

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



TESIS

**RENDIMIENTO LABORAL Y ENGAGEMENT POST
COVID-19 EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN
SANTOS ATAHUALPA 2023**

Para optar el : Título Profesional de Psicóloga
Autora : Bach. Miriam Andreina Aguirre Sovero
Asesora : Mtra. Paola Ines, Guerra Rojas
**Línea de Investigación
Institucional** : Salud y Gestión en Salud.
Fecha de inicio : 24 de abril al 2023
Fecha de culminación : 21 de marzo del 2024

Huancayo – Perú

2024

DEDICATORIA

A mi familia, por ser mi inspiración y motivación.

A mis docentes y catedráticos de la Escuela Profesional de Psicología.

La autora

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la escuela profesional,
por formar a estudiantes investigadores.

A director del Centro Pre Universitario,
de la UNISCJSA, por permitir el
desarrollo del quehacer científico.

A mi asesora Ps. Guerra Rojas Paola Ines,
quien, con su enseñanza, experiencia,
motivación y sobre todo paciencia me
orientó en la investigación.

MIRIAM

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00417-FCS -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

RENDIMIENTO LABORAL Y ENGAGEMENT POST COVID-19 EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA 2023

Con la siguiente información:

Con autor(es) : BACH. AGUIRRE SOVERO MIRIAM ANDREINA

Facultad : CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela profesional : PSICOLOGÍA

Asesor : PS. PAOLA INES, GUERRA ROJAS

Fue analizado con fecha **11/10/2024** con **107 pág.**; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **19 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 11 de octubre de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI

JEPA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
CONSTANCIA DE SIMILITUD.....	iv
CONTENIDO	iv
CONTENIDO DE TABLAS.....	viii
CONTENIDO DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Delimitación del problema	16
1.2.1. Temporal	16
1.2.2. Espacial	16
1.2.3. Teórica.....	17
1.3. Formulación del problema.....	17
1.3.1. Problema general.....	17
1.3.2. Problemas específicos	17
1.4. Justificación.....	17
1.4.1. Justificación social	17
1.4.2. Justificación teórica.....	18
1.4.3. Justificación metodológica.....	18
1.5. Objetivos.....	18
1.5.1. Objetivo general	18
1.5.2. Objetivos específicos	19
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	25
2.1.3. Antecedentes locales	29

2.2.	Bases teóricas o científicas.....	31
2.2.1.	Teoría del Rendimiento laboral.....	31
2.2.2.	Teoría del engagement.....	35
2.3.	Marco conceptual.....	38
CAPÍTULO III HIPÓTESIS		41
3.1.	Hipótesis.....	41
3.1.1.	Hipótesis general.....	41
3.1.2.	Hipótesis específica.....	41
3.2.	Variables.....	42
3.2.1.	Variable 1:.....	42
3.2.2.	Variable 2: Engagement.....	42
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....		44
4.1.	Método de investigación.....	44
4.2.	Tipo de investigación.....	44
4.3.	Nivel de investigación.....	45
4.4.	Diseño de investigación.....	45
4.5.	Población y muestra.....	46
4.5.1.	Población.....	46
4.5.2.	Muestra.....	46
4.5.3.	Tipo de muestreo.....	47
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
4.6.1.	Técnicas.....	49
4.6.2.	Instrumento.....	49
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	51
4.8.	Aspectos éticos de la investigación.....	52
CAPÍTULO V RESULTADOS.....		55
5.1.	Descripción de resultados.....	55
5.1.1.	Resultados generales de la variable Rendimiento laboral.....	55
5.1.2.	Resultados generales de la variable: Engagement.....	61
5.2.	Contrastación de hipótesis.....	67
5.2.1.	Contrastación de la hipótesis general.....	67
5.2.2.	Hipótesis específica 1.....	68

5.2.3. Hipótesis específica 2.....	70
5.2.4. Hipótesis específica 3.....	72
5.3. Discusión de resultados	73
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	83
ANEXOS	90
Anexo 01: Matriz de consistencia	91
Anexo 02: Matriz de operacionalidad de las variables.....	92
Anexo 03: Instrumento de Investigación.....	94
Anexo 04: Solicitud de aplicación	97
Anexo 05: Constancia de aplicación	99
Anexo 06: Carta de aceptación de utilización de nombre	100
Anexo 07: Consentimiento informado.....	101

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. <i>Ficha técnica del instrumento Rendimiento laboral</i>	46
Tabla 2. <i>Ficha técnica del instrumento engagement</i>	48
Tabla 3. <i>Frecuencias generales de Rendimiento laboral</i>	55
Tabla 4. <i>Resultados generales de la variable: Rendimiento laboral</i>	57
Tabla 5. <i>Resultados de la dimensión 1: Rendimiento en la tarea</i>	58
Tabla 6. <i>Resultados de la dimensión 2: Comportamiento contraproducentes</i>	60
Tabla 7. <i>Resultados de la dimensión 3: Rendimiento en el contexto</i>	61
Tabla 8. <i>Frecuencias generales de la Engagement</i>	64
Tabla 9. <i>Resultados generales de la variable: Engagement</i>	65
Tabla 10. <i>Resultados de la dimensión 1: Vigor</i>	67
Tabla 11. <i>Resultados de la dimensión 2: Dedicación</i>	68
Tabla 12. <i>Resultados de la dimensión 3: Absorción</i>	70
Tabla 13. <i>Contrastación de hipótesis general</i>	73
Tabla 14. <i>Contrastación de hipótesis específica 1</i>	75
Tabla 15. <i>Contrastación de hipótesis específica 2</i>	77
Tabla 16. <i>Contrastación de hipótesis específica 3</i>	79

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. <i>Frecuencias generales de Rendimiento laboral</i>	56
Figura 2. <i>Resultados de la variable Rendimiento laboral por niveles</i>	57
Figura 3. <i>Resultados de la dimensión 1: Rendimiento en la tarea</i>	59
Figura 4. <i>Resultados de la dimensión 2: Comportamiento contraproducentes</i>	60
Figura 5. <i>Resultados de la dimensión 3: Rendimiento en el contexto</i>	62
Figura 6. <i>Frecuencias generales de Engagement</i>	65
Figura 7. <i>Resultados de la variable Engagement por niveles</i>	66
Figura 8. <i>Resultados de la dimensión 1: Vigor</i>	67
Figura 9. <i>Resultados de la dimensión 2: Dedicación</i>	69
Figura 10. <i>Resultados de la dimensión 3: Absorción</i>	70

RESUMEN

El presente trabajo académico, tuvo por objetivo general: Establecer la relación entre el rendimiento laboral y engagement en tiempos de post covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023. Investigación que nació de la pregunta: ¿Qué relación que existe entre rendimiento laboral y engagement en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023? Metodológicamente, fue de tipo básica, de nivel investigativo descriptivo correlacional. Se empleó, el método científico, pero también se utilizó el método descriptivo, desde su particularidad, fue de diseño no experimental – transversal correlacional, se consideró una muestra de 95 colaboradores entre docentes y administrativos del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa. Se concluyó que, existe una relación positiva entre el Rendimiento laboral y el engagement post covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023. Según la prueba Rho de Spearman, donde se muestra una correlación positiva alta de (0,764), con una Sig. (significancia bilateral) de 0,000 menor a 0,05. Se recomienda a la comunidad educativa, promocionar el estudio sistemático del Rendimiento Laboral y Engagement en los colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa. Más aún desarrollar estudios en diversos contextos para afianzar mecanismos para un adecuado proceso para enfatizar el desarrollo del Rendimiento laboral de todos los colaboradores.

Palabras clave: Rendimiento, Laboral, Engagement, Docentes, Colabores, Administrativos, Centro Pre Universitario.

ABSTRACT

The present academic work, had as general objective: To establish the relationship between the work performance and engagement in times of post covid-19 in collaborators of the National Intercultural University of the Central Jungle Juan Santos Atahualpa 2023. Research that was born from the question: What is the relationship between work performance and engagement in times of Post Covid-19 in collaborators of the National Intercultural University of the Central Jungle Juan Santos Atahualpa 2023? Methodologically, it was of a basic type, of a descriptive, correlational level of research. The scientific method was used, but the descriptive method was also used, since its peculiarity was non-experimental design – cross-correlational, a sample of 95 collaborators between teachers and administrators of the Pre-University Center of the National Intercultural University of the Central Forest Juan Santos Atahualpa was considered. It was concluded that there is a positive relationship between labour performance and engagement post covid-19 at the National Intercultural University of the Central Jungle Juan Santos Atahualpa 2023. According to Spearman's Rho test, where a high positive correlation of (0,764) is shown, with a Sig. (bilateral significance) of 0,000 less than 0.05. It is recommended that the educational community promote the systematic study of Labor Performance and Engagement in the collaborators of the National Intercultural University of the Central Forest Juan Santos Atahualpa. Further develop studies in various contexts to strengthen mechanisms for an appropriate process to emphasize the work performance development of all employees.

Keywords: Performance, Labor, Engagement, Teachers, Collaborators, Administrative, Pre-University Center.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Se ha observado que los empleados a menudo superan las 10 horas de trabajo cada día, lo que resulta en fatiga física; sin embargo, esto no conduce a la pereza mental, ya que comienzan el siguiente día laboral renovados y entusiastas. Ellos muestran la capacidad de participar en sesiones de trabajo prolongadas a lo largo de su día, hasta el punto de que no ven la duración de su trabajo como una carga. Las condiciones del lugar de trabajo son adecuadas, aunque a veces los empleados tienen conflictos; y los trabajadores creen que no se les compensa adecuadamente por el tiempo que dedican y los resultados que producen.

Flores (2018), sostiene que “dado que se ha demostrado que es muy eficaz para aumentar los niveles de satisfacción en el lugar de trabajo, el compromiso se incluye a menudo en los programas de intervención laboral en América Latina” (p.45).

Ortiz y García (2021) afirman que el compromiso del personal no mejora en roles que no requieren talentos específicos. Por lo tanto, es esencial evaluar su

rendimiento. Vásquez et al. (2020) afirman que en Chile, el rendimiento de los empleados está correlacionado con la extensión de los objetivos incluidos dentro de la organización y los incentivos que corresponden a sus preferencias. Viñán et al. (2020) enfatizan que la eficiencia laboral en Ecuador se ve considerablemente afectada por los estándares de remuneración, ya que los incentivos externos son generalmente más gratificantes que la motivación intrínseca.

Por su parte, Saavedra et al. (2020), refieren que “esto requiere un trabajo por parte de la empresa, ya que la gestión es necesaria para la planificación, que es esencial para lograr no sólo el compromiso, sino también el liderazgo, la competitividad, e incluso la iniciativa para crear habilidades con el fin de producir mejores resultados” (p.34).

La investigación indica que la motivación individual y la dedicación profesional muestran un grado significativo de vigor y compromiso; sin embargo, la primera fomenta una disposición emprendedora y asertiva, caracterizada por la resiliencia ante la adversidad, mientras que la segunda se basa en la dedicación así como en el vigor por el crecimiento sin requerir acción.

Según Rodríguez et al (2020), “la implicación en asuntos laborales se ha convertido en una tendencia significativa en la gestión global de los recursos humanos. Su principal objetivo es regular la producción, retener el talento y fomentar la innovación dentro de las empresas” (p. 23).

Se puede deducir que los individuos que presentan mayores niveles de implicación tienen una fuerte conexión y entusiasmo hacia su trabajo, lo que se hace evidente en su desempeño de las actividades cotidianas. Este grado de implicación

se extiende desde tareas básicas a resultados más avanzados, y desde un nivel individual a uno organizacional.

Pérez (2019), afirma que el rendimiento laboral “es de suma importancia para las organizaciones que valoran los resultados del trabajo. Es crucial que las organizaciones tengan una comprensión integral de los resultados laborales de sus empleados” (p. 45). Esto incluye tener una explicación clara del desempeño deseado y proporcionar orientación continua para garantizar resultados exitosos

Transformar la cultura o la estructura de una organización es inalcanzable sin este componente esencial; sin embargo, el compromiso de los empleados es un factor independiente; se basa en la inteligencia emocional, que es vital ya que permite a los empleados identificar sus propios sentimientos y necesidades. Por lo tanto, es crucial que los profesionales de RRHH elijan a empleados que sean fiables, que se impliquen en la misión de la empresa, que se dediquen a su trabajo, que se sientan orgullosos de su trabajo y que tengan mucha energía y sean productivos en su trabajo.

