que acuden al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el hospital de Quetzaltenango, específicamente en el área de consulta externa. Se trata de un estudio explicativo transversal cualitativo-cuantitativo, donde se organiza la información recopilada de las encuestas realizadas a los usuarios. Además, se brinda un protocolo de observación para que el personal médico pueda valorar la calidad de la atención otorgada a los pacientes. También se recoge información sobre posibles estrategias para incrementar la eficiencia del trabajo de cada profesional de la salud. El equipo de atención ambulatoria atendió de 4 a 6 pacientes por hora, lo que se traduce en una calificación general de satisfacción del usuario por la calidad de la atención del 45% (205). El género que más acudió al policlínico fue el femenino, siendo el 57% (161) usuarios afiliados, mientras que el de menor asistencia fue el de los usuarios

de pensiones con un 3%. El 49% (221) de los pacientes calificaron como buena la calidad de la atención brindada por el personal médico, lo cual se confirmó mediante la evaluación de cada médico mediante una lista de verificación, cumpliendo la mayoría con los parámetros evaluados. 15 minutos por paciente. La eficiencia laboral del personal médico estaba relacionada con la satisfacción del usuario; a mayor eficiencia laboral, menor satisfacción del usuario.

2.3.2. Antecedentes nacionales

Espinosa (2017), el objetivo de su tesis de maestría “El compromiso laboral y cómo afecta a la productividad en una empresa de servicios” su objetivo es investigar si la dedicación al trabajo afecta de manera positiva la eficiencia de los trabajadores en una compañía de servicios. Se empleó una estrategia metodológica explicativa de tipo cuantitativo, no experimental y transaccional. Se tomó una muestra referencial de 425 empleados a quienes se les aplicaron dos cuestionarios: uno para la participación, que era la versión corta en español del Utrecht Work Engagement Scale, y otro para la productividad, que eran cinco ítems o preguntas creadas en un estudio de Gerben Van Der Vegt, Los resultados indican que el compromiso laboral impacta de manera favorable en el desempeño de los trabajadores en las compañías de servicios. A mayor compromiso por parte de los empleados, mayor será su nivel de productividad, lo que se traduce en un aumento en los beneficios económicos y la eficacia de las empresas. En líneas generales, a partir de los resultados alcanzados, se propuso y se elaboró una propuesta con la meta de elevar el grado de involucramiento de los trabajadores, identificando de manera provisional a los líderes no designados de la compañía, empleados que han sido autoseleccionados como mentores y referentes a seguir.

Huamanchumo (2021), El objetivo de su investigación "Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima Norte – 2020" fue determinar cómo se relacionan el compromiso y la productividad laboral en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima Norte. Se realizó con un enfoque cuantitativo, de carácter básico, y se empleó un diseño de investigación no experimental de tipo correlacional transversal. Se empleó una técnica de muestreo simple junto con dos encuestas tradicionales de escala multinivel para un grupo de 70 trabajadores dentro de la población. El coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.960, lo que indica que ambos instrumentos tienen una confiabilidad de género muy alta. Se concluye que la variable compromiso es 44.29% la cual se encuentra en nivel consistente y la variable productividad laboral es 54.29% la cual se encuentra en nivel irregular. Además, los resultados de las conclusiones muestran que existe una relación positiva entre el compromiso y la productividad laboral, como lo indica la significancia bilateral ($0,00 < 0,05$) y el R de Pearson (0,762).

Según el autor Argomedo (2020), El objetivo de "Compromiso relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019" fue establecer la correlación entre la implicación y el rendimiento laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope durante los meses de septiembre a diciembre de 2019. Se realizó una investigación no experimental de tipo transversal y correlación descriptiva simple. 30 trabajadores asistenciales formaron la muestra. La Escala de Compromiso de Utrecht, creada por Wilmar Schaufeli y Arnold Baker, se utilizó para medir la variable compromiso y el cuestionario de desempeño laboral de Rodríguez el 87% del personal médico cree que el compromiso es alto y el 13% cree que está en un nivel normal, respectivamente. El

100% del personal cree que el esfuerzo laboral es normal. La correlación de Spearman = 0,809 demostró ser significativa. La dimensión de compromiso y absorción laboral tiene una correlación significativa con el desempeño laboral. La dimensión de compromiso dedicación también tiene una correlación significativa con el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0,489. También existe una correlación significativa entre el desempeño, correlación de Spearman = 0,483. En general, encontramos que la participación de los profesionales de la salud en Ascope Medical Center se asoció con el desempeño laboral.

Según el autor Valle (2021), en su estudio "Engagement y percepción de la calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de la ciudad de Chiclayo 2017", el propósito de la investigación es establecer la vinculación entre la dedicación y la calidad de vida laboral que es percibida por los empleados en los establecimientos de salud en Chiclayo, además del nivel global en términos de dimensiones, niveles y condiciones laborales de dos variables distintas. La Encuesta de Percepción de Calidad de Vida Profesional (CVP 35) y la Escala de Compromiso Laboral de Utrech (UWES) fueron los instrumentos utilizados; el tipo y el diseño no fueron experimentales. Revelaron una correlación entre el compromiso y la calidad de vida. El 61,7% está en un nivel medio en cuanto a su compromiso, mientras que el 90% se sitúa en un nivel alto en lo que respecta a la calidad de vida profesional percibida. El porcentaje promedio es el más alto de las tres dimensiones de energía: concentración, dedicación y energía. En la dimensión de motivación intrínseca el nivel excelente es del 58,3%, el nivel de apoyo gerencial es del 83,3%, el nivel de buenos y requisitos laborales es del 78,3%. En términos de compromiso, médicos, enfermeros, enfermeros y directivos se sitúan respectivamente en la media y alta, en la percepción de la calidad de vida

profesional la proporción más alta se sitúa en un buen nivel. Se encontraron correlaciones muy bajas y moderadas entre las dimensiones de las dos variables.

Según los autores Amanqui & Sarmiento (2018), El objetivo de su estudio "Motivo y colaboración laboral en el personal de enfermería del centro de recuperación quirúrgica y esterilización del HRHD". En Arequipa, en el mes de julio de 2017. fue determinar cómo la motivación y la participación laboral de los enfermeros del centro de recuperación quirúrgica y esterilización del HRHD se relacionan entre sí. La investigación se llevó a cabo de manera descriptiva, cuantitativa, transversal y correlacional. Para ilustrar, la población consistió en 45 enfermeras que trabajaban en turnos de mañana, tarde y noche en los centros quirúrgicos, de rehabilitación y de esterilización. Para este estudio, se utilizaron herramientas como el instrumento Likert, cuestionarios y métodos de encuesta. El personal del Hospital Arzobispo Loayza modificó este instrumento de motivación laboral, Validado por Hackman y Alderman, este cuestionario consta de cinco dimensiones y veintitrés preguntas. El proceso de trabajo duro respaldado por Owes Utrecht consta de tres dimensiones y 17 declaraciones. Los datos fueron analizados estadísticamente y organizados en tablas utilizando la versión 20.0 del software SPSS. Las características generales que describimos fueron que el 60% de los cuidadores eran originarios de (UNSA), su edad reportada era de 54 años o más, predominantemente del sexo femenino y el 51,1% de los cuidadores estaban casados. La mayoría (86,7%) había estudiado 4 años o más; El puesto del personal era enfermero especialista (enfermero quirúrgico) en centro quirúrgico el 93.3% tenía situación laboral nombrada, el 66.7% solo eran MINSA Trabajando y no laborando en otros departamentos, no tienen enfermedades. El nivel de motivación laboral muestra que el 88,9% de las personas tienen baja motivación laboral. El

compromiso laboral muestra que el compromiso de las enfermeras del Centro Quirúrgico, Centro de Rehabilitación y Estilo H.R.H.D es del 84,4%. En Arequipa en el año 2017 se observa una conexión importante entre el compromiso laboral y la motivación laboral (con un 82,2%) mediante la prueba de chi-cuadrado ($p < 0,01$), por lo tanto, compromiso reducido se relacionado con motivación laboral escasa

2.3.3. Antecedentes locales

Almirón & Cabeza (2022), El objetivo de su investigación "Compromiso laboral y productividad en la empresa Oxicusco, Cusco año 2022" fue determinar la relación entre el compromiso laboral y la productividad. La recopilación de información fue realizada a través de un enfoque cuantitativo de naturaleza aplicada, no experimental y correlacional. La encuesta contó con la participación de 42 trabajadores. Los resultados muestran que el nivel de significancia de la relación entre el engagement laboral es de 0,000, que es inferior a 0,05. El compromiso laboral tiene una correlación altamente positiva con la productividad de los compañeros de trabajo, Rho de Spearman = 0,824, lo que demuestra que al 50% la productividad y la participación son bajas, y también se determinan la vitalidad y la eficiencia, se dice que la vitalidad tiene una correlación positiva alta con los compañeros de trabajo. eficiencia, valor Rho de Spearman = 0,901; finalmente, se encontró que la relación entre la capacidad de absorción y la capacidad de adaptación era significativa entre las dos dimensiones. La relación se puede aceptar si el nivel sexual es 0.000 y el valor es inferior a 0.05.

Según el autor Aquepucho (2022), en su estudio titulado "Engagement y calidad de vida laboral del personal en los centros de salud de la provincia de Calca. Cusco, 2022", El objetivo del estudio es determinar la relación entre el compromiso

del personal y la calidad de vida laboral. Se caracteriza por el uso de un diseño cuantitativo, básico y no experimental. Transversal y correlacional; Participaron un total de 120 profesionales de la salud; Se utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-17) para evaluar el compromiso y la calidad de vida laboral se midió mediante el instrumento Calidad de Vida Laboral (QWL). Mediante el análisis descriptivo, los datos recopilados muestran que, del total de empleados, el 68,3% tiene obligaciones normales y obligaciones en diversas dimensiones que corresponden a la calidad de trabajo y de vida, el 72,5% de los empleados se encuentran en un nivel normal. Los hallazgos se analizaron y demostraron que el compromiso se relacionó positivamente con la calidad de vida laboral, con un valor de rho de 0,679 y una significancia estadísticamente significativa de $p < 0,05$. Se puede llegar a la conclusión de que estas dos variables están relacionadas; hay pruebas que respaldan la hipótesis alternativa y que las personas altamente comprometidas tienden a tener una mejor calidad de vida en su trabajo.

Según el autor Apaza (2021), en su estudio titulado “Motivación y Engagement Laboral en el Personal Asistencial de un Centro de Salud Público en Pisac, Cusco 2021”, El objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral. El método consiste en un enfoque cuantitativo de tipo básico utilizando un diseño transversal no experimental utilizando una muestra de 53 miembros del personal de enfermería. Se encontró que la motivación de los empleados se encuentra en un nivel medio - 49%, mientras que la variable compromiso de los empleados - en un nivel bajo - 73,6%, lo que puede entenderse como el hecho de que el personal no es el mejor para los usuarios que acuden a la agencia. Bien. En este sentido, la motivación para crear un sentimiento de identidad y mejores resultados laborales debe fortalecerse. Se descubrió que la motivación y

el compromiso de los trabajadores de la salud del Centro de Salud de Pisac en Cusco en 2021 están directamente relacionados. Dado que la significancia de dos colas de la prueba estadística Rho de Spearman es valor $p = 0,003 < 0,05$ y el resultado del coeficiente de correlación es $Rho = 0,403$.

Según el autor Castillo (2019), en su estudio titulado “Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Micro Red Techo Obrero del Distrito de Sicuani-Región Cusco en 2018”. El estudio es correlacional y tiene un diseño transversal no experimental: nuevamente la población es de 98 personas, y el estudio incluye a 39 trabajadores de la salud quienes fueron evaluados mediante un cuestionario para recolectar información. la primera variable tiene 18 ítems, la segunda variable tiene 22 ítems y ambos cuestionarios utilizan escalas de medición tipo Likert. Los resultados obtenidos identificaron la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la salud con un coeficiente Rho de Spearman de 0,478 y una correlación positiva según la escala de estimulación. Correlación de Rho de Spearman relacionada con el medio ambiente.

CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Sistema de Hipótesis

a. General

Si existe una relación entre el engagement laboral y la productividad laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023

b. Específicas

- Si existe un regular engagement laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.
- Si existe una regular productividad laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.
- Si existe una relación significativa entre el engagement laboral con las dimensiones de la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.

