

ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA RED DE SALUD CHEPÉN 2020

Martin Bryan Michael Bravo Espinoza* y José Germán Salinas Gamboa**. Universidad César Vallejo

INTRODUCCIÓN

Con la era de la información y la revolución digital, el mercado se encuentra cambiando constantemente y no son ajenas a ello las organizaciones. Las fluctuaciones en el mercado han llevado a estas a formular estrategias para incrementar su competitividad (Bobadilla, Callata y Caro, 2015). O'Boyle y Harter (2013) en su investigación plantean el incremento del engagement; pero desde una perspectiva estratégica, la cual aporte valor. De acuerdo al informe State of the global workplace, donde se recopiló datos de 22 países de Latinoamérica, los colaboradores engaged solo representan un 21% y en el Perú, un escaso 17%. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el engagement y el desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020.

METODOLOGIA

El tipo de investigación fue cuantitativa básica, diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. La población estuvo conformada por 395 colaboradores, el tamaño de muestra fue 195 profesionales de la salud, asistenciales y administrativos de la Red Salud Chepén. Se aplicó el cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale, con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.84 y el Individual Work Performance Questionnaire, con un nivel de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.82. Se empleó la estadística descriptiva, a través de tablas y gráficos y la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov; y el coeficiente de correlación de Spearman.

RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Engagement y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020

Nivel de Engagement	Nivel de Desempeño Laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Alto	109	98.2	7	17.5	0	0.0	116	59.5
Medio	2	1.8	33	82.5	0	0.0	35	17.9
Bajo	0	0.0	0	0.0	44	100.0	44	22.6
Total	111	100.0	40	100.0	44	100.00	195	100.0

Medida de correlación de Spearman: 0.804 ($p < 0.01$).

CONCLUSIÓN

Se determinó que existe una relación positiva y fuerte entre el engagement y el desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020, con un Rho de Spearman de 0.804 y un nivel de significancia de $p < 0.01$; por tanto, se concluye que a medida que se incrementa el engagement, a través de los niveles de vigor, dedicación y absorción, el desempeño laboral también lo hará.