Cultivar un sentimiento de afiliación de los empleados con la organización es crucial para aumentar su implicación. Varios métodos para lograr este objetivo incluyen: Fomentar una cultura corporativa sólida y constructiva, articular con claridad la visión, articular la misión y los valores de la empresa, proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional y el avance en la carrera dentro de la organización, reconocer y recompensar los logros sobresalientes, cultivar un clima de trabajo que promueva la inclusión y la colaboración, establecer líneas de comunicación claras e inequívocas que promuevan la apertura y la transparencia entre la dirección y el personal. En resumen, la identificación de los empleados con

su empresa está estrechamente relacionada con el compromiso, cómo afecta el grado de identificación y participación de las personas en el éxito de la organización. Sin embargo, hay ciertos aspectos que influyen en el rendimiento laboral, como los casos de incumplimiento de las métricas de desempeño especificadas, que dificultan el logro exitoso de los objetivos estratégicos. Una de las metas trazadas debe ser mejorar la administración institucional para elevar el bienestar y la calidad de vida de los usuarios. Sin embargo, la capacidad de adaptación y el desempeño eficaz se ven obstaculizados por la falta de coordinación entre planes y acciones, así como la resistencia a aprender nuevas habilidades y tecnologías.

Es evidente la ausencia de una administración pública con perspectiva multicultural, dadas las variadas culturas y prácticas de los barrios donde viven los usuarios. Hay una falta de entusiasmo para participar en actividades extraescolares, una falta de comportamiento proactivo y dificultades para formar conexiones interpersonales cooperativas y prestar ayuda a los demás. Estos factores contribuyen a que las personas experimenten índices inferiores de rendimiento laboral.

El engagement se refiere a un estado de ánimo caracterizado por la positividad y la satisfacción en relación con el empleo. El término se refiere al grado de compromiso y esfuerzo necesarios para realizar con éxito un trabajo. Por lo tanto, es esencial que sean supervisados eficazmente, ya que su éxito y la consecución de los objetivos corporativos a menudo dependen de ello. Para alcanzar el éxito y la viabilidad a largo plazo, las organizaciones deben gestionar eficazmente sus recursos humanos a fin de garantizar un aprovechamiento óptimo del talento. Por

lo tanto, para mejorar y potenciar la estructura laboral, hay que utilizar ciertos instrumentos que permitan evaluar con precisión el grado real de dedicación de los empleados a la institución.

En lo que respecta al desempeño de las tareas, los trabajadores demuestran un grado de competencia que no está a la altura de las expectativas en términos de conciencia del contexto y flexibilidad. Por tanto, un aumento de la dedicación permitiría a los trabajadores sobresalir, facilitando así la consecución de objetivos predeterminados de forma altamente productiva y competente.

Los factores examinados están siendo investigados por varias organizaciones, universidades e institutos educativos a nivel mundial. Sin embargo, la investigación sobre el Rendimiento laboral y la participación en el período post-Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Temporal

Se desarrolló en el 2023, entre los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Tiempo, en el que se desarrollaron las labores académicas y administrativas de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.

1.2.2. Espacial

El estudio, se desarrolló con los colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, ubicado en la provincia de Chanchamayo de la región Junín.

1.2.3. Teórica

Esta investigación utilizó la teoría de Koopmans et al. (2014) para la variable de Desempeño Laboral y la teoría de Schaufeli y Barker para la variable de Compromiso. 2013.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación que existe entre rendimiento laboral y engagement en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre rendimiento en la tarea y vigor en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023?
2. ¿Qué relación existe entre comportamientos contraproducentes y absorción en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023?
3. ¿Qué relación existe entre rendimiento en el contexto y dedicación en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación social

Socialmente, fue pertinente ya que facilitó el desarrollo de la correlación entre el rendimiento laboral y la participación en el período post-Covid-19 entre los

miembros del personal de la Universidad Intercultural Nacional de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023. Las organizaciones deben utilizar iniciativas de compromiso para mejorar el rendimiento de los empleados en alineación con sus objetivos.

1.4.2. Justificación teórica

Fue relevante teóricamente, porque ayudó a desarrollar las teorías ofrecidas y a crear una conexión entre el Rendimiento laboral y el engagement y estuvieron respaldadas bajo las teorías de Schaufeli y Barker (2013) y Koopmans et al. (2014).

De este modo, se contribuyó a la comprensión de los indicadores e instrumentos que influyen en la dedicación frente a las variables en estudio, y se aportarán citas para facilitar investigaciones futuras.

1.4.3. Justificación metodológica

En el marco metodológico, ayudó a las personas a utilizar instrumentos con validez y confiabilidad probadas para las variables de interés, con pruebas determinadas a través de la consistencia interna.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre rendimiento laboral y engagement en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre rendimiento en la tarea y vigor en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023.
2. Establecer la relación entre comportamientos contraproducentes y absorción en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023.
3. Establecer la relación entre rendimiento en el contexto y dedicación en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En relación con los temas de Desempeño Laboral y Compromiso, se han realizado muchos estudios pertinentes, como se detalla a continuación:

2.1.1. Antecedentes internacionales

Espinoza y Toscano (2020) publicaron el estudio académico titulado "Salario Emocional: Una Solución Alternativa para Mejorar el Rendimiento Laboral." El objetivo presentado es proporcionar los hallazgos de la investigación literaria mundial sobre las ventajas de su implementación. La metodología fue cuantitativa. Los investigadores determinaron que, a pesar de poseer una posición "estable" y lucrativa, los empleados continuarían en su búsqueda de un rol que ofrezca un equilibrio entre la compensación y otras consideraciones, como lo muestran otros estudios en la literatura revisada. Actualmente, la implementación

de la compensación emocional en las empresas se considera un factor crucial para mejorar el rendimiento, la motivación y la productividad de los empleados.

Lozano y Forero (2020) realizaron un estudio sobre "Estrategias de Compromiso para el Clima Laboral". El objetivo era establecer una estrategia organizacional crucial: el compromiso, destinada a fomentar un ambiente laboral positivo. Los individuos comprometidos se definen por su proactividad, energía y altos niveles de compromiso, demostrando una participación significativa en su trabajo—cualidades que todas las organizaciones aspiran a cultivar en su capital humano. Se llevó a cabo una investigación documental para este objetivo. Determinaron que las empresas deben implementar medidas regularmente para permitir que las personas en autoridad detecten problemas y formulen estrategias para mejorar el ambiente laboral.

Calderón et al. (2020) realizaron un estudio titulado "El Efecto de la Socialización Organizacional en el Compromiso de los Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro." Su objetivo era investigar la influencia de los dominios de socialización organizacional en el compromiso laboral reportado por los trabajadores mexicanos muestreados. El enfoque utilizado fue transversal y correlacional. Los trabajadores en la muestra demostraron efectos en la energía, el enfoque y el compromiso con el trabajo, influenciados por su comprensión y anticipación de las recompensas que recibirían. Este artículo enfatiza la importancia de socializar para fomentar el compromiso, que actúa tanto como un precursor como un componente integral de la productividad y el bienestar en el lugar de trabajo.

Mesurado y Laudadio (2020), en su artículo titulado: “*Teaching Experience, Psychological Capital and Work Engagement. Their Relationship with the Burnout on University Teachers*”. En su estudio tuvo como objetivo: estudiar si las diferentes etapas del desarrollo profesional de docentes hacen variar los niveles de capital psicológico, engagement y burnout en docentes universitarios. La metodología empleada fue la cuantitativa, donde su muestra o población estuvo compuesta por 250 maestros universitarios, para ello se utilizará cuestionarios. Concluyeron que, los educadores más experimentados mayores niveles de absorción, un componente de la implicación, y mayores niveles de capital psicológico que los profesores menos experimentados y mayores niveles de absorción, un componente de la implicación, que los profesores menos experimentados.

Jurado (2020) realizó una investigación titulada "Desempeño Laboral y Comportamientos de Ciudadanía Organizacional: Su Relación con Factores Psicosociales en Muestras de Guardias Civiles." El objetivo era examinar el rendimiento laboral y los comportamientos de ciudadanía organizacional y su correlación con características psicológicas en muestras de guardias civiles. Se utilizó una técnica cuantitativa, incluyendo una población y una muestra de 289 participantes. Se demostró que niveles más altos de comportamientos de ciudadanía organizacional positivos y satisfacción laboral se correlacionan con contratos psicológicos más sólidos.

Gómez et al. (2020) realizaron una investigación titulada "Evaluación del compromiso entre los trabajadores de la salud en Uruguay utilizando la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES)." Su objetivo era evaluar las

características psicométricas de la adaptación al español de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht. (UWES). El enfoque utilizado fue mixto, utilizando una muestra de 1,324 trabajadores. Su análisis determinó que los ítems AB6 y VI6 presentan deficiencias psicométricas idénticas, tal como se detalla en el manual del instrumento. Es esencial enfatizar que estos temas son pertinentes al examinar la naturaleza de los roles de los profesionales de la salud, donde la capacidad de los trabajadores para "desconectarse" de sus deberes y su resiliencia ante la adversidad pueden impactar significativamente su productividad y bienestar. ante la adversidad pueden ser cruciales para su productividad y bienestar.

Juyumaya (2020), en su investigación desde Chile: “*Work engagement, job satisfaction and performance: the role of organizational culture*”. Tuvieron como objetivo: investigó la relación entre el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el desempeño de tareas, en el contexto chileno. En la que emplearon metodológicamente un enfoque cuantitativo, transversal, para ello se utilizó dos encuestas. Concluyó que, se demostró que un alto nivel de compromiso laboral se correlaciona favorablemente tanto con la satisfacción laboral como con el rendimiento de las tareas.

Ruiz (2020), realizó el siguiente estudio: “*Indagación Apreciativa. Relación con Engagement y Rendimiento Laboral*”. El propósito era determinar si los niveles de compromiso aumentan. La muestra incluyó 15 colaboradores, y el estudio fue experimental. Concluyó que, este estudio se suma al importante conjunto de investigaciones que demuestran que tratar a los empleados con respeto y aprecio aumenta no sólo su propio bienestar y felicidad en el trabajo, sino también los resultados de la empresa.

León et al. (2020) realizaron un estudio sobre el "Impacto del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los Docentes." Su propósito era determinar la influencia del entorno organizacional en la eficacia instructiva dentro del lugar de trabajo de una institución. Este fue un estudio de investigación descriptiva que incluyó una muestra de 80 participantes, a quienes se les proporcionaron dos cuestionarios sobre ambas variables. Los investigadores determinaron que el desempeño laboral de los instructores, evaluado a través de los resultados académicos de la institución, se ve afectado por los determinantes del entorno organizacional previamente descritos, los cuales son cruciales para el modelo y, por ende, vitales para cumplir con el propósito del estudio.

Gil et al. (2020) realizaron un estudio de investigación titulado "Resiliencia y Compromiso en Trabajadores de la Unidad de Cuidados Intensivos." El objetivo era examinar la correlación entre estos estados mentales entre el personal de salud en una unidad de cuidados intensivos. (ICU). El enfoque utilizado fue una investigación descriptiva cuantitativa y transversal, utilizando una muestra de 66 trabajadores, a quienes se les enviaron cuestionarios sobre las variables en investigación. Determinaron un alto nivel promedio de Compromiso y Resiliencia, una correlación positiva entre el factor de competencia personal (Resiliencia) y la dimensión de vigor (Compromiso), disparidades significativas en la autoconfianza y las competencias de propósito en la vida (Resiliencia) y la dimensión de absorción (Compromiso) en relación con factores sociodemográficos, y un elevado nivel de Compromiso entre el personal de la UCI neonatal y de riesgo obstétrico.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Chavarri (2022), en su tesis titulada: “Motivación Laboral y Compromiso entre los Empleados de una Empresa Manufacturera, San Juan de Lurigancho – 2021.” El objetivo era determinar la correlación entre la motivación laboral y el compromiso de los empleados dentro de una empresa de manufactura en San Juan de Lurigancho en 2021. La metodología utilizada fue rudimentaria, empleando una muestra de 84 participantes. Se determinó que los trabajadores muestran más dedicación a los objetivos de la institución debido al incentivo proporcionado para perseguir estas metas, y este compromiso contribuye a la mejora de los entornos internos de la institución para lograr este objetivo.