3.2. Identificación de variable

- **Independiente:** Engagement laboral
- **Dependiente:** Productividad laboral

3.3. Operacionalización de las variables

Cuadro 1

Variables	Definición Conceptualizada	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Engagement Laboral	El engagement es como un sentimiento básico que existe en el ámbito laboral, está determinado principalmente por las respuestas de los individuos, sin embargo, las respuestas favorables ante las circunstancias que surgen, su nivel de habilidad, fidelidad, productividad, beneficio, el compromiso como resumen, la búsqueda de la auto realización. Sin embargo, se tiene en cuenta que tiene tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Bosch, Paz, & Morgado, 2020)	El engagement laboral hace referencia a un conjunto de responsabilidades y compromisos que tiene como objetivo mejorar la productividad dentro de una institución, para ello es necesarios conocer las dimensiones que son el vigor, dedicación y absorción	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Entusiasmo • Voluntad • Ánimo
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • Concentración • Persistencia • Perseverancia
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> • Envolvimiento • Compromiso • Toma de decisión
Productividad Laboral	Productividad es la eficiencia del uso de materias primas en el proceso de producción, que mide la cantidad de bienes (producción) que se pueden obtener de manera eficiente utilizando ciertos factores de producción (principalmente mano de obra y capital). La productividad parcial se refiere a la producción adaptativa producida por un factor de producción particular en respuesta a la demanda (Requejo, 2013).	La productividad laboral se entiende como un conjunto de procesos de desempeño laboral dentro de una institución que tiene como objetivo promover la productividad, para ello es necesario conocer las dimensiones que son la adaptabilidad, eficiencia y la efectividad	Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad del colaborador • Ajuste en los ambientes • Organización de tareas
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Optimización de recursos • Uso de recursos • Alcance de objetivos
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados finales • Calidad • Capacidad del colaborador

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Localización política y geográfica.

Información del distrito de San Jerónimo

Se ubica en la Región Cusco, situado en el sureste de la cordillera Oriental de los Andes, en el borde oeste. Su distancia es de 11 kilómetros a la ciudad de Cusco, distancia entre los 3220 m.s.n.m. en Angostura y los 4300 m.s.n.m. en Huaccoto.

Delimitación política

- **Norte:** Por San Salvador y Taray
- **Sur:** Yaurisque y Paruro (cerro de Occoruro)
- **Este:** Saylla
- **Oeste:** San Sebastián

Superficie de 103.34 km² y una altitud de 3,245 metros sobre el nivel del mar.

El distrito tiene alrededor de 57,075 personas. (Municipalidad de San Jerónimo, 2023).

En la actualidad, los sistemas de salud del distrito de San Jerónimo tienen un impacto significativo en la calidad de vida y la salud de las personas. Sin embargo, una mala gestión, un financiamiento insuficiente y una mala organización hacen que todo su potencial se desperdicie, generando más daño que beneficio.

El distrito cuenta con una red de establecimientos de salud que brindan servicios de salud preventivos y recuperativos y están organizados en niveles de atención según su complejidad. Además, se cuenta con el CLAS de San Jerónimo. Para brindar servicios de salud, una población adscrita (EsSalud y PNP) a sus miembros, familiares directos y trabajadores (Red de Servicios de Salud Cusco Sur, 2016).

Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco

El Centro de Salud de San Jerónimo con RUC: 20225803618, inicio sus actividades económicas el 08/08/1994, se ubica en el distrito de San Jerónimo, en la calle Circunvalación Nte, Cusco 08006 (Google Maps, 2023).

Figura 1 Ubicación del Centro de Salud San Jerónimo – Cusco



Nota. Fuente: Google Maps – 2023

4.2. Tipo y nivel de investigación

Es de tipo básica

“La investigación es fundamental cuando se enfoca en la adquisición de nuevos conocimientos de manera metodológica, con el único propósito de ampliar la comprensión de una situación específica” (Álvarez, 2020).

El nivel fue **descriptiva y correlacional**

“En el nivel **descriptivo** de la investigación, se conocen las características de este fenómeno, se intenta detectar su presencia en un determinado grupo de personas.” (Ramos, 2020).

“En el nivel **correlacional** de la investigación se debe formular una hipótesis que sugiera una relación entre dos o más variables” (Ramos, 2020)

El enfoque del estudio fue **cuantitativo**

“El enfoque **cuantitativo** sus características reflejan la necesidad de medir y evaluar la magnitud del fenómeno o problema en estudio; Además, el investigador plantea una pregunta de investigación precisa sobre el fenómeno” (Escudero & Cortez, 2018).

El diseño del estudio fue **no experimental – transversal**

No experimental: “No presenta manipulación de las variables por el investigador” (Álvarez, 2020).

Transversal: “Una variable es medida en una ocasión y se utiliza esta información para el análisis; las propiedades de conjuntos de una o varias entidades son medidas en un instante sin evaluar el progreso de dichas entidades” (Álvarez, 2020).

4.3.Unidad de Análisis

El presente trabajo analizó a los empleados del área asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo.

“El tipo de objeto que el investigador ha seleccionado para investigar se conoce como unidad de análisis.” (Azcona, Manzini, & Dorati, 2015)

4.4.Población de Estudio

La presente investigación examinó a 82 trabajadores asistenciales del Centro de Salud, del distrito de San Jerónimo, de la provincia y departamento de Cusco.

“Conjunto de casos accesibles, limitados, definidos que se utilizarán como referencia para seleccionar muestras que cumplan un conjunto de criterios predeterminados.” (Arias, Villasís, & Miranda, 2016).

Cuadro 2 Cantidad de trabajadores

PERSONAL ASISTENCIAL	CANTIDAD
Médicos	10
Odontólogo	1
Obstetra	12
Enfermera	18
Psicóloga	4
Farmacia	2
Nutrición	8
Técnicos	27
TOTAL	82

Nota. Elaboración propia

Criterios de inclusión del personal

- Laboran en el Centro de Salud.
- Firmen el consentimiento informado.
- Que no estén ni tengan síntomas de COVID-19.
- Medidas de bioseguridad; doble mascarilla, protector facial y distanciamiento social.

Criterios de exclusión

- Personal recién contratado, menor a 15 días.
- Estar de vacaciones.
- Personal que no firme el consentimiento informado.

4.5. Tamaño de Muestra

Se ejecutó siguiendo la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 \times N}{(N - 1)\varepsilon^2 + z^2 \sigma^2}$$

$$n = \frac{0.5^2 1.96^2 \times 82}{(82 - 1)0.5^2 + 0.5^2 1.96^2}$$

$$69 = \frac{0.5^2 1.96^2 \times 82}{(82 - 1)0.5^2 + 0.5^2 1.96^2}$$

Donde:

N: Población = 82

ε : Margen de error = 0.05

σ : Desviación estándar = 1.96

Z: Confiabilidad = 0.05

n: Muestra = 69

La muestra estuvo conformada por los 69 trabajadores asistenciales pertenecientes al Centro de Salud San Jerónimo, departamento del Cusco, a quienes se aplicó la encuesta.

“El número exacto de participantes que será necesario incluir para lograr los objetivos iniciales, que se calcula mediante estimaciones matemáticas o software de análisis de datos” (Arias, Villasís, & Miranda, 2016).

4.6. Selección de muestra

Se utilizó una probabilística aleatoria estratificada, se dividió la población por profesión y se tomó una muestra completamente aleatoria de cada uno.

4.7. Recolección de información

Se utilizará en la recolección de información:

“**La encuesta** se describe como un método de recopilación de datos mediante encuestas a sujetos. El objetivo es medir sistemáticamente los conceptos que se derivan de preguntas de investigación previamente construidas” (López & Fachelli, 2015).

El instrumento que se utilizará en la recolección de información en este estudio fue:

“El **cuestionario** es una herramienta sólida que formula preguntas sistemáticamente y registra respuestas utilizando un sistema de registro simple diseñado para recopilar información de los encuestados para garantizar la comparabilidad de las respuestas” (López & Fachelli, 2015).

4.8. Análisis e interpretación de la información

En esta etapa, para poder procesar y analizar el informe, los datos individuales son:

- Para una recopilación se utilizó el software IBM SPSS V.25, planteado para investigaciones cuantitativas y cuestionarios.
- Luego se utilizarán organizadores visuales mediante tablas, gráficos (gráficos de barras, gráficos circulares, etc.).
- Finalmente, los datos obtenidos mediante los instrumentos de investigación aplicados a las muestras previamente identificadas serán interpretados mediante un análisis adecuado.

4.9. Demostración de verdad o falsedad de hipótesis

El método Rho de Spearman, el cual se utiliza para determinar la profundidad de asociación entre dos variables. Es para estudios con datos anormales y tamaños de muestra pequeños. Esta correlación representa el movimiento de las variables en relación. (Mondragón Barrera, 2014). De acuerdo con los resultados, este coeficiente ayudó a mejorar el problema objeto de estudio y la conclusión.

CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Procesamiento, interpretación

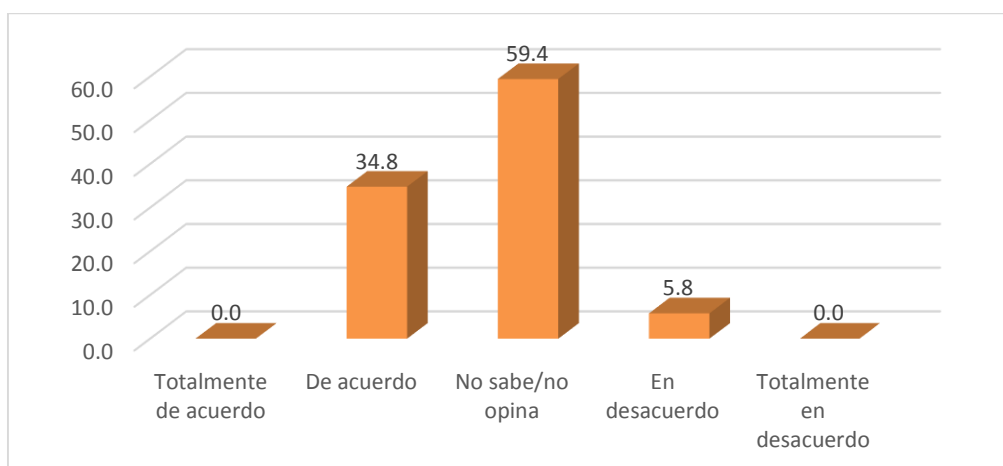
5.1.1. Resultados para la variable Engagement Laboral

Cuadro 3 Variable Engagement Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	De acuerdo	24	34,8	34,8	34,8
	No sabe/no opina	41	59,4	59,4	94,2
	En desacuerdo	4	5,8	5,8	100,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Figura 2 Variable Engagement Laboral



Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En el cuadro y figura se evidencia la distribución ítems engagement Laboral, donde se observa que el 59.4% de los trabajadores no sabe/no opina, el 34.8% de los trabajadores están de acuerdo, mientras que el 5.8% de los trabajadores está en desacuerdo.

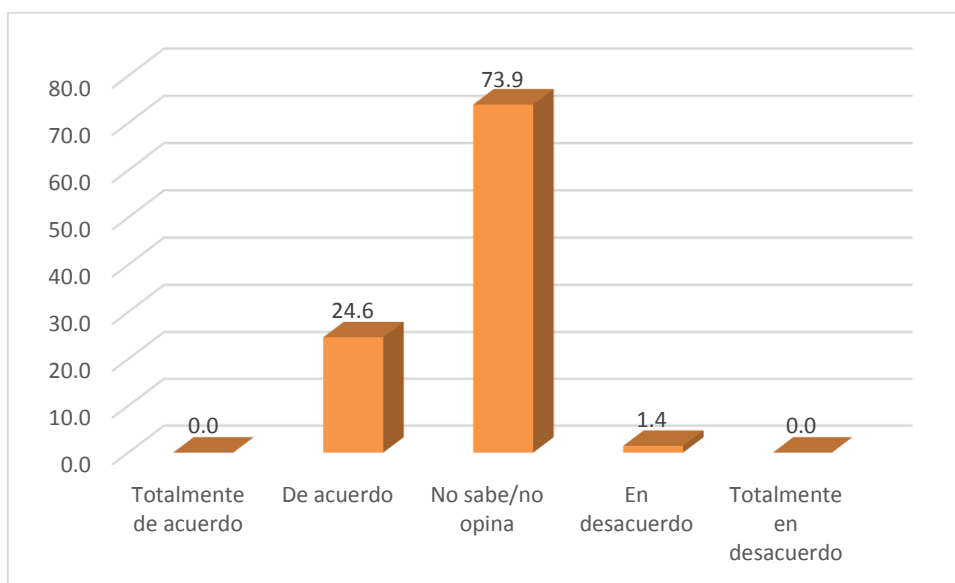
5.1.2. Resultados para la dimensión Vigor

Cuadro 4 *Dimensión Vigor*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	De acuerdo	17	24,6	24,6	24,6
	No sabe/no opina	51	73,9	73,9	98,6
	En desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Figura 3 *Dimensión Vigor*



Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En el cuadro y figura se observa la distribución de la dimensión vigor, donde se evidencia que el 73.9% de los trabajadores no sabe/no opina sobre el vigor presente en su trabajo, el 24.6% de los trabajadores está de acuerdo con el vigor presente en su trabajo, mientras que el 1.4% de los trabajadores está en desacuerdo con el vigor presente en su trabajo.

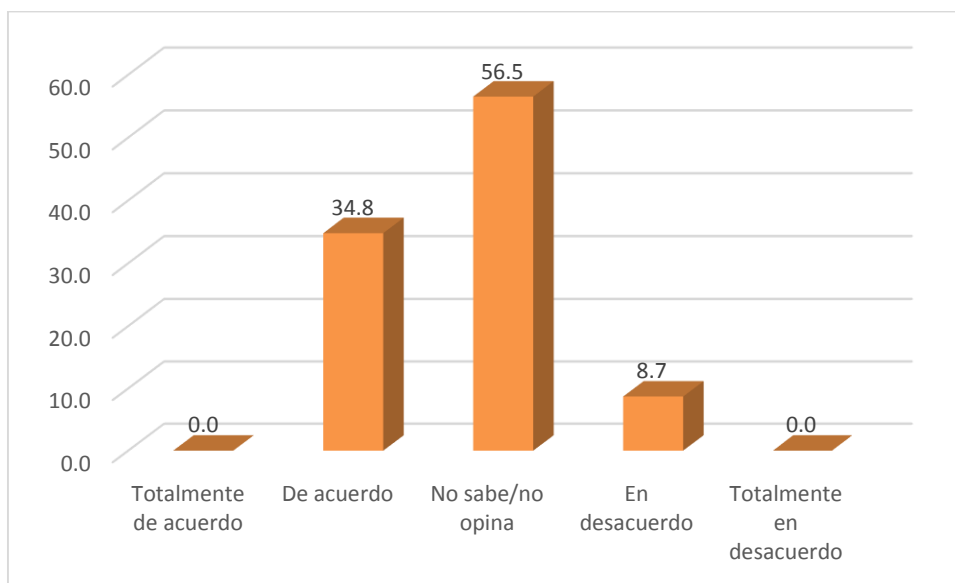
5.1.3. Resultados para la dimensión Dedicación

Cuadro 5 Dimensión Dedicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	De acuerdo	24	34,8	34,8	34,8
	No sabe/no opina	39	56,5	56,5	91,3
	En desacuerdo	6	8,7	8,7	100,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Figura 4 Dimensión Dedicación



Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En el cuadro y figura se observa la distribución de la dimensión dedicación, donde se evidencia que el 56.5% de los trabajadores no sabe/no opina sobre la dedicación presente en su trabajo, el 34.8% de los trabajadores está de acuerdo con la dedicación presente en su trabajo, mientras que el 8.7% de los trabajadores está en desacuerdo con la dedicación presente en su trabajo.

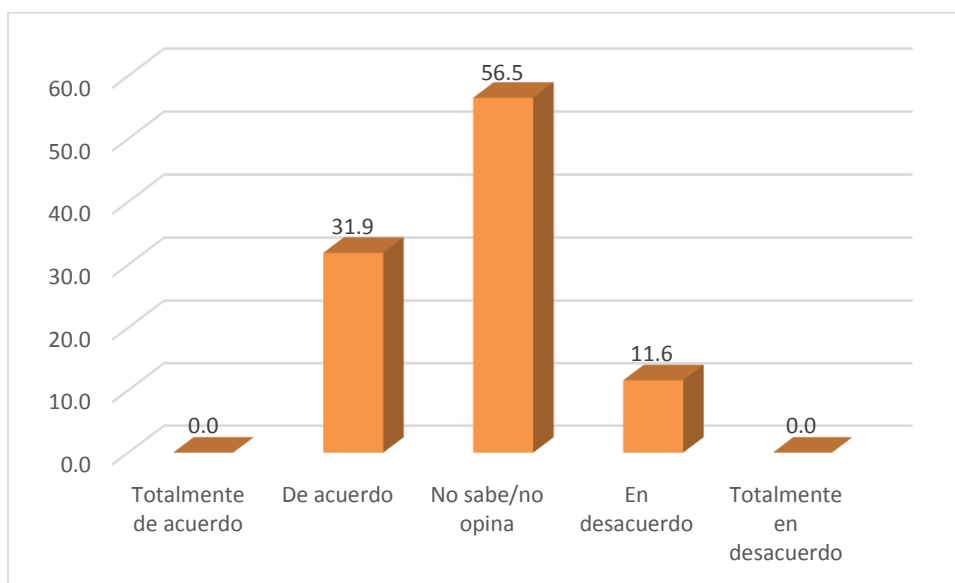
5.1.4. Resultados para la dimensión Absorción

Cuadro 6 Dimensión Absorción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	De acuerdo	22	31,9	31,9	31,9
	No sabe/no opina	39	56,5	56,5	88,4
	En desacuerdo	8	11,6	11,6	100,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Figura 5 Dimensión Absorción



Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En el cuadro y figura se observa la distribución de la dimensión absorción, donde se evidencia que el 56.5% de los trabajadores no sabe/no opina sobre la absorción presente en su trabajo, el 31.9% de los trabajadores está de acuerdo con la absorción presente en su trabajo, mientras que el 11.6% de los trabajadores está en desacuerdo con la absorción presente en su trabajo.

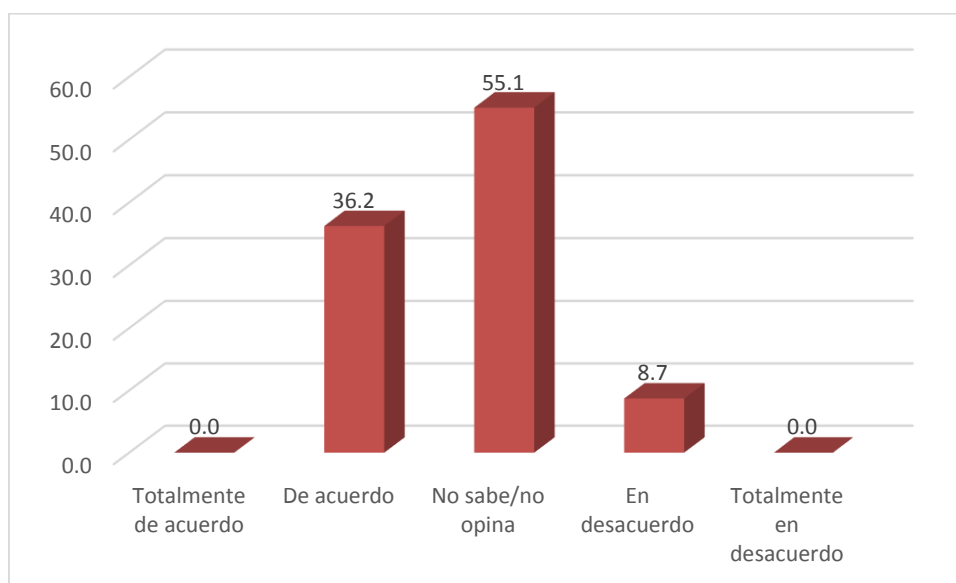
5.1.5. Resultados para la variable Productividad Laboral

Cuadro 7 Variable Productividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	De acuerdo	25	36,2	36,2	36,2
	No sabe/no opina	38	55,1	55,1	91,3
	En desacuerdo	6	8,7	8,7	100,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Figura 6 Variable Productividad Laboral



Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En el cuadro y figura se observa la distribución de la variable productividad laboral, donde se evidencia que el 55.1% de los trabajadores no sabe/no opina sobre la productividad laboral presente en su trabajo, el 36.2% de los trabajadores está de acuerdo con la productividad laboral presente en su trabajo, mientras que el 8.7% de los trabajadores está en desacuerdo con la productividad laboral presente en su trabajo.

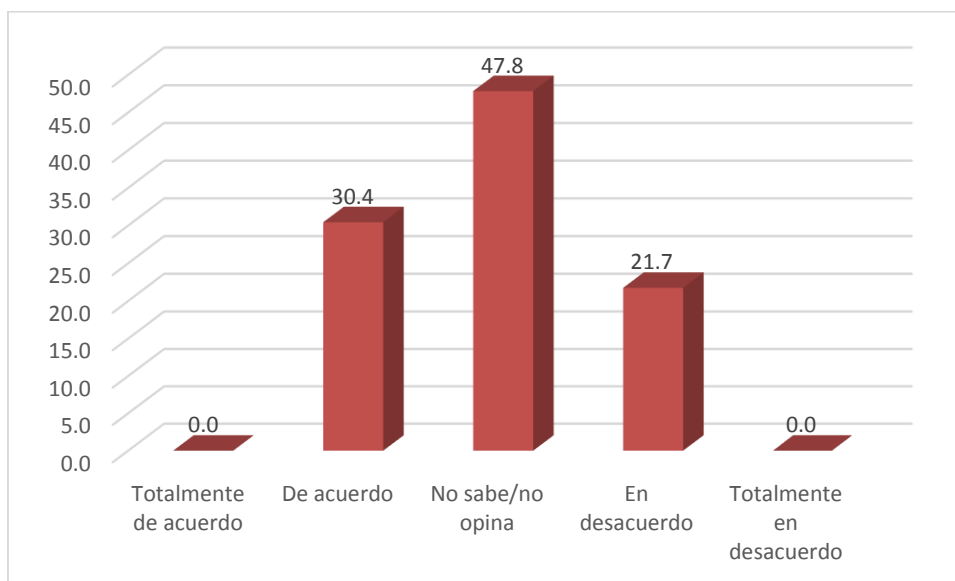
5.1.6. Resultados para la dimensión Adaptabilidad

Cuadro 8 Dimensión Adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	De acuerdo	21	30,4	30,4	30,4
	No sabe/no opina	33	47,8	47,8	78,3
	En desacuerdo	15	21,7	21,7	100,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Figura 7 Dimensión Adaptabilidad



Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En el cuadro y figura se observa la distribución de la dimensión adaptabilidad, donde se evidencia que el 47.8% de los trabajadores no sabe/no opina sobre la adaptabilidad presente en su trabajo, el 30.4% de los trabajadores está de acuerdo con la adaptabilidad presente en su trabajo, mientras que el 21.7% de los trabajadores está en desacuerdo con la adaptabilidad presente en su trabajo.

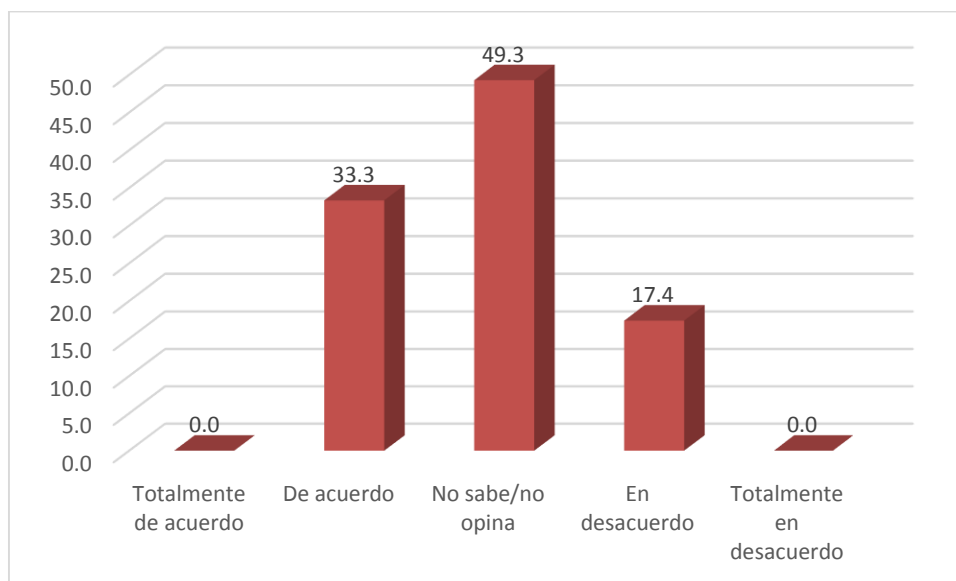
5.1.7. Resultados para la dimensión Eficiencia

Cuadro 9 Dimensión Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	De acuerdo	23	33,3	33,3	33,3
	No sabe/no opina	34	49,3	49,3	82,6
	En desacuerdo	12	17,4	17,4	100,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Figura 8 Dimensión Eficiencia



Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En el cuadro y figura se observa la distribución de la dimensión eficiencia, donde se evidencia que el 49.3% de los trabajadores no sabe/no opina sobre la eficiencia presente en su trabajo, el 33.3% de los trabajadores está de acuerdo con la eficiencia presente en su trabajo, mientras que el 17.4% de los trabajadores está en desacuerdo con la eficiencia presente en su trabajo.