Paipay (2022) presentó la tesis: “Compromiso para Mejorar el Rendimiento Laboral en el Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima 2021.” El objetivo era determinar la correlación entre el compromiso y el rendimiento laboral entre los empleados del Hospital San Juan Bautista en Huaral, Lima, en 2021. La técnica utilizada incluyó un enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de 80 trabajadores a quienes se les entregaron cuestionarios como instrumento del estudio. El personal del Hospital San Juan Bautista en Huaral, Lima 2021, muestra un vínculo significativo entre la emoción y la productividad laboral. El coeficiente de 0.284 indica una correlación positiva entre la implicación y el rendimiento laboral en promedio (significancia = 0.000; 0.05; Rho de Spearman = 0.284). El concepto de compromiso está correlacionado con el rendimiento laboral, subrayando la necesidad de cultivar y mejorar el compromiso de los empleados.

Mendoza y Torres (2022), investigaron: “*Engagement y rendimiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín*”. Para ello, tuvieron como objetivo: Evaluar la correlación entre el compromiso de los empleados y el rendimiento laboral dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín. El enfoque aplicado utilizó una muestra de 120 colaboradores. Concluyeron que, muestra que existe una asociación positiva entre el entusiasmo de los empleados y la productividad en el trabajo (medida por la Rho de Spearman) y que esta correlación es estadísticamente significativa ($p = 0,000$).

Llayqui y Cuti (2022) presentaron la tesis: “El compromiso y su impacto en el desempeño laboral individual de los colaboradores del proyecto Sistema de Disposición de Relaves - Quellaveco - Moquegua, 2021.” Su objetivo era determinar el efecto del compromiso en el rendimiento laboral individual de los colaboradores involucrados en el Proyecto de Disposición de Relaves - Quellaveco - Moquegua, 2021. El enfoque utilizado fue descriptivo-correlacional y explicativo. Se seleccionó una muestra de 124 trabajadores y se les enviaron cuestionarios. Su participación en el proyecto del Sistema de Disposición de Relaves mejoró considerablemente el rendimiento individual en el trabajo. El factor de absorción influye significativamente en el rendimiento laboral individual, mientras que las otras dimensiones tienen menos o ningún impacto.

Chanduvi (2021) realizó una investigación titulada “Compromiso y Desempeño Laboral en la Gestión Educativa Regional de Lambayeque.” Se presentó como el objetivo principal: determinar la correlación entre el compromiso y el rendimiento laboral dentro de la Dirección Regional de Educación de Lambayeque. El enfoque utilizado fue fundamental, incluyendo una muestra de 100

participantes a quienes se les administraron cuestionarios sobre las variables examinadas. El análisis reveló una fuerte correlación positiva de 0.984 ($p < 0.05$) entre la emoción laboral y la eficacia del rendimiento. La investigación demostró que la participación de los empleados es un fuerte predictor del rendimiento en el lugar de trabajo.

Agurto et al. (2020) realizaron una investigación titulada "El papel del compromiso ocupacional como una alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los empleados." El propósito presentado es evaluar la adecuación del programa de compromiso ocupacional de la empresa para mejorar la satisfacción laboral de los empleados. La metodología utilizada fue cuantitativa, incluyendo una muestra de 201 participantes, a quienes se les administraron dos cuestionarios relacionados con cada variable. Determinaron que las personas que están insatisfechas en su trabajo muestran una productividad reducida, lo cual se atribuye a su falta de compromiso con la organización y su incapacidad para adoptar la visión de éxito de los líderes o las soluciones propuestas.

Saavedra (2020) realizó un estudio titulado "Gestión del Compromiso en la Satisfacción Laboral de los Empleados en Instituciones Públicas." Su objetivo era comprender y sugerir mejoras en la gestión del compromiso y su impacto en la felicidad laboral de los empleados dentro de las organizaciones públicas. Se utilizó la estrategia hipotético-deductiva. El enfoque utilizado fue descriptivo y no experimental, con una muestra que incluía nueve artículos científicos. Determinaron que el incentivo ofrecido motiva a la institución a desarrollar entornos internos que mejoran el confort de los empleados y su compromiso con los objetivos institucionales. Las políticas internas deben priorizar la felicidad

laboral, la cual puede mejorarse a través de recompensas, capacitación y oportunidades para el desarrollo personal y profesional, beneficiando en última instancia a las instituciones.

Ruiz et al. (2020) realizaron una investigación titulada "El Proceso de Compromiso y Su Impacto en la Productividad Laboral de los Funcionarios - Municipalidad Distrital de Lagunas." El propósito fue propuesto: Determinar la correlación entre la participación y la productividad laboral entre los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas. En consecuencia, utilizaron una técnica descriptiva, con una muestra de 35 funcionarios a quienes se enviaron cuestionarios. Los hallazgos indicaron que la productividad laboral estaba en un nivel bajo del 46%, el conocimiento estaba en un nivel bajo del 54%, los valores estaban en un nivel medio del 43% y las relaciones laborales también estaban en un nivel bajo. Existe una correlación positiva y sustancial entre el compromiso de los empleados y el rendimiento laboral, como lo demuestra un valor de Spearman Rho de 0.839.

Rios (2020) realizó una investigación titulada "Satisfacción laboral y compromiso entre los empleados en el servicio de alimentos de los campamentos mineros." El objetivo era determinar la correlación entre la felicidad laboral y el compromiso entre el personal de servicio de alimentos en los campamentos mineros de Moquegua, Cerro de Pasco y Ayacucho. La técnica adoptada fue cuantitativa, utilizando una muestra de 107 colaboradores a quienes se les administró un cuestionario como instrumento. Determinaron que la satisfacción con la supervisión, los incentivos intrínsecos, la calidad de los resultados y la participación estaban relacionados con la energía y la dedicación.

Castro et al. (2020) realizaron un estudio titulado "Relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso en la Intención de Rotación en una Empresa Minera." Su objetivo era examinar los determinantes de la satisfacción laboral y el compromiso que influyen en la disminución de la intención de rotación entre los empleados de una empresa minera. El enfoque utilizado fue cuantitativo, empleando un diseño explicativo-causal, con una muestra de 403 individuos encuestados. La investigación tiene como objetivo identificar los factores relacionados con la felicidad y el compromiso en el trabajo que impactan de manera más significativa las decisiones de los trabajadores sobre las solicitudes de traslado. Se demostró que existe una correlación negativa entre el compromiso de los empleados y la intención de cambiar de trabajo; a medida que la empresa minera experimenta un descenso en las subdimensiones de beneficios y supervisión (satisfacción laboral), la probabilidad de que un empleado busque un cambio de trabajo disminuye.

2.1.3. Antecedentes locales

Jacobe (2021) escribió la tesis titulada: "Influencia del compromiso en el rendimiento laboral del personal del Labor Medical Center S.A.C., 2020." El objetivo era evaluar el impacto del compromiso en el rendimiento laboral de los empleados del Labor Medical Center S.A.C – 2020. La técnica utilizada fue aplicada y explicativa, incluyendo una muestra de 18 trabajadores de la población, a quienes se les enviaron cuestionarios sobre ambas variables. Determinaron que los impactos beneficiosos del compromiso de los empleados en la productividad y la satisfacción laboral eran evidentes en 2020 en el Centro Médico Laboral S.A.C.

Espinoza y Vilchez (2020) autoraron una tesis titulada: “Gestión del Talento Humano y Compromiso Laboral entre los Colaboradores de Empresas Financieras en el Distrito de Tarma.” Su objetivo era determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso de los empleados entre el personal de las empresas financieras en la zona de Tarma. La investigación fue un diseño fundamental, correlacional, no experimental y transversal que incluyó una población y muestra de 39 trabajadores, a quienes se les enviaron cuestionarios. La empresa determinó que no había una correlación sustancial entre la gestión del talento humano y el compromiso de los empleados, ni había correlaciones significativas entre los componentes de la gestión del talento humano y la variable del compromiso de los empleados.

Llanos y Riveros (2020) autorizaron una tesis titulada: “Programa de Compromiso Laboral para Reducir el Ausentismo Laboral en la Lavandería Delfus S.A.C., Lima - 2019.” El propósito declarado fue construir una propuesta de valor a través del programa de compromiso laboral para mitigar el ausentismo en la lavandería DELFUS S.A.C. en Lima, 2019. El enfoque utilizado fue cuantitativo, utilizando una muestra de 38 colaboradores a quienes se les aplicó una técnica de encuesta sobre las variables. Determinaron que, para aumentar la participación, el programa incluiría intervenciones dirigidas a los requisitos laborales primarios, los recursos laborales y los activos individuales. Las medidas más influyentes en el compromiso de los empleados se elegirán para formular una estrategia sistemática y secuencial.

Bastidas (2019) escribió una tesis titulada: "Compromiso Laboral y Valores Éticos en el Personal Profesional del Hospital Regional de Docencia Quirúrgica

Daniel Alcides Carrión, Huancayo - 2018." El objetivo fue determinar la correlación entre el compromiso laboral y los principios éticos entre los empleados profesionales del Hospital Clínico Quirúrgico Docente Regional Daniel Alcides Carrión en Huancayo - 2018. La metodología utilizada fue científica, empleando una técnica cuantitativa no experimental, con una muestra que incluyó a 89 participantes. El estudio reveló que, en el Hospital Regional de Enseñanza Quirúrgica, existe una asociación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral de los trabajadores y su compromiso con el mantenimiento de estándares éticos en el lugar de trabajo.

2.2. Bases teóricas o científicas

A continuación, se detalla las teorías que respaldan el estudio de investigación científica:

2.2.1. Teoría del Rendimiento laboral

Motowildo (2015), especifica que “el valor anticipado de la conducta de un empleado en un momento determinado para la organización, lo que implica acciones que pueden ser decisivas para los objetivos de la organización.” (p.45).

Chiavenato (2011), define el rendimiento laboral “desde un ángulo diferente, basado en la producción, y subraya la necesidad de un uso eficiente tanto de las materias primas como del capital humano para que las empresas tengan éxito” (p.34).

Campell (2015), sostiene que “la estructura de ocho factores del rendimiento laboral según el modelo multifactorial y afirma que explicaba adecuadamente el constructo de la competencia en las tareas relacionadas con el trabajo, competencia en las tareas no relacionadas con el trabajo” (p.23).

Por su parte Murphy y Cleveland (2015), sostiene que “explica el rendimiento como una serie de acciones, incluyendo las que están orientadas a la tarea, las que se centran en mantener las conexiones interpersonales, las que fomentan la inacción y las que son perjudiciales” (p.56).

Cleveland et al. (2014), mencionan que “las variables que deben tenerse en cuenta en la evaluación del rendimiento, tanto en lo que se refiere al rendimiento del individuo como a los aspectos organizativos que pueden tener un impacto favorable o negativo en dicho rendimiento” (p.45).

Koopmans et al. (2014), sustentan que “el rendimiento laboral individual se define como los comportamientos regidos por la persona y excluye los comportamientos limitados por el entorno, mientras que el rendimiento laboral en su conjunto se define como los comportamientos o acciones de los empleados relacionados con los objetivos de la Organización” (p.32).

Por otro lado, se tiene a Cornejo (2020), “explica que la estrategia de un individuo para alcanzar sus objetivos son sus acciones mientras trabaja para conseguirlos” (p. 43). Fogaca et al. (2021), ostentaron que “la eficacia puede definirse como el grado en que una acción produce el resultado previsto” (p. 19).

Park et al. (2018), sostuvieron que la satisfacción laboral “está directamente correlacionada con la productividad y la motivación en el trabajo, lo que permite predecir el éxito o el fracaso de una empresa en cualquier industria” (p.78). Según Espinoza y Toscano (2020), esto se logrará a través de “una combinación de factores, entre los que se encuentran: la integración, la motivación, la responsabilidad, la actitud, el liderazgo y el orden” (p. 21).

El rendimiento laboral, según la definición de Chagray et al. (2020), se refiere al ritmo de realización de una determinada actividad, tarea o trabajo. Según Rabanal y Huamán (2019), el "desempeño" se refiere a lo bien que un individuo lleva a cabo las funciones y responsabilidades de su puesto.

De acuerdo a los diferentes puntos de vista, puedo precisar que los deberes físicamente exigentes, la baja moral, el alto estrés y las largas horas de trabajo tienen un impacto en el rendimiento laboral, además de la formación y la habilidad. Los malos hábitos de salud, como fumar o comer mal, son un resultado directo de trabajar en entornos estresantes, lo que a su vez tiene un impacto negativo en la productividad.

Por el contrario, el personal en lugares de trabajo propicios con niveles de estrés reducidos y organizaciones que ofrecen suficientes recursos e incentivos a menudo muestran una mayor productividad. En consecuencia, sobresalir en las responsabilidades profesionales mejora la seguridad y la eficiencia en el lugar de trabajo. Según Ramírez et al. (2019), el rendimiento laboral es un elemento crucial en el examen de diversos temas económicos, incluyendo los cambios en la utilización de la mano de obra, la movilidad ocupacional, las futuras necesidades de recursos humanos, las políticas de formación, el impacto de los avances tecnológicos en el empleo y el desempleo, la dinámica de los costos laborales y las mejoras en la productividad comparativa entre naciones, entre otros.

Según Reyes et al. (2018), la literatura sobre evaluación del rendimiento y eficiencia laboral puede clasificarse en dos categorías principales: (1) posiciones directamente asociadas con métricas de eficiencia, y (2) posiciones que examinan variaciones en la productividad total de los factores. (TFP).

Según Cornejo (2020), hay una serie de indicadores que pueden utilizarse para evaluar la productividad de un individuo en el trabajo. Por lo tanto, es crucial que las empresas hagan un seguimiento de aspectos como la producción del personal, los resultados de la formación y los niveles de satisfacción.

En su libro, Hidruogo (2016), define el desempeño laboral “como la acción de la cual el título simboliza a un colaborador que mantiene un desempeño designado como evaluaciones, valoraciones en diversas empresas basadas en sistemas que evalúan el nivel en dos sistemas ya sea de manera oficial o informal” (p. 23).

Finalmente, Rosales (2017), sostiene que los datos del Desempeño Laboral “han demostrado tener un impacto significativo en la retención de empleados actuales y antiguos” (p. 56). Ya que, el rendimiento laboral suele adoptar la forma de un sistema formalizado para la formación, el pago y la evaluación de los empleados y contratistas que colaboran en un proyecto, ya que requiere que todos los implicados se adhieran a un conjunto de procedimientos y normas establecidos basados en su trabajo anterior.

2.2.1.1. Dimensiones del Rendimiento laboral

A. Rendimiento en la tarea

Koopmans et al. (2014), refieren “a lo bien que el trabajador utiliza el tiempo, el esfuerzo y otros recursos para completar sus responsabilidades principales” (p. 38).

B. Rendimiento en el contexto

Koopmans et al. (2014), abarca “a las acciones llevadas a cabo por los trabajadores que benefician a los entornos físicos, sociales y mentales en los que se desarrollan sus principales responsabilidades” (p. 38).

C. Comportamientos contraproducentes

Koopmans et al. (2014), mencionan que “puede referirse a cualquier comportamiento que sea perjudicial para el bienestar de la organización y que se haya hecho a propósito con el objetivo de hacer daño o de servir a los intereses personales del actor” (p. 38).

2.2.2. Teoría del engagement

López y Chiclana (2018), sostienen que “proviene de las palabras latinas cum, que significa juntos, y promissus, que significa promesa, y se utiliza para describir un sentido de responsabilidad hacia una persona, situación u organización; la traducción inglesa, "commitment", deriva de estos mismos conceptos” (p. 18).

Por su parte, Johnston (2018), manifiesta “se considera que incluye no sólo elementos cognitivos, sino también conductuales, sociales, interpersonales y organizativos para lograr un resultado deseado por parte del individuo o del grupo” (p.34).

Entonces podemos señalar que, lo cognitivo se relaciona con el grado de reflexión y consideración que uno le da a un tema; lo afectivo con lo que uno siente sobre ese tema; y lo conductual con la forma en que uno trabaja con otros e interactúa con el mundo que lo rodea para crecer como individuo.

Así mismo, Johnston (2018), resalta que:

Implementar este enfoque a nivel organizacional sería beneficioso, siempre que los objetivos se conecten con la participación, el

compromiso y la felicidad hacia la empresa. Esto ocurre debido a un grado de compromiso colectivo en el que estos rasgos se integran en un grupo, llevando a los miembros a adoptar objetivos compartidos. (p. 35).

Según Caldas (2018), los empleados comprometidos con su trabajo tienen un fuerte sentido de inversión personal en su trabajo, reciben un refuerzo positivo por sus esfuerzos y se sienten parte de una comunidad. En un sentido similar, Moriano et al. (2018) definen el engagement como “el estado de ánimo satisfactorio que siente un colaborador previo a sus actividades laborales, en el que se siente energizado y feliz trabajando porque está muy comprometido para aportar valor a una organización”

Borrego et al. (2020) sostienen que "el compromiso" caracteriza una atmósfera donde los trabajadores muestran entusiasmo por su trabajo y están completamente dedicados a cumplir con los objetivos de la organización. La idea de la demanda y los recursos laborales se correlaciona efectivamente con la medida de participación por la misma razón.

Sánchez (2020) explica que la "demanda" es la abreviatura de los factores de estrés mental y físico que hacen mella en la salud de los trabajadores y les hacen sentirse agotados y desmotivados. Por el contrario, los recursos se refieren a las cosas que hacen que los trabajadores sigan adelante, como la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones por sí mismos y mantener relaciones positivas con los demás.

La idea que subyace a esta escuela de pensamiento es que si los empresarios dan a sus empleados más herramientas para manejar una mayor carga de trabajo, su

moral mejorará y serán más capaces de manejar las presiones del trabajo, lo que les permitirá producir los resultados deseados con mayor eficacia y eficiencia.

2.2.2.1. Teoría humanista del engagement

Tiene como objetivo formar a las personas de manera coherente con la premisa, entre otras cosas ayudándolas a alcanzar su máximo potencial y manteniendo el énfasis en cosas como el respeto humano, el bienestar mental y la realización profesional. Basándonos en la forma en que las personas de las distintas empresas ven el funcionamiento de las cosas, está claro que el Engágement tiene mucho en común en cuanto a los ideales.

La psicología humanista, según Cárdenas (2019), "aporta al engagement la consideración de la persona humana como centro de atención, en este caso, en el ámbito laboral, valorando sus valores" (p. 14). Razón por la cual, la forma en que uno se ve a sí mismo en el trabajo y cómo maneja los problemas dentro del lugar de trabajo están entrelazados.

Del mismo modo, como afirman Bobadilla et al. (2016), "engagement" denota "un estado afectivo-cognitivo multimodal", lo que hace que "la traducción de la palabra Engagement al idioma español sea una tarea complicada" (p. 56).

Maslach y Leiter (2015) caracterizaron "el compromiso como un estado cognitivo-emocional que persiste y evoluciona con el tiempo, independientemente de circunstancias o eventos específicos." (page 82). Además, estos autores delinear las tres dimensiones de la variable de compromiso, incluyendo el vigor, que enfatiza la participación apasionada del miembro del equipo en la tarea en cuestión, así como la voluntad de perseverar sin importar las circunstancias.

Así, se puede decir que la psicología positiva, que se encarga de la búsqueda de sensaciones felices en el trabajo, es la fuente del constructo Engagement, que se formó como un constructo opuesto al Burnout. Por eso, incluso los trabajadores que no sufren Burnout pueden beneficiarse de experimentar Engagement.

Debido a esto, Sarracho (2017), manifiesta "el engagement es la conexión entre los colaboradores con sus respectivas tareas diarias y la sensación de ser un ingrediente significativo e importante para su éxito"(p. 103).

2.2.2.2. Dimensiones del engagement

A. Vigor

Flores et al. (2015), refiere que "significa no estar cansado o agotado rápidamente, tener suficiente energía para dedicarse a su trabajo y el deseo de comprometerse con él a pesar de los retos que pueda suponer" (p.34).

B. Dedicación

Flores et al. (2015), resalta que "a las personas que están muy comprometidas con su trabajo porque lo encuentran significativo y gratificante" (p. 34).

C. Absorción

Flores et al. (2015), menciona que se "caracteriza por estar tan absorto en lo que se está haciendo que es difícil pensar en otra cosa, y sin embargo el tiempo parece pasar volando por lo mucho que se está disfrutando de la actividad en cuestión" (p.34).

2.3. Marco conceptual

Labor

Motowildo (2015), sostiene que “se refiere al estado de vida, compartiendo no sólo el cansancio y las preocupaciones, sino también la simple alegría de ser humano.

Rendimiento laboral

Motowildo (2015), sostiene que “se relaciona el resultado de un puesto de trabajo con los objetivos, las metas y las tareas realizadas, así como con la cantidad de tiempo dedicado a esas actividades, reconociendo que los recursos humanos son la variable principal” (p.46).

Eficiencia laboral

Motowildo (2015), ostenta que “es el cálculo del tiempo que se tardará en terminar un trabajo y del tiempo que se tardará en hacerlo de forma eficiente”(p.34).

Productividad laboral

Mejoras o retrocesos en la producción atribuibles a cambios en el esfuerzo humano, los recursos financieros, la innovación tecnológica o cualquier otra cosa.

Motivación laboral

Estos insumos son los que hacen que un individuo mejore o empeore su rendimiento.

Engagement

Mesurado y Laudadio (2019), afirman que “es un estado mental y cognitivo en el que se centran situaciones positivas y eventos particulares que tienen que ver con la superación de la persona” (p. 82). Son característicos del vigor, los niveles altos de energía, la colaboración frente al trabajo, el constante deseo de bienestar y el esfuerzo vital ante las actividades laborales.

Motivación

La capacidad de desarrollarse y mejorar tiene consecuencias de largo alcance porque permite a las personas aprovechar al máximo su vida. El desarrollo humano es un proceso interminable, pero es esencial en el trabajo y en las relaciones personales.

Personal

Es un elemento de la psicología humana, el estudio de los procesos mentales que inician, dirigen y mantienen el comportamiento.

Evaluación

Es una forma de medir el rendimiento de las personas en cuanto a la consecución de sus propios objetivos personales. La conducta y el rendimiento profesional pueden evaluarse ahora de forma metódica, objetiva y holística.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

- Ha: Existe relación positiva entre rendimiento laboral y engagement Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023.
- Ho: Existe relación negativa entre rendimiento laboral y engagement Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023.

3.1.2. Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

- Ha: Entre el rendimiento en la tarea y el vigor Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023, existe una relación positiva.
- Ho: Entre el rendimiento en la tarea y el vigor Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023, no existe una relación positiva.

Hipótesis específica 2

- Ha: Entre el comportamientos contraproducentes y la absorción Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023, existe una relación positiva.
- Entre el comportamientos contraproducentes y la absorción Post Covid-

19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023, no existe una relación positiva.

Hipótesis específica 3

- Entre el rendimiento en el contexto y la dedicación Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023, existe una relación positiva.
- Entre el rendimiento en el contexto y la dedicación Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023, no existe una relación positiva.

3.2. Variables

3.2.1. Variable 1: Rendimiento laboral

A. Definición conceptual

Koopmans et al. (2014), afirma que “son comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización” (p. 34).

B. Definición operacional

Se operacionalizó a través de 03 dimensiones: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto que cuenta con 16 ítems para ser medidas a través de la encuesta, con una escala de medición ordinal cuya calificación es: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5).

3.2.2. Variable 2: Engagement

A. Definición conceptual

Schaufeli & Barker (2013), sostienen que “es el estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción” (p. 32).

B. Definición operacional

Se operacionalizó a través de 03 dimensiones: Vigor, Absorción y Dedicación, para ello cuenta con 17 ítems, con una escala de medición ordinal cuya calificación es: Nunca (0); Casi nunca (1); Algunas veces (2); Regularmente (3); Bastante veces (4); Casi siempre (5); Siempre (6).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Se empleó el método hipotético deductivo, Según Hernandez et al. (2014), “se basa en posibilitar pronosticar y verificar nuevas hipótesis de la realidad, así como inferir otras y establecer predicciones a partir del sistema de conocimientos que se poseen” (p.21).

4.2. Tipo de investigación

El presente que hacer científico, estuvo basada en una investigación de tipo básica. Al respecto, Carrasco (2019), refiere que: La investigación de tipo básica, teórica, pura o fundamental se desarrolla a través de una aplicación no inmediata para la solución de los problemas, sino que por lo contrario busca crear o reestructurar conocimientos teóricos, enriquece el conocimiento científico y se orienta al descubrimiento de principios y leyes científicas (p. 144).