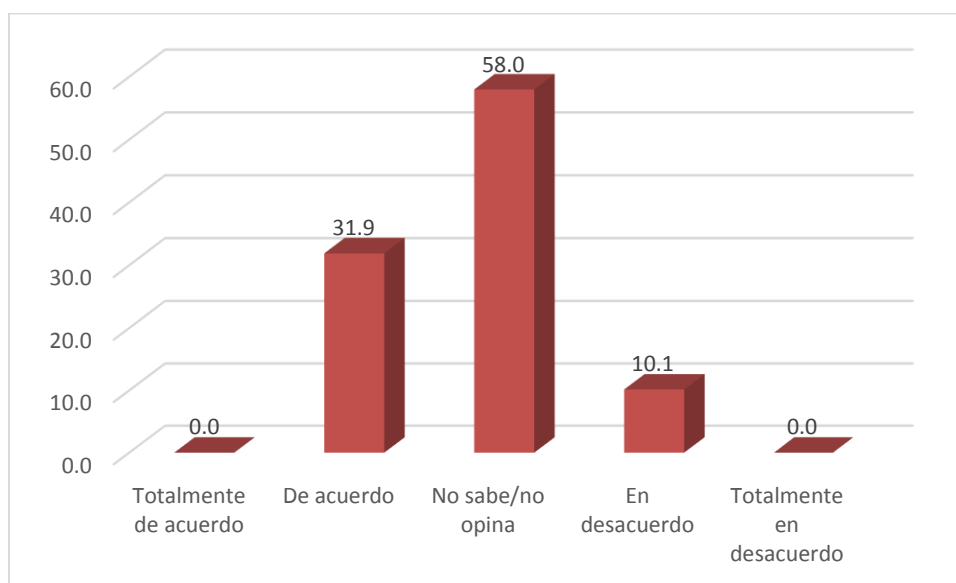
5.1.8. Resultados para la dimensión Efectividad

Cuadro 10 *Dimensión Efectividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	De acuerdo	22	31,9	31,9	31,9
	No sabe/no opina	40	58,0	58,0	89,9
	En desacuerdo	7	10,1	10,1	100,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Figura 9 *Dimensión Efectividad*



Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En el cuadro y figura se observa la distribución de la dimensión efectividad, donde se evidencia que el 58% de los trabajadores no sabe/no opina sobre la efectividad presente en su trabajo, el 31.9% de los trabajadores está de acuerdo con la efectividad presente en su trabajo, mientras que el 10.1% de los trabajadores está en desacuerdo con la efectividad presente en su trabajo.

5.2. Pruebas de hipótesis

5.2.1. General

H1: Existe una relación entre el engagement laboral y productividad laboral en el personal asistencial.

H0: No existe un vínculo entre el engagement laboral y la productividad laboral en el personal asistencial.

Nivel de importancia. El grado de significancia fue elegido para indicar que aceptar es contradecir la Ho cuando debería ser aceptado como verdadero. En consecuencia, el grado de significancia utilizado para el método de correlación es $\alpha = 0,05$. (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 2014).

Cuadro 11 *Correlación de engagement laboral y productividad laboral*

Rho de Spearman		Engagement laboral	Productividad laboral
Engagement laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,647**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69
Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,647**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	69	69

Nota. Software Estadístico SPSS v.25

Decisión Estadística. Obteniendo un valor de correlación de 0,647 positiva media. El coeficiente p (0) es inferior, el grado común de significancia es 0,05 se rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1; donde el engagement laboral se relaciona directamente con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo.

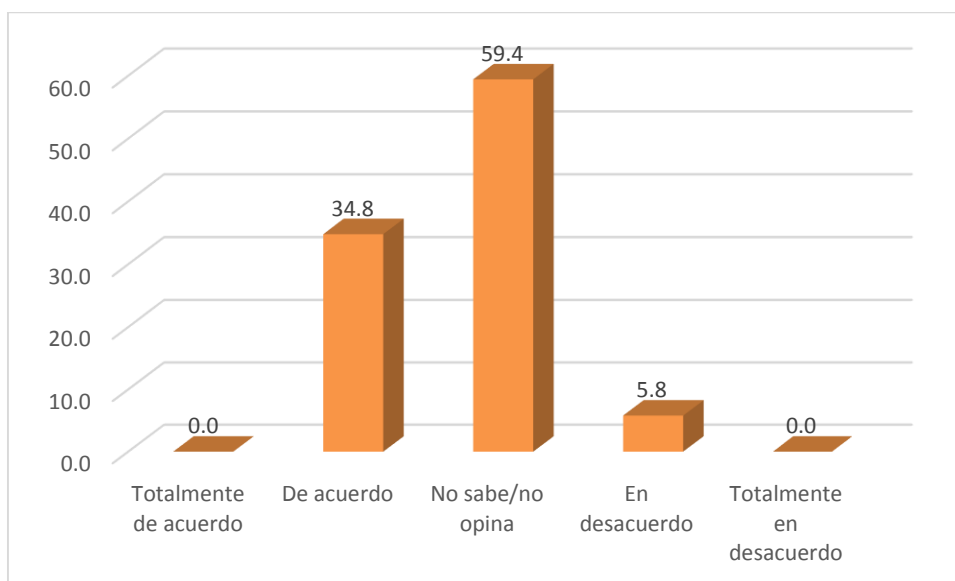
5.2.2. Objetivo específico 1

H1: Si hay un regular engagement laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	De acuerdo	24	34,8	34,8	34,8
	No sabe/no opina	41	59,4	59,4	94,2
	En desacuerdo	4	5,8	5,8	100,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Figura 10 Variable Engagement Laboral



Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En el cuadro y figura se observa la distribución de la variable engagement laboral, donde se evidencia que el 59.4% de los trabajadores no sabe/no opina, el 34.8% está de acuerdo, mientras que el 5.8% de los trabajadores está en desacuerdo con el engagement laboral.

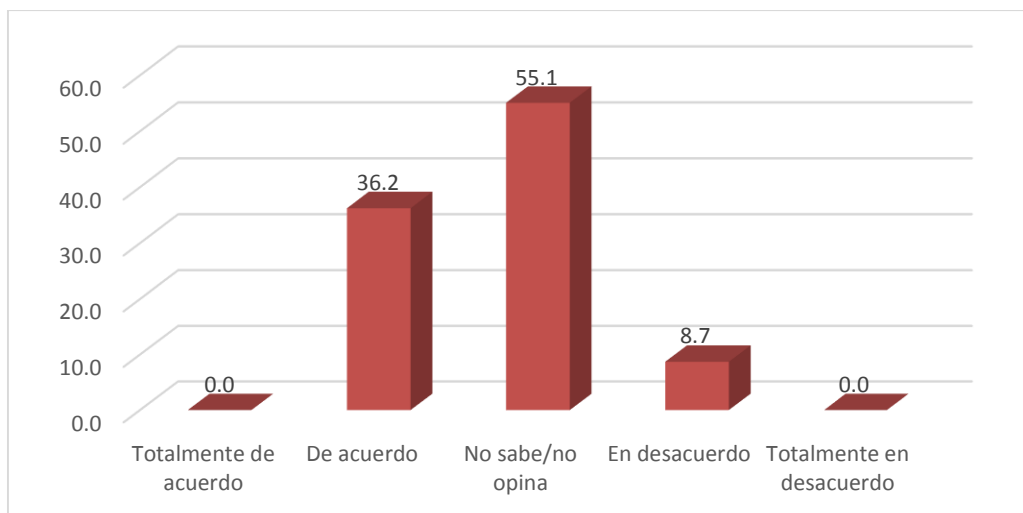
5.2.3. Objetivo específico 2

H1: Si hay una regular productividad laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	De acuerdo	25	36,2	36,2	36,2
	No sabe/no opina	38	55,1	55,1	91,3
	En desacuerdo	6	8,7	8,7	100,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia con SPSS 25

Figura 11 Productividad Laboral variable



Nota. Propia elaboración con SPSS 25

Interpretación: En el cuadro y figura se observa la distribución de la variable productividad laboral, donde se evidencia que el 55.1% de los trabajadores no sabe/no opina sobre la productividad laboral presente en su trabajo, el 36.2% de los trabajadores está de acuerdo con la productividad laboral presente en su trabajo, mientras que el 8.7% de los trabajadores está en desacuerdo con la productividad laboral presente en su trabajo.

5.2.4. Objetivo específico 3

H1: Si existe relación significativa entre el engagement laboral con las dimensiones de la productividad laboral.

H0: No existe vínculo significativo entre el engagement laboral con las dimensiones de la productividad laboral.

El grado de significancia la Ho debería ser aceptado como verdadero. El grado de significancia es $\alpha = 0,05$. (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 2014).

Cuadro 12 *Correlación de engagement laboral y Adaptabilidad*

Rho de Spearman		Engagement laboral	Adaptabilidad
Engagement laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,433**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69
Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,433**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	69	69

Nota. Software Estadístico SPSS v.25

Decisión Estadística. Se obtiene como resultado una correlación positiva baja según al valor de correlación de 0,433 está dentro de 0,3 y 0,5. El coeficiente p (0) fue inferior a (0,000), la significancia es 0,05 se comprueba la anterior elección que rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1.

H1: El engagement laboral se relaciona directamente con las dimensiones de la productividad laboral (Eficiencia) del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.

H0: El engagement laboral no se relaciona directamente con las dimensiones de la productividad laboral (Eficiencia) del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo.

Nivel de Significancia. Admitir el riesgo de contradecir la H_0 es verdadero. Para ello el grado de significancia usado para el método de correlación es $\alpha = 0,05$ (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 2014).

Cuadro 13 *Correlación de engagement laboral y Eficiencia*

Rho de Spearman		Engagement laboral	Eficiencia
Engagement laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69
Eficiencia	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	69	69

Nota. Software Estadístico SPSS v.25

Decisión Estadística. Obteniendo una correlación de 0,512, que está entre 0,5 y 0,74, se encuentra una correlación media positiva. La elección anterior, que rechaza la hipótesis H_0 y admite la hipótesis H_1 , donde el compromiso laboral está directamente relacionado con las dimensiones de la productividad laboral, coeficiente $p(0)$ es inferior a (0,000), grado de significancia es 0,05. (Eficiencia) del personal asistencial del Centro de Salud.

H_1 : El engagement laboral se relaciona directamente con las dimensiones de la productividad laboral (Efectividad) del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.

H_0 : El engagement laboral no se relaciona directamente con las dimensiones de la productividad laboral (Efectividad) del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.

Nivel de relevancia se aceptar el riesgo de contradecir la H_0 y es verdadero. el grado de significancia utilizado para la correlación es $\alpha = 0,05$ (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 2014).

Cuadro 14 *Correlación de engagement laboral y Efectividad*

Rho de Spearman		Engagement laboral	Efectividad
Engagement laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,579**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69
Efectividad	Coeficiente de correlación	,579**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	69	69

Nota. Software Estadístico SPSS v.25

Decisión Estadística. El valor de correlación de 0,579, que se encuentra entre 0,5 y 0,74, indica una correlación positiva media. Se comprueba la elección anterior que rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1, ya que el coeficiente p (0) fue inferior a (0,000); donde el engagement laboral se relaciona directamente con las dimensiones de la productividad laboral (Efectividad) del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.