Toda vez, esta retroalimentación de los procesos de investigación científica es necesaria a efectos de estimación, ya que la aplicación del conocimiento impulsa la evolución de la realidad y asume sus repercusiones teóricas y prácticas para establecer la relación entre Rendimiento laboral y engagement en tiempos Post

Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, respectivamente.

4.3. Nivel de investigación

Respecto del objetivo planteado de establecer la relación entre Rendimiento laboral y Engagement en tiempos Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023, se pudo afirmar que el estudio fue de nivel descriptivo correlacional.

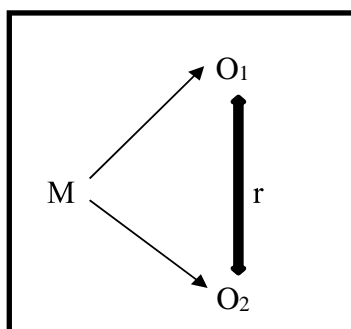
Toda vez que, a través de este nivel se buscó la relación entre las variables en estudio y se garantizó el desarrollo del estudio bajo un resultado.

Ya que una investigación científica de este nivel, según Carrasco (2019), “busca recolectar información y datos a través de cualidades o también características, con la finalidad de estudiar el objeto de estudio y establecer una relación entre dos o más variables en un tiempo y espacio determinado” (p. 91).

4.4. Diseño de investigación

El diseño del presente estudio fue el no experimental – transversal, correlacional. Ya que, este tipo de estudio según Hernández et al. (2014), busca recolectar los datos en un tiempo específico para descubrir características y cualidades y finalmente interrelacionarlas, el mismo que se realiza a través de una medición transversal con una población definida y en un solo periodo de tiempo” (p. 72).

El diseño fue el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O₁: Rendimiento laboral

O₂: Engagement

R: Relación entre las variables

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población del estudio actual estuvo compuesta por 110 participantes, incluyendo personal administrativo y educadores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023. Según Carrasco (2019), la población se define como la universalidad o comunidad de la cual se extrae una sección para formar la muestra. "La población se considera el universo objetivo para toda investigación." (page 77).

4.5.2. Muestra

La muestra incluyó a 95 participantes, entre ellos educadores y personal administrativo del Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023. Según Hernández et al. (2014), "es un subconjunto de la población objetivo del cual se recopilarán datos, y debe

ser definido o delimitado explícitamente de antemano; esto debe representar con precisión a esa población." (p. 62)

4.5.3. Tipo de muestreo

Se utilizó muestreo probabilístico. El mismo que, como señala Carrasco (2019), "tiene como objetivo determinar un tamaño de muestra a través de un cálculo matemático probabilístico." (page 92). La ecuación era la siguiente:

$$n = \frac{N (Z^2 p * q)}{e^2(N - 1) + (Z^2 p * q)}$$

$$n = \frac{258 (1,96)^2 (50,00\% * 50,00\%)}{(5,00 \%)^2 (258 - 1) + (1,96^2 * 50,00\% * 50,00\%)}$$

$$n = 95$$

Donde:

n = Tamaño de muestra buscando = ¿?

N=Tamaño de la población o Universo = 110

Z = Parámetro estadístico que depende N = 1,96 al 95%

E = Error de estimación máxima aceptada = 5,00 %

P = Probabilidad de que ocurra el evento = 50,00 %

Q = (1-p) = Probabilidad de que no ocurra = 50,00 %

C. Criterios de inclusión

- Docentes y administrativos que tengan desde los 21 años hasta los 65 años de edad.

- Docentes y administrativos pertenecientes al Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.
- Colaboradores con asistencia regular del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.
- Colaboradores nombrados y contratados del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.
- Colaboradores del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, que hayan firmado el consentimiento informado.

D. Criterios de exclusión

- Colaboradores con más del 25% de inasistencia a sus labores del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.
- Administrativos del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.
- Colaboradores que, a causa de la pandemia cumplen con descanso médico o están en proceso de mejora, sin alta médica para ejercer sus funciones del del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.
- Colaboradores del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, que no hayan

firmado el consentimiento informado.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas

El método utilizado fue la encuesta. Hernández et al. (2014) lo describen como una estrategia que implica documentar un hecho o suceso y luego registrar la información para un estudio futuro. (p. 53).

4.6.2. Instrumento

Se utilizaron dos cuestionarios para la formulación del estudio y la recolección de datos sobre las variables investigadas, verificados por la evaluación de tres especialistas. Evaluaron cada componente esencial del instrumento de investigación antes de su uso en la muestra de esta investigación científica.

Dependiendo de las especificaciones contra el COVID-19 otorgadas por el Estado Peruano, la investigación pudo ser utilizada tanto en escenarios presenciales como virtuales. Debido a que "se prohíbe el goce de los derechos constitucionales relacionados con la seguridad y protección de la persona del domicilio, y la libertad de reunión y tránsito con en territorio", según consta en el D. S. N° 118-2022-PCM (2022). (p. 14).

Asimismo, se aclara que el uso de mascarillas es discrecional tanto en exteriores como en edificios bien ventilados. No es obligatorio por ley que los estudiantes o el personal docente de los centros de enseñanza lleven mascarillas, pero debe garantizarse una ventilación adecuada en todo momento.

A. Instrumento Rendimiento laboral

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento Rendimiento laboral

CONSIDERACIÓN	DESCRIPCIÓN
Nombre	CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL
Edición original	Koopmans et al. (2012) validada al español
Adaptación al Perú	Gabini, S. y Salessi, S. (2016) (2020), en su trabajo de investigación titulado: Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos.
Descripción del instrumento	Dentro del cuestionario sobre Rendimiento laboral, cada una de las tres subescalas de 16 preguntas evalúa un aspecto distinto: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto. La frecuencia de cada actividad se evaluaba utilizando una escala de cinco puntos: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (A veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).
Validez y confiabilidad	El Cuestionario Koopmans et al. (2012) validada al español por Gabini y Salessi (2016). Valides que ayudó a confirmar que la importancia del Rendimiento laboral. Este instrumento, fue contextualizado dentro del tipo de instrumento tipo Likert. El mismo que se desarrollaba dentro de una puntuación que iba de 0 a 4. Donde 0 significaba nunca y el número 4 tenía el significado de siempre. El instrumento ya mencionado, fue utilizado en diversas ocasiones y en distintos contextos. Para la confiabilidad se utilizó una prueba piloto a 220 estudiantes. Siendo el resultado el siguiente: Alfa de Cronbach = ,83.
Administración secuencial	Individual
Forma	Completa e individual
Duración	De 15 a 20 minutos
Aplicación	Adultos (desde los 21 años de edad a los 65 años)
Niveles de puntuación	5
Significación	El instrumento evalúa dos dimensiones específicas: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto.
Tipificación	Adaptados a Perú.

Nota. Elaboración propia.

B. Instrumento Engagement

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento Engagement

CONSIDERACIÓN	DESCRIPCIÓN
Nombre	ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO DE UTRECHT – (UWES)
Edición original	Schaufeli, W. y Bekker, A (2002)
Adaptación al Perú	Elsa Evarista Huamachuco Saavedra (2021), en su trabajo de investigación titulado: Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima Norte – 2020.
Descripción del instrumento	Dentro del cuestionario sobre Engagement , cada una de las tres subescalas de 17 preguntas evalúa un aspecto distinto del Vigor, dedicación y absorción. El primer conjunto de preguntas requiere que los colaboradores califiquen con que vigor realizan sus actividades. El segundo aspecto se refiere a la Dedicación realizan sus labores. Y finalmente la Absorción que emana las labores La frecuencia de cada actividad se evaluaba utilizando una escala de seis puntos: 0 (nunca), 1 (casi nunca), 2 (algunas veces) y 3 (regularmente), 4 (Bastante veces), 5 (casi siempre), 6 (siempre)
Validez y confiabilidad	El Cuestionario Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker (2002) precisan que es una fase mental positiva, de realización, concerniente con lo que realiza. Fue validada y confiabilizada por Alcas et al. (2016). Todos ellos, catedráticos de la Universidad Privada de Lima Norte. Valides que ayudó a confirmar que el Engagement es un fenómeno diverso. Este instrumento, fue contextualizado dentro del tipo de instrumento tipo Likert. El mismo que se desarrollaba dentro de una puntuación que iba de 0 a 4. Donde 0 significaba nunca y el número 4 tenía el significado de siempre. El instrumento ya mencionado, fue utilizado en diversas ocasiones y en distintos contextos. Para la confiabilidad se utilizó una prueba piloto a 220 colaboradores. Siendo el resultado el siguiente: Alfa de Cronbach = ,83.
Administración secuencial	Individual
Forma	Completa e individual
Duración	De 15 a 20 minutos
Aplicación	Adultos (desde los 21 años de edad a los 65 años)
Niveles de puntuación	6
Significación	El instrumento evalúa dos dimensiones específicas: Vigor, dedicación, absorción.
Tipificación	Adaptados a Perú.

Nota. Elaboración propia.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos descriptivos y correlacionales de la investigación permitieron el cálculo de coeficientes de correlación e índices cruzados específicos del estudio, utilizando SSPS 29. El uso de frecuencias y su distribución requiere la utilización de estadísticas descriptivas.

Del mismo modo, se calcularon estadísticas descriptivas como medias, medianas, modas y varianzas para las variables de cada instrumento. Se calcularon estadísticas descriptivas para cada variable de la investigación. Aunque las hipótesis particulares y generales se comprobaron mediante correlaciones bivariados, especialmente la correlación Rho Spearman, se utilizaron estadísticas descriptivas.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

De acuerdo con las estipulaciones de las Normas de Investigación establecidas por la Resolución N° 0697-CU-Vrinv de la Universidad Peruana Los Andes, se detalla a continuación el Artículo 87°.

A. Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales

El estudio actual, titulado "Desempeño Laboral y Compromiso Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023," defendió los derechos de las personas a la confidencialidad, la privacidad y la protección de su identidad y vida personal a lo largo del proceso de investigación.

B. Consentimiento informado y expreso

En el estudio "Desempeño Laboral y Compromiso Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023," reconozco el consentimiento informado, voluntario, inequívoco y explícito mediante el cual las personas, como sujetos de investigación o custodios de datos, participan en la investigación.

C. Beneficencia y no maleficencia

Esta investigación garantizó el bienestar y la integridad de los participantes del estudio. En consecuencia, a lo largo de la investigación, no se produjo ninguna lesión física o psicológica; de igual manera, se mitigaron los posibles efectos desfavorables y se potenciaron los beneficios.

D. Protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad

La investigación actual se abstuvo de comportamientos perjudiciales contra el medio ambiente y la biodiversidad. Él estimaba la totalidad de todas las especies de organismos vivos y sus variaciones, junto con la diversidad genética.

E. Responsabilidad

De manera similar, el estudio científico actual "Rendimiento Laboral y Compromiso Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023," demuestra que el investigador y sus colaboradores actuaron con juicio respecto a la importancia, alcance e implicaciones de la investigación a niveles individual, institucional y social.

F. Veracidad

De manera similar, el estudio "Rendimiento Laboral y Compromiso Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023," garantizó precisión en todas las etapas del proceso, desde la formulación del problema hasta la interpretación y difusión de los resultados.

De manera similar, se llevó a cabo una investigación científica de acuerdo con las normas éticas establecidas en el Artículo 88, como se explica a continuación.

- Se llevó a cabo una investigación relevante, única y coherente con prioridades de investigación de la Institución en aplicación.
- La investigación ha seguido adelante con rigor científico, comprobando sus técnicas, fuentes y datos legítimos y fiables.
- El presente quehacer, asume con responsabilidad el estudio, teniendo en cuenta las repercusiones personales, sociales e intelectuales que pueda tener. Salvo que se indique específicamente lo contrario, proteja la privacidad de todos los participantes.
- La investigación científica compartió hallazgos con la comunidad científica de manera transparente, exhaustiva y oportuna, y retribuyó a las personas, organizaciones y comunidades que ayudaron en el camino cuando fue apropiado.
- El estudio científico, mantuvo la privacidad de los datos recopilados y se abstuvo de utilizarlos para otros fines que no sean los del propio estudio.
- La investigación científica, ha seguido todas las directrices institucionales, nacionales e internacionales aplicables para llevar a cabo la investigación, incluidas las relativas a la seguridad de los participantes humanos y animales y la preservación de los hábitats naturales.
- La presente tesis, releva los posibles sesgos en sus responsabilidades como autor, evaluador y asesor.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

El objetivo general de esta investigación formulada fue: Establecer la relación entre el las variables estudiadas. En función del objetivo ya mencionado, se presenta a continuación los resultados y hallazgos del tratamiento estadístico.