5.3. DISCUSIÓN

En el objetivo general según los datos recopilados para la participación en el trabajo está directamente relacionada con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023, se acepta la hipótesis planteada anteriormente, indica una correlación positiva media y un grado de significancia de 0.000 es inferior al grado común de 0.05. Dichos datos son similares y se comprueban con el trabajo realizado por Almirón y Cabeza (2022) los cuales indican que el resultado, la participación laboral tiene una correlación positiva significativa con la productividad de los trabajadores, con un valor menor a 0,05. El valor de Rho de Spearman es de 0,824 Según lo observado en ambos trabajos se evidencia una correlación directa entre ambas variables es decir que si el engagement laboral es bueno también lo será la productividad laboral.

En el objetivo específico 1 se llega a establecer que el engagement laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023 es regular, esta debido a que el 59.4% de los trabajadores no sabe/no opina sobre el engagement laboral, el 34.8% de los trabajadores está de acuerdo con la participación laboral, mientras que el 5,8 % de los empleados están en desacuerdo con la participación laboral, lo que confirma la hipótesis inicial. Estos datos son similares y se verifican mediante el trabajo realizado por Amanqui y Sarmiento (2018) Los niveles de participación laboral en el Hospital Regional de Salud de Arequipa del personal de enfermería del centro quirúrgico, de recuperación y de estilización del en 2017 muestran un nivel bajo de participación. Según lo observado en ambos trabajos se evidencia un nivel regular bajo de engagement laboral es decir que se requieren acciones correctivas para mejorar la situación actual.

Se establece en el objetivo específico 2 que la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023 es regular, esta debido a que 55.1% de los trabajadores no sabe/no opina sobre la productividad laboral presente en su trabajo, el

36.2% de los trabajadores está de acuerdo con la productividad laboral presente en su trabajo, mientras que el 8.7% de los trabajadores está en desacuerdo con la productividad laboral presente en su trabajo, aceptando la hipótesis previamente plantada. Dichos datos son similares y se comprueban con el trabajo realizado por Huamanchumo (2021) el cual indica que la variable productividad laboral de 54.29% se sitúan en el nivel a veces. Según lo observado en ambos trabajos se evidencia un nivel regular bajo de productividad laboral es decir que se requieren acciones correctivas para mejorar la situación actual.

Para el objetivo específico 3 el engagement laboral se vincula directamente con las dimensiones de la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023, esta debido a que se encontró un valor de correlación para la dimensión adaptabilidad de 0,433, para la dimensión eficiencia de 0,512 y para la dimensión efectividad de 0,579 el cual muestra una correlación positiva media y un grado de significancia de 0.000 se aceptará la hipótesis previamente plantada. Dichos datos son similares al trabajo realizado por Almirón y Cabeza (2022) teniendo una correlación positiva alta con la eficacia de los trabajadores, se determinó la relación con la adaptabilidad y la efectividad con un significado entre ambas dimensiones es 0,000. Según lo observado en ambos trabajos hay correlación entre las variables es decir que si el engagement laboral es bueno también lo será la productividad laboral y sus dimensiones respectivamente.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Según los resultados analizados para el objetivo general, el compromiso laboral está directamente relacionado con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023, porque se ha tornado indispensable para el desarrollo y el éxito sostenido de las organizaciones mientras más engagement laboral exista por parte del personal asistencial habrá un mejor desenvolvimiento de sus funciones, pacientes satisfechos y una mayor productividad en el logro de sus resultados.

SEGUNDA: De acuerdo con los resultados analizados en el objetivo 1 llegamos a concluir que, si hay un regular engagement laboral en el personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023, porque el compromiso laboral puede variar de acuerdo a varios factores como las condiciones laborales hay alta carga de trabajo, estrés, bajas remuneraciones, no hay reconocimiento por su trabajo, problemas de gestión y liderazgo lo que afecta su motivación y compromiso, la compensación, el reconocimiento, los recursos, el entorno laboral, las perspectivas de desarrollo, las demandas de atención al paciente y el equilibrio entre la vida laboral y personal. La gestión integral de estos problemas puede mejorar el nivel de compromiso, lo que puede conducir a una mejor atención y eficiencia operativa en el sector de la salud.

TERCERA: En el objetivo específico 2 se llegó a concluir que la productividad laboral del personal asistencial es regular en el Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023, porque cuentan con recursos limitados esto restringe la capacidad de los profesionales de la salud para realizar su trabajo de manera adecuada, alta carga de trabajo teniendo una sobrecarga de tareas y por ende hay un estrés significativo, las condiciones laborales como largos turnos,

escaso apoyo administrativo, bajas remuneraciones, la falta de capacitación y actualización influyen negativamente en la motivación y eficiencia de los trabajadores.

CUARTA: Se obtuvo que en el objetivo específico 3 el engagement laboral esta relaciona directamente con las dimensiones de la productividad laboral en el personal, porque el personal de salud es más proactivo y abierto al cambio, donde los procedimientos y tecnologías evolucionan constantemente, puesto que una actitud adaptativa es esencial para para implementar prácticas y tecnologías con éxito, el personal que se siente más comprometido están más dispuestos a enfrentar y adaptarse a nuevas demandas o situaciones imprevistas, si hay un compromiso buscaran soluciones innovadoras para problemas y desafíos, también habrá un uso óptimo de recursos, cumplimiento de procedimientos esto hace que mejora la eficiencia operativa y reduce los errores, la motivación y la satisfacción que acompañan al compromiso laboral contribuyen a una mayor productividad individual y grupal, optimizando la eficiencia en la atención al paciente y en las operaciones diarias, también en la efectividad habrá una calidad del cuidado, logro de objetivos, satisfacción del paciente, teniendo que el compromiso laboral en el sector salud influye directamente en la adaptabilidad, eficiencia y efectividad. Un alto nivel de compromiso permite a los empleados adaptarse mejor a los cambios, operar de manera más eficiente y lograr resultados más efectivos, lo que contribuye al éxito general de la organización de salud.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a las autoridades de del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco, disponer de entornos de trabajo seguros dado que se trata de un elemento estrechamente relacionado con el liderazgo, la seguridad en el trabajo es una prioridad crucial, dado el entorno a menudo exigente y a veces peligroso en el que se opera, teniendo en cuenta factores como riesgos ocupacionales, exposición a enfermedades y condiciones laborales, se deben implementar medidas para aumentar la seguridad y proteger al personal de salud como son los protocolos de seguridad, equipos de protección personal, debe haber una capacitación continua en prácticas seguras , manejo de emergencias y prevención de infecciones, apoyos psicológicos para manejar el estrés y las demandas emocionales del trabajo de salud, contar con ambientes seguros y adecuados tanto para el desempeño del personal y seguridad del personal, debe contar con superiores adecuados y capacitados para que el personal pueda expresarse sin temor a reprimendas o amonestaciones.

SEGUNDA: Se recomienda a las autoridades de del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco, fomentar el trabajo en equipo, el trabajo en equipo es fundamental en el sector salud debido a la complejidad y la naturaleza multidisciplinaria de la atención médica. Un equipo eficaz puede mejorar significativamente la calidad del cuidado del paciente, la eficiencia operativa y el bienestar del personal, la importancia del buen trabajo de equipo es un buen cuidado integral del paciente por que integran sus habilidades y conocimientos para proporcionar un cuidado más completo y efectivo, también la mejora de la calidad y seguridad esto nos ayudara a reducir los errores y la solución de problemas, habrá una optimización de recursos, una mejora en la coordinación, habrá bienestar del personal como es el apoyo mutuo y el desarrollo profesional.

TERCERA: Se recomienda a las autoridades de del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco, reconocer el esfuerzo, el reconocimiento del personal asistencial en el sector salud es crucial para mantener la moral alta, fomentar un entorno de trabajo positivo y garantizar una atención de calidad. El personal asistencial, que incluye enfermeras, técnicos, paramédicos y otros profesionales que trabajan directamente con los pacientes, juega un papel esencial en el sistema de salud y enfrenta desafíos significativos. Un adecuado reconocimiento puede impactar positivamente en su motivación, compromiso y bienestar general, nos ayudara a la reducción del personal, habrá un compromiso a largo plazo, habrá una atención de alta calidad, mejorara la experiencia con el paciente. Reconocer el trabajo del personal asistencial en el sector salud es esencial para mantener un entorno de trabajo positivo, motivar al personal y asegurar una alta calidad en la atención al paciente. Implementar una combinación de estrategias formales e informales, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y ofrecer apoyo continuo puede contribuir a un mayor compromiso y satisfacción del personal. Un enfoque integral hacia el reconocimiento no solo beneficia a los empleados, sino que también mejora la eficacia general y el éxito de la organización de salud.

CUARTA: Se recomienda a las autoridades de del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco, promover actividades fuera del horario laboral, al fomentar actividades fuera del horario laboral pueden jugar un papel importante en el bienestar del personal, el desarrollo profesional y la cohesión del equipo. Estas actividades pueden proporcionar un respiro necesario del trabajo exigente, fomentar la camaradería y contribuir al crecimiento personal y profesional, se pueden realizar las siguientes actividades como son los ejercicios, deporte, eventos recreativos, seminarios y talleres, clubes de lectura profesional, reuniones sociales, eventos familiares para promover un equilibrio trabajo-vida y salud mental, excursiones

culturales, talleres artísticos, reconocimientos y celebración, al ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional, el recreo, la socialización y el apoyo personal, las organizaciones para mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, mejorar la satisfacción en el trabajo y fortalecer el equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acciona. (2023). *¿Influye la actitud positiva en la productividad?*
<https://people.acciona.com/es/tendencias-e-inspiracion/influye-la-actitud-positiva-en-la-productividad/>.
- Aguilar, Bermin, & Peña. (2015). Comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación. *El manual Moderno S.A de C.V.*
- Almiron, Y., & Cabeza, V. (2022). *Engagement laboral y la productividad en la empresa Oxicusco, Cusco año 2022*. Tesis de pregrado, Universidad César vallejo, Lima.
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima: Universidad de Lima.
- Alves, J. (2016). El modelo burnout - engagement en enfermeros: El factor protector de la resiliencia. *Ediciones Universidad de Salamanca*.
- Amanqui, R., & Sarmiento, M. (2018). *Motivacion laboral y el engagement laboral en el personal de enfermeria de centro quirurgico recuperacion y central de esterelizacion del HRHD. Arequipa julio-2017*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5218b55a-9c69-4751-ba05-3dda4c0e97ab/content>
- Apaza, K. (2021). *Motivación y Engagement Laboral en el Personal Asistencial de un Centro de Salud Público en Pisac, Cusco 2021* . Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Aquepucho, R. (2022). *Engagement y calidad de vida laboral del personal en los centros de salud de la provincia de Calca. Cusco, 2022*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100617/Aquepucho_BRW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Argomedeo, R. (2020). *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019* . Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Asturias. (2020). *La mejora Continua*. Asturias Corporación Universitaria.
- Azcona, M., Manzini, F., & Dorati, J. (2015). *Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación*. a Plata: Cuarto Congreso Internacional de Investigación.
- Boj, A. (2018). *Productividad laboral del personal medico y su relacion con la satisfaccion del usuario atendido en la consulta externa del hospital IGSS de Quetzaltenango*. Quetzaltenango: Universidad de San Carlos de Guatemala. Obtenido de <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/74f36ae5b516eb0ceb04c86efec5318bb576fe62.pdf>
- Borrego, Y. (2016). *El engagement en el trabajo : antecedentes y resultados organizacionales*. Huelva : Universidad de Huelva .
- Bosch, M., Paz, M., & Morgado, M. (2020). Engagement Laboral. *ESE Business School*.
- Brennan, J., Palermo, P., & Tagliapietra, A. (2012). Engagement, Relación con Nivel de Estudios y Trayectoria Laboral. *Revista de Psicología GEPU*.
- Caballero, D., & Blanco, A. (2007). *Competencias para la flexibilidad: La gestión emocional de las organizaciones*. Universidad de Oviedo.
- Candia, M., Castro, C., & Sánchez, E. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera*. Lima: Universidad del Pacifico.
- Carrillo, E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*.