5.1.1. Resultados generales de la variable Rendimiento laboral.

5.1.1.1. Estadísticos generales de Rendimiento laboral.

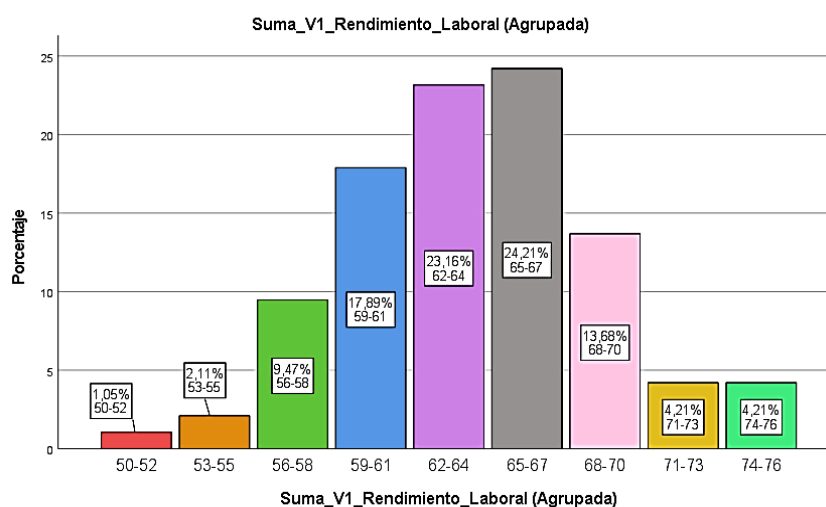
Tabla 3

Frecuencias generales en intervalos de Rendimiento laboral

Suma_V1 Rendimiento laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	50-52	1	1,1	1,1	1,1
	53-55	2	2,1	2,1	3,2
	56-58	9	9,5	9,5	12,6
	59-61	17	17,9	17,9	30,5
	62-64	22	23,2	23,2	53,7
	65-67	23	24,2	24,2	77,9
	68-70	13	13,7	13,7	91,6
	71-73	4	4,2	4,2	95,8
	74-76	4	4,2	4,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Figura 1

Frecuencias generales en intervalos de Rendimiento Laboral



Nota. Elaboración propia.

5.1.1.2. Niveles de Rendimiento laboral

Tabla 4

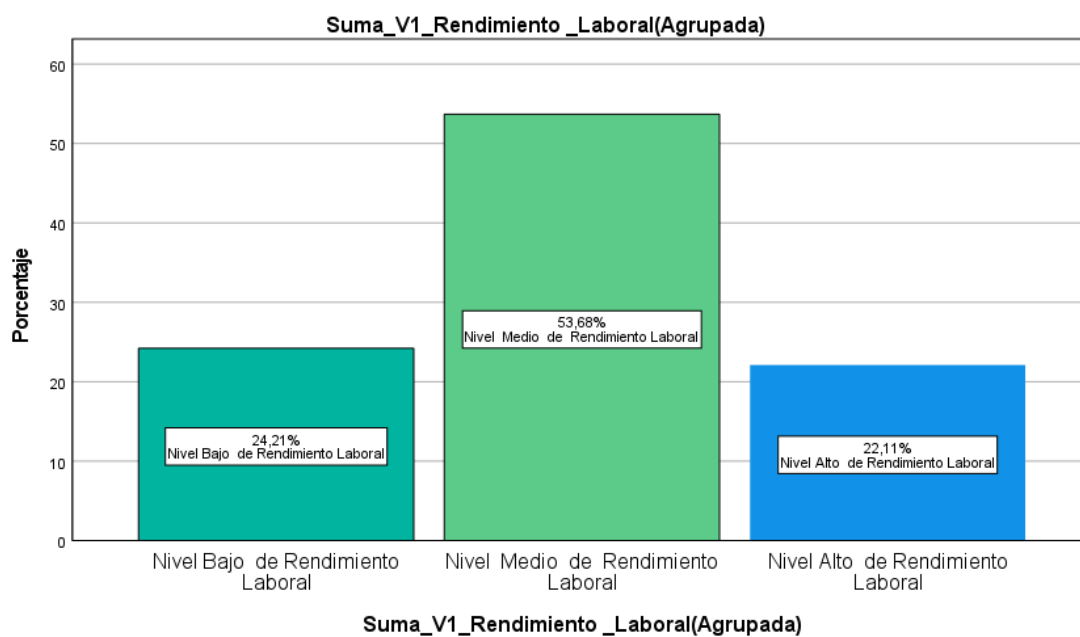
Resultados generales de la variable: Rendimiento laboral

Suma_Total_V1_Rendimiento_laboral (Agrupada)					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel Bajo de Rendimiento Laboral	23	24,2	24,2	24,2
	Nivel Medio de Rendimiento Laboral	51	53,7	53,7	77,9
	Nivel Alto de Rendimiento Laboral	21	22,1	22,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Resultados de la variable Rendimiento laboral por niveles



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Se puede observar en la Tabla 4 y en la Figura 2 que, de los 95 colaboradores de la UNISCJSA, el 53,7% tiene un nivel medio de Rendimiento Laboral con un total de 51 colaboradores. Por otro lado, 23 de los 50 colaboradores de la UNISCJSA, tienen un nivel bajo de Rendimiento Laboral, constituidos en el 24.2%. Es esencial reconocer que el 22.1% de los trabajadores muestra un alto grado de Rendimiento Laboral, equivalente a 21 individuos.

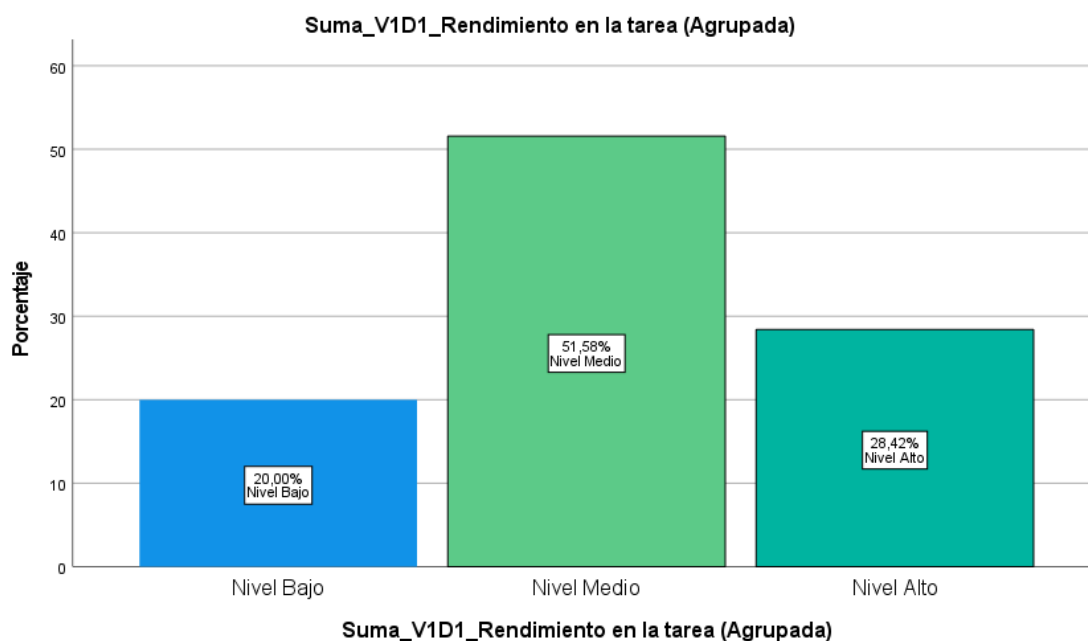
5.1.1.3. Resultados según dimensiones de Rendimiento Laboral

A. Dimensión 1: Rendimiento en la Tarea

Tabla 5

Resultados de la dimensión 1: Rendimiento en la tarea

Suma_Total_VID1_Rendimiento en la tarea (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	19	20,0	20,0	20,0
	Nivel Medio	49	51,6	51,6	71,6
	Nivel Alto	27	28,4	28,4	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Figura 3*Resultados de la dimensión 1: Rendimiento en la Tarea**Nota.* Construcción propia.**Interpretación**

La Tabla 5 y la Figura 3 indican que el 51.6% de los 95 socios en UNISCJSA exhiben un nivel medio de Rendimiento en la Tarea, lo que equivale a 49 colaboradores. Por el contrario, 27 de los 95 colaboradores muestran un alto grado de Desempeño en la Tarea, lo que representa el 28.4%. El veinte por ciento de los colaboradores tiene un entendimiento limitado del Desempeño de las Tareas, lo que suma un total de 19 individuos.

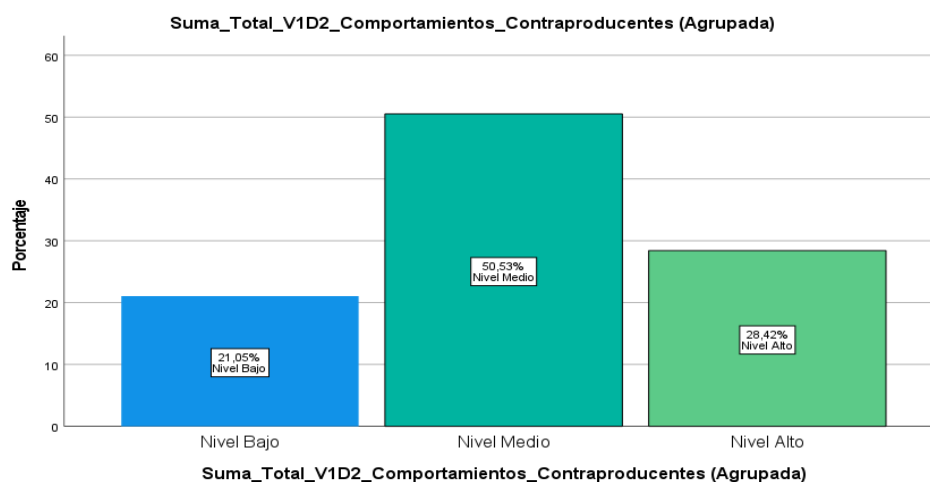
B. Dimensión 2: Comportamiento Contraproducentes**Tabla 6**

Resultados de la dimensión 2: Comportamiento contraproducentes

Suma Total V1D2 Comportamientos contraproducentes (Agrupada)					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel Bajo	20	21,1	21,1	21,1
	Nivel Medio	48	50,5	50,5	71,6
	Nivel Alto	27	28,4	28,4	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Figura 4

Resultados de la dimensión 2: Comportamiento contraproducentes



Nota. Construcción propia.

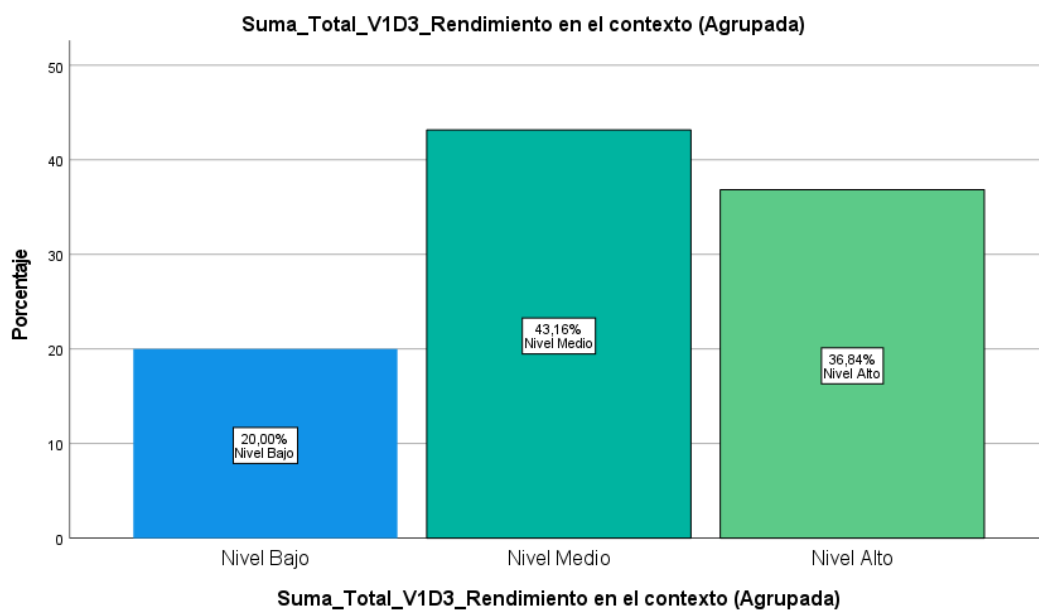
Interpretación

En la Tabla 6 y en la Figura 4 se evidencia que el 50,5% de los 95 colaboradores de la UNISCJSA presenta un nivel medio de Comportamientos Contraproducentes en el Rendimiento Laboral, lo cual equivale a un total de 48 colaboradores. Por otro lado, 27 de los 95 colaboradores presentan un elevado nivel de Comportamientos Contraproducentes en el Rendimiento Laboral, lo que representa el 28,4%. El 21,1% de los colaboradores presenta un bajo nivel de Conocimiento sobre Comportamientos Contraproducentes, lo que equivale a 20 colaboradores.

C. Dimensión 3: Rendimiento en el Contexto

Tabla 7*Resultados de la dimensión 3: Rendimiento en el contexto*

Suma_Total_V1D3_Rendimiento en el contexto (Agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid				
o Nivel bajo	19	20,0	20,0	20,0
o Nivel medio	41	43,2	43,2	63,2
o Nivel alto	35	36,8	36,8	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Figura 5*Resultados de la dimensión 3: Rendimiento en el Contexto**Nota.* Construcción propia.**Interpretación**

La Tabla 7 y la Figura 5 indican que el 43.2% de los 95 colaboradores en UNISCJSA presentan un nivel medio de Rendimiento en el Contexto, lo que corresponde a 41 colaboradores. Por el contrario, el 36.8% de los colaboradores muestra un alto grado de Rendimiento en el Contexto, sumando un total de 35 individuos. El veinte por ciento de los colaboradores tiene una comprensión limitada del Rendimiento en el Contexto en relación con el Desempeño Laboral, lo que corresponde a 19 participantes.

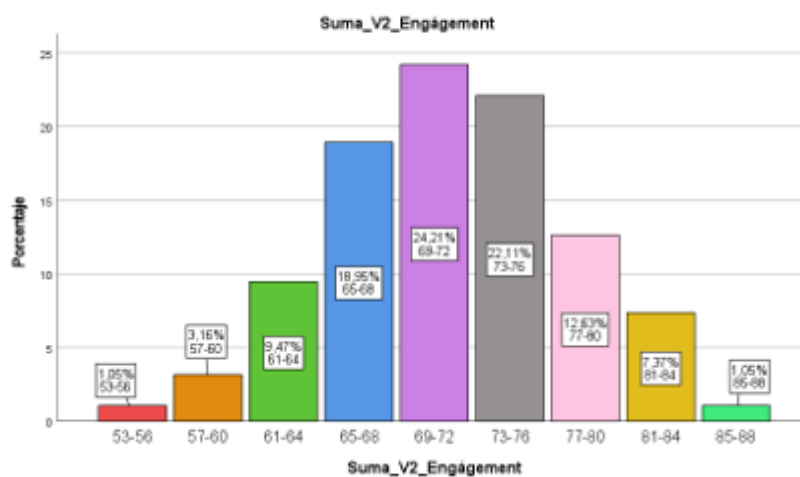
5.1.2. Resultados generales de la variable: Engagement.

5.1.2.1. Estadísticos generales de Engagement.

Tabla 8

Frecuencias generales de la Engagement

		Suma V2 Engágement			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	53-56	1	1,1	1,1	1,1
	57-60	3	3,2	3,2	4,2
	61-64	9	9,5	9,5	13,7
	65-68	18	18,9	18,9	32,6
	69-72	23	24,2	24,2	56,8
	73-76	21	22,1	22,1	78,9
	77-80	12	12,6	12,6	91,6
	81-84	7	7,4	7,4	98,9
	85-88	1	1,1	1,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Figura 6*Frecuencias generales de Engagement*

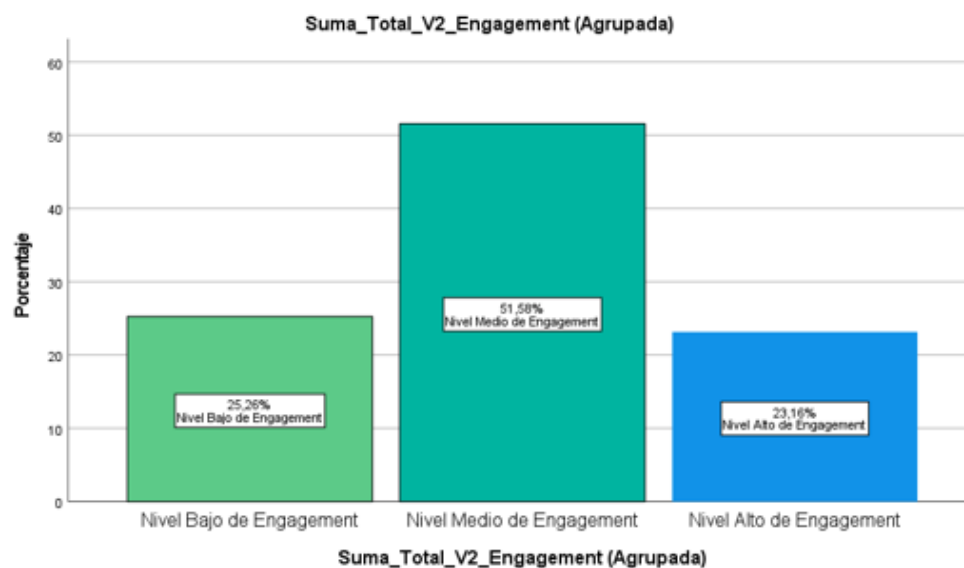
Nota. Elaboración propia.

5.1.2.2. Niveles de Engagement**Tabla 9***Resultados generales de la variable: Engagement*

		Suma_Total_V2_Engagement (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo de Engagement	24	25,3	25,3	25,3
	Nivel Medio de Engagement	49	51,6	51,6	76,8
	Nivel Alto de Engagement	22	23,2	23,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Figura 7

Resultados de la variable Engagement por niveles



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

La Tabla 9 y la Figura 7 indican que, entre los 97 participantes en UNISCJSA, el 51.6% presenta un nivel medio de Participación, lo que equivale a 49 colaboradores. Por el contrario, 24 colaboradores tienen un bajo grado de Participación, lo que representa el 25.3%. Es esencial reconocer que el 23.2% muestra un alto grado de Participación, incluyendo a 22 colaboradores.

5.1.2.3. Resultados según dimensiones de Engagement

A. Dimensión 1: Vigor

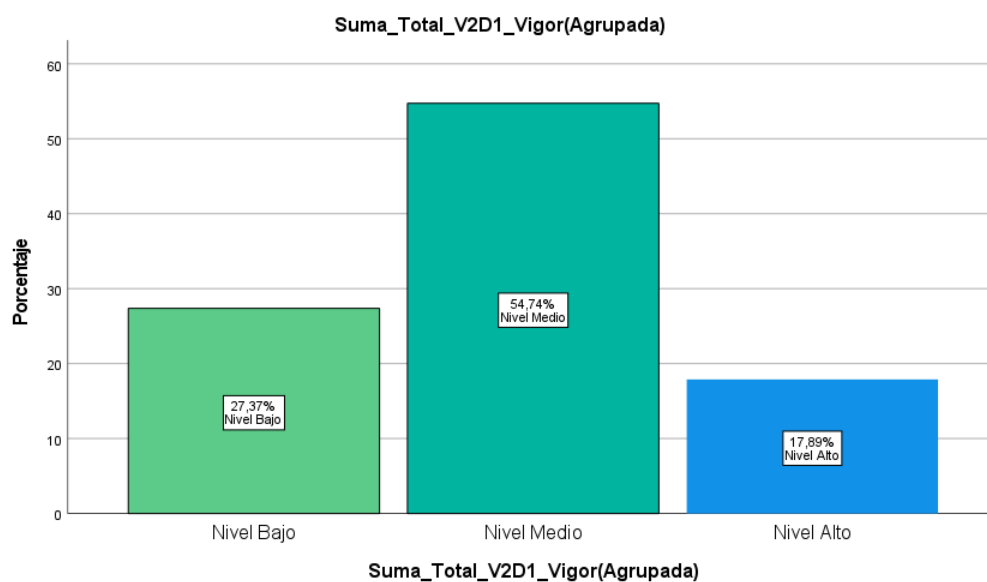
Tabla 10

Resultados de la dimensión 1: Vigor

Suma_Total_V2D1_Vigor (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	26	27,4	27,4	27,4
	Nivel Medio	52	54,7	54,7	82,1
	Nivel Alto	17	17,9	17,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Figura 8

Resultados de la dimensión 1: Vigor



Nota. Construcción propia.

Interpretación

La Tabla 10 y la Figura 8 indican que el 45.3% de los 95 colaboradores en UNISCJSA presentan un grado medio de Vigor, lo que equivale a 43 individuos. Por el contrario, 37 de los 95 contribuyentes tienen un bajo grado de Vigor, lo que constituye el 38.9%. Es esencial reconocer que el 15.8% de los colaboradores muestra un alto grado de Vigor, lo que equivale a 15 personas.

A. Dimensión 2: Dedicación

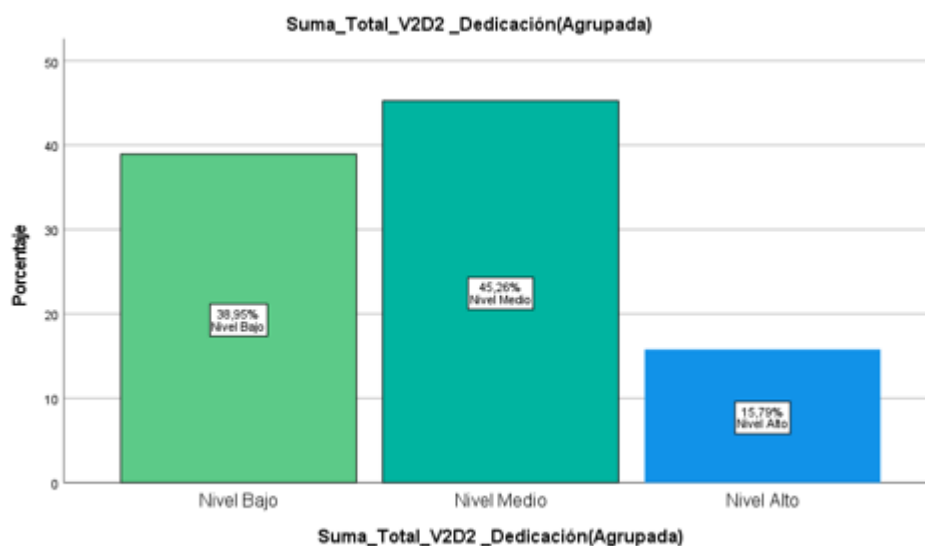
Tabla 11

Resultados de la dimensión 2: Dedicación

Suma_Total_V2D2_Dedicación (Agrupada)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	37	38,9	38,9	38,9
	Nivel Medio	43	45,3	45,3	84,2
	Nivel Alto	15	15,8	15,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Figura 9

Resultados de la dimensión 2: Dedicación



Nota. Construcción propia.

Interpretación

La Tabla 11 y la Figura 9 indican que el 45.3% de los 95 colaboradores en UNISCJSA presentan un nivel medio de Dedicación, lo que equivale a 43

colaboradores. Por el contrario, 37 de los 95 colaboradores tienen un bajo grado de Dedicación, lo que representa el 38.9%. Además, es digno de mención que el 15.8% de los colaboradores muestra un alto grado de Dedicación, lo que equivale a 15 personas.