- Castillo, E. (2019). *Satisfacción laboral y productividad en personal de salud de la micro red techo obrero del distrito de Sicuani- región Cusco, 2018*. Lima: Universidad Privada Telesup.
- Cequea, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*.
- Chavarria, J. (2015). *Plan institucional del hospital el Empalme y su relación con la productividad laboral, periodo 2013-2014*. Quevedo: Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Coz, P., & Matto, G. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana*. Tesis de pregrado, Universidad de Lima, Lima.
- El Diario Gestión publicó el 21 de noviembre de 2014. El 87% de las empresas consideran que la falta de participación de los empleados es su principal problema. El periódico Gestión. Se obtuvo esta información de <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Dueñas, F. (26 de septiembre de 2017). *acsendo.blog*. Obtenido de Obtenido de RECURSOS HUMANOS 6 beneficios del employee engagement: <https://blog.acsendo.com/6-beneficios-del-employee-engagement-infografia/>
- Escudero, L., & Cortez, A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala: Ediciones UTMACH.
- Espinosa, A. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.

- Flores, C., A. Fernández, A. J., Merino, C., & Guimet, M. (2015). En su estudio realizado (Compromiso): Validez en la docencia (Lima, Perú). *Liberabi*. En la página de [HTTP://WWW.SCIELO.ORG.PE/PDF/LIBER/V21N2/A03V21N2.PDF](http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf)
- Foronda (2018). *Adaptabilidad en las organizaciones. Es una capacidad organizacional*. Ciudad de Medellín:En la Universidad de Antioquia.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/%20Fuentes-Silvia.pdf>
- García, N. (2020). *Productividad, Competitividad Y Empleo: Un Enfoque Estratégico*. CIES.
- Google Maps. (04 de Abril de 2023). Obtenido de Centro de Salud San Jeronimo: <https://www.google.com/maps/place/Centro+de+Salud+San+Jeronimo/>
- Grados, E. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018*.
- Hernández Sampieri, R., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Educación.
- Huamanchumo, E. (2021). *Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima Norte – 2020*.
- Huapaya, K. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Huapaya, K. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- INEI. (2020). *Sectores de Trabajo, Productividad y Dinámica Ocupacional*. Lima: INEI.

- Jimeno, J. (2019). *Productividad y competitividad: Dos grandes desconocidas*.
<https://nadaesgratis.es/juan-francisco-jimeno/productividad-y-competitividad-dos-grandes-desconocidas>.
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124002>
- Laura, A. (2015). *Motivación laboral y engagement*. Universidad Fasta.
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, Tarapoto.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de La Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons.
- Making HR Professionals Smarter. (2019). *The state of employee engagement in 2019*. Washington: Making HR Professionals Smarter.
- Mandon, N., & Sulzer, E. (1998). Análisis de trabajo: descripción de competencias a través de un Enfoque dinámico del empleo, formación y empleo.
- Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement. *Psicogente*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v22n41/0124-0137-psico-22-41-00272.pdf>
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 104.
- Municipalidad de San Jerónimo. (21 de Marzo de 2023). *Municipalidad de San Jerónimo*. Obtenido de Plataforma Institucional: <https://www.munisanjeronimocusco.gob.pe/>
- Ollague, L. (2018). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

- Orbegoso, P. (2020). *El engagement y el desempeño laboral en el personal del área de abastecimientos-Ilo de la empresa Minera Southern Perú Copper Corporation, 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Palomino, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18.
- Parrales, V., & J. Tamayo. (2012). *Diseño de un modelo de gestión estratégico para el mejoramiento de la productividad y calidad aplicado a una planta procesadora de alimentos balanceados*. Guayaquil: Instituto de Ciencias Matemáticas.
- Prokopenko, J. (1989). La gestión de la productividad: manual práctico . *Gestión de la productividad*.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una Investigación. *CienciAmérica*, 2-3.
- Rebollo, O., & Martí, J. (2002). *Fines para la participación ciudadana: Bases, métodos y técnicas*. España: Diputación de Barcelona.
- Red de Servicios de Salud Cusco Sur. (2016). *Análisis de la situación de salud provincia de Cusco (San Jeronimo, San Sebastian, Saylla) -RSSCS-2015*. Cusco: Micro Red Cusco.
- Reig, P. (03 de Febrero de 2017). *NoviCap*. Obtenido de Obtenido de NoviCap: <https://novicap.com/blog/conseguir-engagement-empleados/>
- Requejo, O. (2013). *Productividad laboral y protección social de las Mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Rivilla, C., & Tayupanda, J. (2014). *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito.

- Rojas. (2017). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Espacios.
- Santander Universidades. (21 de noviembre de 2022). *Santander*. Obtenido de Santander: <https://www.becas-santander.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo.html>
- Saranghi, P., & Nayak, B. (2016). Employee Engagement and Its Impact on Organizational Success – A Study in Manufacturing Company, India. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18. Obtenido de <https://doi.org/10.9790/487X-1804015257>
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles, V., & Bekker, A. (2022). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*.
- Silva, Y., Arias, S., Caracciolo, L., Vega, J., & Rompato, M. (2020). Engagement de voluntarios. Un estudio comparativo. *Revista Científica "Vision de Futuro"*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357961649004>
- Tito, P., & Arauz, A. (2016). El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del instituto nacional materno perinatal. *Gestión en el tercer milenio*. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/>
- Valdez, H., & Ron, C. (2011). Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. *Utrecht Work Engagement Scale*.
- Valladares, N. (2020). *Relación del engagement y la productividad laboral de los colaboradores en el área de logística, empresa Backus S.A.A. - Talara 2019*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Piura.
- Valle, E. (2021). *Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de la ciudad de Chiclayo 2017*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

- Vila, G., Alvarez, D., & Castro, C. (2015). Analisis del Engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas Españolas Asociadas a REDEMPRENDIA. *Dollar Photo Club*.
- Yopan et al. (2020). *Cultura Organizacional*. Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Zafra, J., Veramendi, L., & Villa, N. (2015). Problemas en la calidad de atención en salud: oportunidad de mejora. *Anales de la Facultad de Medicina UNMSM*, 76. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/379/37938589017.pdf>
- Zapata, N., & Melo, A. (2015). *Engagement y productividad en las empresas*. Tesis de posgrado, Universidad del Rosario, Bogota D.C.

Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿De qué manera se relaciona el engagement laboral con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco - 2023?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación del engagement laboral con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.</p>	<p>Hipótesis general El engagement laboral se relaciona directamente con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.</p>	<p>Variable I: Engagement Laboral</p>	Vigor	<p>Alcance Correlacional</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Población 82 personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023</p> <p>Muestra 69 personal asistencial del Centro de Salud</p>
				Dedicación	
				Absorción	
<p>Problemas específicos ¿Cómo es el engagement laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco - 2023? ¿Cómo es la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco - 2023? ¿De qué manera se relaciona el engagement laboral con las</p>	<p>Objetivos específicos Conocer el engagement laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco - 2023 Conocer la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco - 2023 Establecer la relación del engagement laboral con las</p>	<p>Hipótesis específicas El engagement laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023 es regular. La productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023 es regular.</p>	<p>Variable II: Productividad Laboral</p>	Adaptabilidad	
				Eficiencia	

dimensiones de la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco - 2023?	dimensiones de la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.	El engagement laboral se relaciona directamente con las dimensiones de la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.		Efectividad	de San Jerónimo, Cusco – 2023 Técnica • Encuesta Instrumentos • Cuestionario
---	---	---	--	--------------------	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN GERENCIA EN
SERVICIOS DE SALUD



CUESTIONARIO PARA PERSONAL ASISTENCIAL

Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de **"ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERONIMO, CUSCO - 2023"**

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo. Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola casilla de las siguientes alternativas:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No sabe ni opina	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL					
	Dimensión Vigar					
1	El trabajo que realizo me parece importante.					
2	Disfruto con mi trabajo.					
3	Me levanto con ganas de ir a trabajar.					
4	Mi trabajo me resulta estimulante.					
5	Cuando estoy trabajando el tiempo se me pasa rapido.					
6	Me siento satisfecho con mi trabajo.					
7	Intento hacer el trabajo lo mejor que puedo.					
8	Cuando las cosas no me van bien en el trabajo, soy persistente.					

Dimensión Dedicación						
9	Mi trabajo me permite poner en practica mis capacidades profesionales					
10	Me considero una persona flexible para adaptarme a nuevas circunstancias del trabajo					
11	Considero que mi trabajo ayuda a mejorar como profesional					
12	Mi trabajo me trae beneficios en crecimiento personal					
13	Mi trabajo es una oportunidad de desarrollarme profesionalmente					
14	Me toma tiempo cumplir con las actividades encomendadas					
15	Me siento persistente para cumplir con mis objetivos					
16	Me siento perseverante para cumplir con mis objetivos					
Dimensión Absorción						
17	Tengo un nivel adecuado de involucramiento en mi trabajo					
18	Tengo un nivel adecuado de concentración en mi trabajo					
19	Tengo un nivel adecuado de compromiso en mi trabajo					
20	Tengo un nivel adecuado de conocimiento en mi trabajo					
21	Tengo un nivel adecuado de solución de problemas en mi trabajo					
22	Tengo un nivel adecuado de organización de tiempo en mi trabajo					
23	Tengo un nivel adecuado de comprensión en mi trabajo					
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Dimensión Adaptabilidad						
24	Considero tener una adecuada capacidad de trabajo.					
25	Se tiene adecuados ajustes en los ambientes de mi trabajo					
26	Se tiene una adecuada organización de las tareas					
27	Tengo una buena adaptabilidad para las necesidades en mi trabajo					
28	Me adapto a los cambios que se generan en mi trabajo					
29	Los ambientes son idóneos para cumplir las actividades diarias					
30	Se logran cumplir los objetivos según a la organización					
31	Los ambientes son seguros en mi trabajo					
Dimensión Eficiencia						
32	Se tiene una optimización de los recursos en mi trabajo					
33	Se usan los recursos de manera adecuada					
34	Se logra un alcance de objetivos de manera constante					
35	Se logran reducir los recursos para poder alcanzar los objetivos					
36	El trabajo realizado de manera grupal es importante					
37	Los encargados del centro de salud brindan apoyo					
38	Existe compañerismo en el trabajo					
39	Existen capacitaciones dentro del centro de salud					

	Dimensión Efectividad				
40	Los resultados finales son los esperados				
41	La calidad de trabajo cumple con las necesidades de los pacientes				
42	Existe una adecuada capacidad para brindar atención hacia los pacientes				
43	Los trabajadores tienen respeto hacia los demás				
44	Los jefes del área prestan atención para solución de dudas				
45	Los pacientes muestran satisfacción cuando son atendidos				
46	Existe motivación en mejorar constantemente en mi trabajo				
47	Los encargados brindan capacitaciones sobre la atención				

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Medios de verificación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"CUSCO CAPITAL HISTORICA DEL PERU"

San Jerónimo, 30 de mayo del 2023

PROVEIDO N° 033-2023-G CS ACLAS SJ-MINSA

A : Srta. Katerin Guissela Aguirre Almanza
DE : Mag. Jorge Reyes Guevara
 Gerente De La IPRESS CLAS San Jerónimo
ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Visto, leído el documento de solicitud de Autorización para aplicar el instrumento de investigación de la Srta. **Katerin Guissela Aguirre Almanza** identificada con DNI N° 45627167 estudiante de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco en el Centro de Salud CLAS San Jerónimo, con el Trabajo de Investigación Titulada "ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD SAN JERONIMO, CUSCO 2023"

Esta Gerencia otorga el presente PROVEIDO FAVORABLE; para la aplicación del instrumento de investigación, así mismo se otorgará las facilidades en nuestra institución para el desarrollo de sus actividades.

Se expide el presente a solicitud de la interesada.

Atentamente,

CENTRO DE SALUD
 CLAS SAN JERONIMO
 Mag. Jorge Reyes Guevara
 GERENTE



Anexo 4: Otros

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

PLAN PARA LA MEJORA DEL ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL



Año 2024

PLAN PARA LA MEJORA DEL ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL CENTRO DE SALUD SAN JERÓNIMO

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre	IPRESS CLAS San Jerónimo		
Categoría	I-4		
Red	Cusco sur		
Gerente	CD. Jorge Reyes Guevara		
Provincia	Cusco/Cusco		
Distrito	San Jerónimo		
Dirección	Av. Manco Cápac s/n al costado de la compañía de bomberos		
Teléfono fijo	084-436477	Celular	Correo CLAS
Correo electrónico de la micro red	MICROREDCUSCO@GMAIL.COM	990667708	classanjeronimo@gmail.com
Fecha de la creación de la asociación CLAS	12/08/1994		
Horario de la atención	24 horas		

II. RESEÑA HISTÓRICA

El Centro de Salud CLAS San Jerónimo se edificó en 1979 y comenzó a funcionar en 1981. A principios de su funcionamiento, se desempeñó como Posta de Salud y luego se elevó al nivel de Centro de Salud según la cantidad de personas que acudían. Esto ocurrió en 1984. Sin embargo, en 1994, comenzó a funcionar como Comité Local de Administración de Salud CLAS San Jerónimo, se encarga de 05 Puesto. En agosto de 2008, cambiamos a nuestra nueva ubicación, ubicada frente a la CIA. de Bomberos, construida por el Gobierno Regional. A partir de ese momento, se conoce como CLAS San Jerónimo.

III. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

Situado en la carretera principal que lo conecta con la ciudad de Cusco y que se extiende hasta las carreteras a Sicuani, Puno y Arequipa. En el año 2015, CLAS San Jerónimo El Centro de Salud de San Jerónimo se encuentra en la Av. Manco Cápac s/n, en la altura de Cajonahuaylla (frente a la Cía. De Bomberos), en San Jerónimo, Cusco.

MISIÓN

Garantiza la atención integral de la salud de la población de San Jerónimo y del valle sur mediante el desarrollo de acciones como la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, así como la atención inmediata sin discriminación, protegiendo la integridad de la persona, respetando la vida y los derechos humanos inherentes a cada persona, tanto antes como durante y después del nacimiento. Los trabajadores de la salud son transformadores que están en constante superación y capacitación para el bienestar de la población.

VISIÓN

Para el año 2023, el IPREES CLAS San Jerónimo será reconocido por brindar servicios integrales de alta calidad con participación activa de la población a través de actores comunitarios, actores sociales y actores en el cuidado de la salud y prevención de enfermedades. Ofreciendo la cartera de servicios mediante el uso de tecnologías de la información en la medicina, la consulta y el monitoreo en línea.

IV. RESUMEN EJECUTIVO:

La sobrecarga laboral, el clima laboral inadecuado, las condiciones de trabajo precarias y la excesiva competitividad son los problemas que se han observado y son la respuesta al plan que se ha creado. Además, los empleados experimentan síntomas de estrés como mal humor, irritabilidad, dolor de cabeza, dificultad para dormir, dificultad para concentrarse, descontento con el trabajo y desánimo, y esta institución de salud tiene una gran demanda de los servicios que ofrece. Los trabajadores también creen que las actividades que realizan en sus lugares de trabajo no cumplen con sus expectativas personales y profesionales debido a las condiciones laborales, la falta de equipos de trabajo, la infraestructura deficiente y una serie de problemas de gestión y liderazgo. Además, esto tendría un impacto directo en la productividad, lo que significa que los objetivos comunes no se logran y el servicio al cliente es ineficiente en los centros de salud. Esto incluye puntos de vista que van desde el tratamiento que reciben los empleados hasta aspectos más complejos, como el entorno de las instalaciones.

En caso de que la situación continúe, podrían surgir complicaciones adicionales, como la carencia de un ambiente laboral adecuado y una infraestructura idónea, lo cual minaría el compromiso de los trabajadores y daría lugar a actitudes desmotivadoras y falta de eficiencia en el servicio. Esto impactaría en la productividad del Centro de Salud de San Jerónimo en Cusco, generando pacientes insatisfechos e incluso rechazo a recibir tratamiento.

Para solucionar la problemática se debe mejorar una serie de factores que influyen en estos aspectos así como un análisis de la situación actual, una revisión de procesos y recursos, debemos establecer los objetivos claros y medibles relacionados con el compromiso y la productividad, debemos planificar los recursos, deben implementar programas de formación y desarrollo profesional para mantener al personal actualizado y motivado, desarrollar habilidades de liderazgo, mejorar la comunicación, mantener al personal informado sobre los cambios y las decisiones que afecten su trabajo, reconocimiento y recompensas tanto monetarios como no monetarios, optimización de procesos, tanto en el bienestar del personal, equilibrio de trabajo y vida, realizar evaluación y ajustes al plan, deben involucrar al personal y un trabajo en equipo para resolver problemas y mejoramiento del proceso.

V. OBJETIVOS:

1. General

Mejorar la relación del engagement laboral con la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.

2. Específicos

- ✓ Promover el engagement laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.
- ✓ Promover la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.
- ✓ Fortalecer la relación del engagement laboral con las dimensiones de la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo, Cusco – 2023.

VI. FUNDAMENTACIÓN:

De acuerdo con el reporte global sobre Tendencias Globales de Compromiso de Empleados (2016) presentado por Aon Hewitt, una empresa líder en soluciones de recursos humanos a nivel internacional, América Latina ha sido la región que ha encabezado esta tendencia global con una media del 72%, sin embargo, Perú es uno de los países que sobrepasa este promedio con un 74%.

Perú tiene uno de los porcentajes más bajos de la región, mientras que otros países de Centroamérica tienen tasas que oscilan entre el 85% y el 86%. Las oportunidades de desarrollo y capacitación, el liderazgo de la gerencia de las empresas, la remuneración y el reconocimiento recibido, entre otros aspectos, fueron los factores principales que contribuyeron al nivel de compromiso alcanzado, según lo explicado por María del Pilar Manzanera.

En este momento, uno de los temas en la agenda de la alta dirección es la necesidad de que las empresas comprendan la forma en que los empleados se relacionan con la organización y enfrentan los desafíos del negocio. Sin embargo, ¿a qué nos referimos con el nivel de dedicación de los trabajadores? Si los trabajadores descubren oportunidades de desarrollo en su lugar de trabajo, este es el nivel de involucramiento emocional e intelectual de los trabajadores con la empresa.

El compromiso de los empleados está directamente relacionado con la productividad laboral, que se define como el potencial de la empresa para producir la máxima cantidad de bienes utilizando la menor cantidad de recursos. Por ello, las organizaciones están muy interesadas en promover el compromiso laboral como medida estratégica.

Maldonado, J (2020). Realizó un estudio titulado "Participación de los empleados en las ventas de telecomunicaciones empresariales". El propósito de este estudio es describir el compromiso de los empleados en el trabajo. El diseño de la investigación es un enfoque cuantitativo no experimental.

La muestra estuvo compuesta por 112 empleados de las áreas empresarial y administrativa mediante el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Por otro lado, desde la perspectiva de dimensiones sociodemográficas como edad, educación, duración de la estancia, etc., no hay cambios significativos, mientras que la participación en estas tres dimensiones es mayor desde la perspectiva de género, al igual que los hombres. En términos de población, muestra que el distrito comercial obtiene puntuaciones más altas en ambas dimensiones de participación (absorción y vitalidad).

VII. JUSTIFICACIÓN:

El compromiso de los empleados con su trabajo y con la organización se conoce como engagement laboral. Es crucial destacar que el compromiso tiene un impacto importante en la productividad de una organización y se convierte en un factor esencial para su éxito.

El compromiso laboral, una herramienta indispensable, al profundizar, podemos entender esta herramienta como "la conexión emocional que experimenta un empleado hacia su empresa, la cual suele impactar en su conducta y nivel de dedicación en tareas laborales" (Towler, 2018).

Arnold Bakker, un experto en psicología organizacional y trabajo, define este compromiso como "un estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por energía, dedicación y absorción" (Circular HR, 2018). La creación de un entorno de trabajo ideal, que tiene un propósito organizacional y connota participación, compromiso, pasión, entusiasmo, esfuerzo y energía, es esencial para lograr un buen compromiso laboral (Towler, 2018). El nivel de satisfacción de los empleados con su condición y entorno laboral, su bienestar físico y mental y su completa realización profesional son algunas de las variables que se toman en cuenta para determinar el compromiso de los empleados (Bizneo, s.f.)

ANEXO I

COMPROMISOS E INDICADORES DEL PLAN PARA LA MEJORA DEL ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL CENTRO DE SALUD SAN JERÓNIMO

COMPROMISO	INDICADOR	ENTIDAD
Compromiso 1: PLAN PARA LA MEJORA DEL ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL CENTRO DE SALUD SAN JERÓNIMO	1.1 Promover el engagement laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo	Centro de Salud de San Jerónimo
	1.2: Promover la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo	Centro de Salud de San Jerónimo
	1.3:Fortalecer la relación del engagement laboral con las dimensiones de la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de San Jerónimo	Centro de Salud de San Jerónimo

El presente plan de trabajo se desarrolla de acuerdo a las bases normativas que dio el ministerio de salud.

VIII. MARCO NORMATIVA:

- Decreto Legislativo 728, Ley de Formación y Promoción Laboral (Decreto Supremo 002-97-TR)
- Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N.º 29381)
- Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (Ley N.º 854).
- Ley 31954, Ley De Presupuesto Del Sector Público Para El Año Fiscal 2024.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783).
- Ley de Descansos Remunerados (Ley N.º 23043)
- Ley de Gratificaciones (Ley N.º 27735)
- Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N.º 28983)

IX. AMBITO DE INTERVENCIÓN Y ACTORES PARTICIPANTES:

Este plan se aplica a todo el personal de atención médica del Centro de Salud de San Jerónimo y puede ser utilizado como referencia para otros investigadores.

X. ASPECTOS CONCEPTUALES:

Para comprender la concepción del plan para mejorar la participación laboral y cómo se relaciona con la productividad laboral del personal asistencial, es fundamental conocer los términos y conceptos asociados:

➤ **Mejora.**

El mejoramiento es revisar constantemente sus procesos para descubrir cómo reducir las fallas y aumentar la productividad o la competitividad.

➤ **Engagement**

En los últimos años, el término engagement laboral se ha popularizado en las áreas de recursos humanos. Se refiere al compromiso emocional de un empleado con su trabajo y su empresa. un indicador crucial del desempeño y la productividad en el lugar de trabajo

➤ **Productividad**

El rendimiento o eficiencia de un proceso se refiere a la cantidad de bienes producidos o tareas completadas en un período de tiempo determinado por un trabajador, equipo o máquina, utilizando recursos específicos.

➤ **Relación de engagement laboral y productividad laboral**

La productividad laboral y el compromiso laboral están estrechamente relacionados, y promover un alto nivel de compromiso puede aumentar significativamente la productividad. En el sector salud, donde la eficiencia y la calidad del servicio son importantes, invertir en estrategias que aumenten el compromiso puede tener un impacto positivo tanto en el bienestar del personal como en la atención que reciben los pacientes.

XI. ETAPAS DE EJECUCIÓN:

Etapa de Planificación: Establecer un plan para mejorar la participación en el trabajo y su relación con la productividad laboral del personal asistencial.

Etapa de Implementación: Para que el personal asistencial del centro de salud San Jerónimo sea informado, debe comunicarse con el gerente del centro de salud de manera oportuna sobre el plan de mejora del engaño y su relación con la productividad.

Etapa de Ejecución: Recibir información de reuniones mensuales y analizar.

XII. FASE DE SENSIBILIZACIÓN DE PLAN DE MEJORA.

1. FASE DE SENSIBILIZACIÓN:

Previa coordinación con el gerente del establecimiento de salud, se llevará a cabo un taller de sensibilización sobre el plan para mejorar el compromiso laboral y su relación con la productividad laboral del personal asistencial. Este taller se llevará a cabo en una reunión para que los participantes tengan conocimiento del trabajo que se realizará relacionado con el plan para mejorar el compromiso laboral y su relación con la productividad laboral.

2. FASE DE DESARROLLO:

Tiene procesos de diagnóstico repetidos y la implementación de un plan de mejora.

3. DIAGNOSTICO: Es una visita de evaluación del desempeño para todos los trabajadores asistenciales. El objetivo es determinar las oportunidades y las necesidades de capacitación del personal asistencial en el trabajo. Se diseñará un plan de mejora a partir de la observación de la práctica profesional y el análisis de los resultados.

4. EJECUCIÓN DE DESARROLLO: Es la implementación y/o ejecución de un plan de mejora que implica observar el desempeño profesional, registrar y analizar información,

desarrollar un diálogo reflexivo y recibir retroalimentación positiva.

XIII. FASE FINAL.

El objetivo es equilibrar la mejora del personal asistencial.

XIV. METODOLOGÍA (ACCIONES DE INTERVENCIÓN):

- ✓ Se realizará una reunión de información sobre el plan de mejora.
- ✓ Se promoverá la comunicación abierta.
- ✓ Se realizará charlas informativas de cursos para actualizarse constantemente.
- ✓ Se analizará la Mejorar de la infraestructura para un ambiente adecuado de trabajo.
- ✓ Se organizar cursos o talleres para el crecimiento profesional.
- ✓ Se solicitará a la red de servicios de salud los insumos que faltan para la buena atención.
- ✓ Se realizará pausas activas para evitar el estrés.

XV. METODOLOGÍA:

ORGANIZACIÓN DEL PLAN

Esta organización del plan de mejora integra la toma de decisiones estratégicas sobre cuáles son los cambios que deben implementarse en los diversos procesos de la organización para que los clientes reciban un mejor servicio. Además de servir como base para la detección de aspectos a mejorar, el plan mencionado debe permitir el control.

PASO 1.

El director se reúne con el personal de apoyo para conocer el plan de mejora de la participación laboral y cómo se relaciona con la productividad laboral.

PASO 2.

Para su crecimiento profesional, se realizarán charlas informativas de cursos para el crecimiento personal, así como talleres de capacitación y retroalimentación.

PASO 3.

Realizar reuniones mensuales para evaluar y evaluar las mejoras de nuestro personal asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo.

XVI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

N°	ACTIVIDAD		JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	TRABAJO	Sobre carga laboral	x	x	x	x	x	x
		Inadecuado clima laboral	x	x	x	x	x	x
		Precariedad de las condiciones de trabajo	x	x	x	x	x	x
		Recursos necesarios para realizar su trabajo	x	x	x	x	x	x
		Sueldos adecuados	x	x	x	x	x	x
2	AMBIENTE FÍSICO	Ambiente seguro en donde el personal, expresar sus ideas, observaciones, entre otros.	x	x	x	x	x	x
		Contar con una infraestructura y equipos adecuados para el desempeño del personal asistencial.	x	x	x	x	x	x
3	RECONOCIMIENTO	Capacitación a los jefes y supervisores sobre comunicación asertiva.	x	x	x	x	x	x
		Realizar premiaciones al personal asistencial que lograron sus objetivos al 100%.	x	x	x	x	x	x
		Realizar premiaciones al personal asistencial que lograron sus objetivos al 80%.	x	x	x	x	x	x
		Reconocimiento social al personal asistencial de mejor gestión en la semana por campaña	x	x	x	x	x	x
		Realizar feedback diaria y semanal por parte de los jefes de área.	x	x	x	x	x	x
		Reconocimiento al personal asistencial que brinda un aporte nuevo a la gestión de la cartera.	x	x	x	x	x	x
		Capacitación a los jefes de área sobre Comunicación asertiva.	x	x	x	x	x	x

		Reconocimiento al personal que laboró muchos años en la empresa	x	x	x	x	x	x
5	DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL	Capacitación a todos los jefes de área.	x	x	x	x	x	x
		Capacitación de liderazgo a los supervisores y jefes de área.	x	x	x	x	x	x
6	TRABAJO EN EQUIPO	Desarrollar actividades de integración	x	x	x	x	x	x
		Desarrollar la actividades " Crear pausa activa"	x	x	x	x	x	x
		Desarrollar dinámica semanal por parte del cada jefe de área.	x	x	x	x	x	x
7	RETROALIMENTACION	Buzón de sugerencia mensual	x	x	x	x	x	x
		Realizar reuniones de evaluaciones mensuales para el análisis.	x	x	x	x	x	x
		Entrevistas aleatorias con el personal asistencial	x	x	x	x	x	x

XVI. ALCANCES

El gerente del establecimiento tomará las provisiones necesarias para llevar a cabo la intervención.

XVII. DESARROLLO DEL EVENTO:

ACCIÓN	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	CRONOGRAMA
Actividad de intervención	Acciones de intervención	Gerente del establecimiento	01 de julio a 31 de diciembre

XVIII. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:

Cada personal asistencial se autofinanciar.

RRECURSOS:

- **HUMANOS:** Director, personal asistencial.

- **MATERIALES:** Infraestructura del Establecimiento de Salud.
- **FINANCIEROS:** Recursos propios.
- Fecha y Hora del Evento: A partir del 01 de julio del 2024
- **LUGAR:** Centro de Salud San Jerónimo.
- **EVALUACIÓN:** Elaborar un informe descriptivo al finalizar cada.

Incentivar a todos los personales asistenciales a participen y demuestres sus habilidades.

Cusco, 01 Julio del 2024

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD DE SÁNTERÓNIMO, CUSCO - 2013"

Nombre del instrumento: Cuestionario de engagement laboral y productividad laboral

Investigadores: Lic. Katherine Guisasa Aguirre Almazo


Criterio	Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Formas	Redacción	Los indicadores o ítems están redactados considerando los elementos necesarios					100%
	Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado					
	Objetividad	Está redactado en conductas observables					
Contenido	Acreditación	Es adecuada al nivel de la ciencia y la tecnología					100%
	Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad					
	Intencionalidad	El instrumento mide en forma genuina el comportamiento de las variables de investigación					
Formulario	Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación					100%
	Consistencia	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación					
	Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					
	Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico					

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

PROMEDIO: 100,00%

Debe corregirse


 Nombre: GLADYS ROJAS SALAS
 DNI: 07933864

ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERÓNIMO, CUSCO - 2023"

Nombre del instrumento: Cuestionario de engagement laboral y productividad laboral

Investigadores: Lic. Katherin Guissela Aguirre Almanza

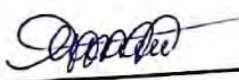
Criterio	Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	Redacción	Los indicadores e items están redactados considerando los elementos necesarios					90%
	Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					
	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					
Contenido	Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				80%	
	Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad					
	Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación					
Estructura	Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación					90%
	Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa					
	Coherencia	Existe coherencia entre los items, indicadores, dimensiones y variables					
	Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico					

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

PROMEDIO: 86.6 %

Debe corregirse


Firma

Nombre: Alicia Enríquez de la Cruz Galvez
DNI: 23904821 COP 1133

ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "ENGAGEMENT LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERÓNIMO, CUSCO - 2023"

Nombre del instrumento: Cuestionario de engagement laboral y productividad laboral

Investigadores: Lic. Katherin Guissela Aguirre Almanza

Criterio	Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				80%	
	Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					
	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					
Contenido	Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
	Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad					
	Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación					
Estructura	Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación					90%
	Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa					
	Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					
	Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico					

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

PROMEDIO: 87 %

Debe corregirse



Firma

Nombre: Mtra. Mercedes del Pilar Rodríguez Barrionuevo
DNI: 29582383

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	69	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	69	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	48

En el análisis del Alfa de Cronbach se consideran valores del 0 al 1. Un valor cercano a 1 se considera fiable. En esta investigación, se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.830. Se acepta que el instrumento es válido y confiable cuando este valor es mayor a 0.8. Por lo tanto, puede aplicarse a la muestra de estudio.

CONSTRUCCIÓN DE LA ESCALA DE VALORACIÓN DEL BAREMO

Table with 47 columns (p1 to p47) and 69 rows. The table is divided into three main sections: Engagement, Productividad Laboral, and Dimensión Efectividad. Each section contains sub-sections like Dimensión Vigor, Dimensión Dedicación, Dimensión Absorción, Dimensión Adaptabilidad, Dimensión Eficiencia, and Dimensión Efectividad.

BAREMO

Escala y Valores	
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
No sabe/no opina	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

Engagement		Productividad Laboral	
Vigor	8 ítems	Adaptabilidad	8 ítems
Dedicación	8 ítems	Eficiencia	8 ítems
Absorción	7 ítems	Efectividad	8 ítems
Total	47 ítems		

Escala de Likert	Min.	1
	Max.	5

Niveles	3
---------	---

		V1	Dim.1	Dim.2	Dim.3	V2	Dim.4	Dim.5	Dim.6
	N° pregunta	23	8	8	7	24	8	8	8
Puntaje	Max.	195	34	34	29	100	34	34	32
	Min.	75	13	13	11	37	12	12	13
	Rango	120	21	21	18	63	22	22	19
	Intervalo	40	7	7	6	21	7.33	7.3	6.3
Baremo	Bajo (1)	75	13	13	11	37	12	12	13
		114	19	19	16	57	18	18	18
	Medio (2)	115	20	20	17	58	19	19	19
		154	26	26	22	78	25	25	24
	Alto (3)	155	27	27	23	79	26	26	25
		195	34	34	29	100	34	34	32

BAREMO								
	V1	Dim.1	Dim.2	Dim.3	V2	Dim.4	Dim.5	Dim.6
Bajo	De75 a 114	De13 a 19	De13 a 19	De11 a 16	De 37 a 57	De 12 a 18	De 12 a 18	De 13 a 18
Medio	De 115 a 154	De 20 a 26	De 20 a 26	De 17 a 22	De 58 a 78	De 19 a 25	De 19 a 25	De 19 a 24
Alto	De 155 a 195	De 27 a 34	De 27 a 34	De 23 a 29	De 79 a 100	De 26 a 34	De 26 a 34	De 25 a 32

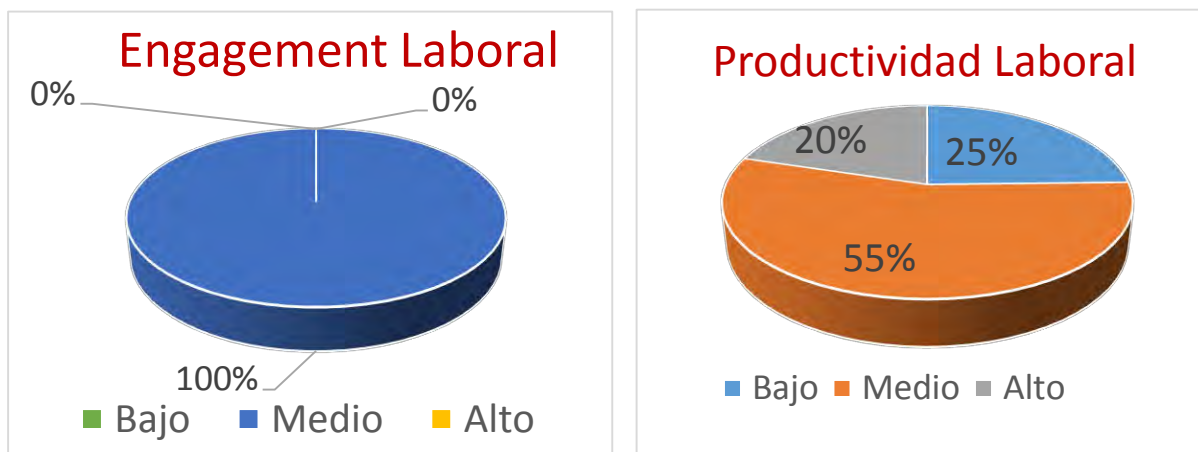
Nota, elaboración propia

	Vigor		Dedicación		Absorción		Engagement	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	17	25%	24	35%	20	29%	0	0%
Medio	48	70%	39	57%	34	49%	69	100%
Alto	4	6%	6	9%	15	22%	0	0%
Total	69	100%	69	100%	69	100%	69	100%

Nota, elaboración propia

	Adaptabilidad		Eficiencia		Efectividad		Productividad	
Niveles	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	15	22%	19	28%	13	19%	17	25%
Medio	37	54%	33	48%	40	58%	38	55%
Alto	17	25%	17	25%	16	23%	14	20%
Total	69	100%	69	100%	69	100%	69	100%

Nota, elaboración propia



Nota, elaboración propia

El baremo es una regla o criterio que facilita la medición de un instrumento, para el baremo se toma en cuenta el intervalo de los resultados obtenidos de nuestra base de datos, en las siguientes imágenes en la variable engagement laboral donde se evidencia que el 100% de los trabajadores está en el nivel medio sobre el engagement laboral, el 0% de los trabajadores está en el nivel bajo con el engagement laboral, mientras que el 0% está en el nivel Alto con el engagement laboral. En la variable siguiente se observa que el 55% de los empleados se encuentran en el nivel medio, el 25% se ubica en el nivel bajo y el 20% está en el nivel alto. Esto nos señala que necesitamos mejorar en términos de compromiso laboral, ya que muestra que está en un nivel bajo. Sin embargo, en cuanto a la productividad laboral, arroja un resultado de nivel medio.