B. Dimensión 3: Absorción

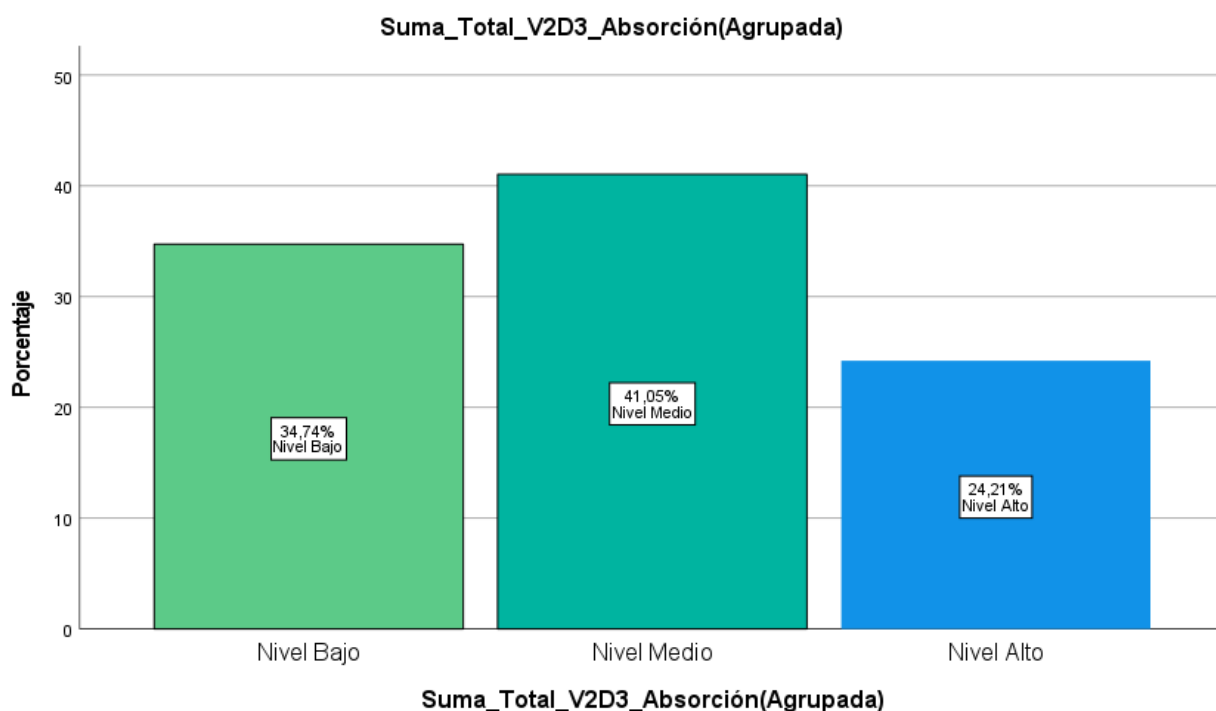
Tabla 12

Resultados de la dimensión 3: Absorción

Suma_Total_V2D3_Absorción (Agrupada)					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel Bajo	33	34,7	34,7	34,7
	Nivel Medio	39	41,1	41,1	75,8
	Nivel Alto	23	24,2	24,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Figura 10

Resultados de la dimensión 3: Absorción



Nota. Construcción propia.

Interpretación

La Tabla 12 y la Figura 10 indican que el 41.1% de los 95 colaboradores en UNISCJSA presentan un nivel medio de Absorción, que equivale a 39 personas. Por el contrario, 33 de los 95 colaboradores tienen una mala cantidad de Absorción, lo que representa el 34.7%. Es esencial reconocer que el 24.2% de los trabajadores muestra un alto grado de Absorción, lo que equivale a 23 individuos.

5.2. Contrastación de Hipótesis

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis general

H_a: Existe una correlación favorable entre el rendimiento laboral y el compromiso después del Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central. Juan Santos Atahualpa, 2023

$$H_0: \rho = 0$$

H₀: No existe una relación positiva entre el Rendimiento Laboral y Engagement Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023

$$H_0: \rho > 0$$

A. Nivel de significancia

El umbral de significancia se establece en el 5%, o 0.05.

B. Zona de rechazo

Para cualquier valor de probabilidad superior a 0.05, se acepta la hipótesis nula (H₀), mientras que se rechaza la hipótesis alterna. (H_a).

C. Estadístico de prueba

Rho de Spearman.

D. Correlación general

Tabla 13

Contrastación de hipótesis general

			Correlaciones	
			Suma_Total_V1_Re ndimiento_laboral (Agrupada)	Suma_Total_V 2_Engagement (Agrupada)
Rho de <u>Spearman</u>	Suma_Total_V1_Rep ndimiento_laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 95	,764** ,000 95
	Suma_Total_V2_Eng agement (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,764** ,000 95	1,000 . 95

E. Regla de decisión:

Sig > 0,05: Se acepta H0 y se rechaza Ha

Sig < 0,05: Se rechaza H0 y se acepta Ha

F. Toma de decisión estadística

Se observa una fuerte correlación positiva de 0.764. La significancia de dos colas (Sig.) reportada por SPSS v 26 es 0.000, que está por debajo de 0.05. Por lo tanto, la elección es rechazar la Hipótesis Nula (H0) con un nivel de confianza del 95% y aceptar la Hipótesis Alternativa. (Ha). Existe una correlación favorable entre el Rendimiento Laboral y El Compromiso después del Covid-19 en UNISCJSA, 2023.

5.2.2. Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación positiva entre relación entre el Rendimiento en la Tarea y El Vigor post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023.

$$H_0: \rho = 0$$

Ho: No existe una relación positiva entre relación entre el Rendimiento en la tarea y el vigor post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023.

$$H_0: \rho > 0$$

A. Nivel de significancia

Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05.

B. Zona de rechazo

Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta Hipótesis nula (Ho) y se rechaza la Hipótesis Alterna (Ha).

C. Estadístico de prueba

Rho de Spearman.

D. Correlación general

Tabla 14

Contrastación de hipótesis específica 1

			Correlaciones	
			Suma_Total_V1D1 _Rendimiento en la tarea (Agrupada)	Suma_Total_ V2D1_Vigor (Agrupada)
Rho de Spearman	Suma_Total_V1D1_ Rendimiento en la tarea (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 95	,867** ,000 95
	Suma_Total_V2D1_ Vigor(Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,867** ,000 95	1,000 . 95

E. Regla de decisión:

Sig > 0,05: Se acepta H0 y se rechaza Ha

Sig < 0,05: Se rechaza H0 y se acepta Ha

F. Toma de decisión estadística

Se observa una fuerte correlación positiva de 0.867. La significancia (bilateral) reportada por SPSS v 26 es 0.000, que está por debajo de 0.05. Por lo tanto, la elección es rechazar la Hipótesis Nula (H0) con un nivel de confianza del 95% y aceptar la Hipótesis Alternativa. (Ha). En otras palabras, existe una correlación favorable entre El Rendimiento en la Tareas y El vigor después del Covid-19 en UNISCJSA, 2023.

5.2.3. Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación positiva entre los Comportamientos Contraproducentes y La Absorción Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa,2023.

$$H_0: \rho = 0$$

Ho: No existe una relación positiva entre los Comportamientos Contraproducentes y La Absorción Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023.

$$H_0: \rho > 0$$

A. Nivel de significancia

Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05.

B. Zona de rechazo

Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta Hipótesis nula (H₀) y se rechaza la Hipótesis Alternativa (H_a).

C. Estadístico de prueba

Rho de Spearman.

D. Correlación general

Tabla 15

Contrastación de hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		Suma_Total_V1D2_Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Suma_Total_V2D3_Absorción(Agrupada) Suma_Total_2_Comportamientos_Contraproducentes (Agrupada) Sig. (bilateral) N
Rho de Spearman	Suma_Total_V1D2_Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000	,712**
	Suma_Total_V2D3_Absorción(Agrupada) Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,712**	1,000
		,000	,000
		95	95

E. Regla de decisión:

Sig > 0,05: Se acepta H₀ y se rechaza H_a

Sig < 0,05: Se rechaza H₀ y se acepta H_a

F. Toma de decisión estadística

Se observa una fuerte correlación positiva de 0.712. La significancia (bilateral) reportada por SPSS v 26 es 0.001, que está por debajo de 0.05. Por lo tanto, la elección es rechazar la Hipótesis Nula (H₀) con un nivel de confianza del 95% y aceptar la Hipótesis Alternativa. (H_a). En otras palabras, existe una correlación favorable entre las Acciones Contraproducentes y La Absorción post-Covid-19 en UNISCJSA, 2023.

5.2.4. Hipótesis específica 3

H_a: Existe una relación positiva entre el Rendimiento en el contexto y la Dedicación Post Covid-19 e la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023.

$$H_0: \rho = 0$$

H₀: No existe una relación positiva entre el Rendimiento en el contexto y la Dedicación Post Covid-19 e la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023.

$$H_0: \rho > 0$$

A. Nivel de significancia

Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05.

B. Zona de rechazo

Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta Hipótesis nula (H₀) y se rechaza la Hipótesis Alterna (H_a).

C. Estadístico de prueba

Rho de Spearman.

D. Correlación general

Tabla 16*Contrastación de hipótesis específica 3*

			Correlaciones	
			Suma_Total_V1 D3_Rendimiento en el contexto (Agrupada)	Suma_Total_V2 D2 _Dedicación(Agr upada)
Rho de Spearman	Suma_Total_V1D3_ Rendimiento en el contexto (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 95	,512 ,000 95
	Suma_Total_V2D2 _Dedicación(Agrupad a)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,512 ,000 95	1,000 . 95

E. Regla de decisión:

$\text{Sig} > 0,05$: Se acepta H_0 y se rechaza H_a

$\text{Sig} < 0,05$: Se rechaza H_0 y se acepta H_a

F. Toma de decisión estadística

Se observa una correlación positiva moderada de 0.512. La significancia de dos colas (Sig.) reportada por SPSS v 26 es 0.000, que está por debajo de 0.05. Así, la elección es rechazar la Hipótesis Nula (H_0) con un nivel de confianza del 95% y aceptar la Hipótesis Alternativa. (H_a). Existe una correlación favorable entre El Rendimiento en el Contexto y La Dedicación tras el Covid-19 en UNISCJSA, 2023.

5.3. Discusión de resultados

En el campo de la ciencia se han llevado a cabo numerosas investigaciones. Se obtuvieron resultados significativos y aplicables a las comunidades académica y científica. A continuación, se analiza la investigación que se llevó a cabo desde una perspectiva teórica, metodológica y práctica, basándose en el siguiente objetivo: Establecer la relación entre el rendimiento laboral y engagement en tiempos de post Covid-19 en colaboradores de la UNISCJSA.

La Tabla 4 y la Figura 2 indican que, entre los 95 colaboradores de UNISCJSA, el 53.7% posee un grado moderado de experiencia en el desempeño laboral, lo que equivale a 51 colaboradores. Por el contrario, 23 de los 50 colegas en UNISCJSA muestran un bajo grado de comprensión sobre el desempeño laboral, lo que representa el 24.2%. Es esencial reconocer que el 22.1% de los trabajadores posee un alto grado de comprensión sobre el desempeño laboral, lo que equivale a 21 personas.

Hallazgos del estudio de Jurado (2019) sobre el rendimiento en el trabajo y los comportamientos de ciudadanía organizacional en relación con las características psicológicas entre muestras de la Guardia Civil. El objetivo era examinar el rendimiento laboral y las actitudes de ciudadanía corporativa y su correlación con características psicológicas en muestras de guardias civiles. Se utilizó una técnica cuantitativa, incluyendo una población y una muestra de 289 participantes. Se demostró que niveles más altos de comportamientos de ciudadanía organizacional positivos y satisfacción laboral se correlacionan con contratos psicológicos más sólidos.

Además, con respecto a los niveles de compromiso, la Tabla 9 y la Figura 7 indican que, entre los 97 colaboradores de UNISCJSA, el 51.6% presenta un nivel medio de compromiso, lo que equivale a 49 colaboradores. Por el contrario, 24 colaboradores tienen un bajo grado de involucramiento, lo que representa el 25.3%. Es esencial reconocer que el 23.2% muestra un alto grado de participación, incluyendo a 22 colaboradores.

Por el contrario, con respecto a los aspectos del Desempeño Laboral, se obtienen los siguientes hallazgos. En cuanto a la dimensión 1: Desempeño de la

tarea, La Tabla 5 y la Figura 3 indican que el 51.6% de los 95 colaboradores en UNISCJSA presentan un nivel medio de Desempeño en Tareas, lo que equivale a 49 colaboradores. Por el contrario, 27 de los 95 colaboradores muestran un alto grado de rendimiento en la tarea, lo que constituye el 28.4%. El veinte por ciento de los colaboradores tiene un entendimiento limitado del desempeño en las tareas, lo que equivale a 19 individuos.

Además, en lo que respecta a la dimensión 2: Comportamiento contraproducente, la Tabla 6 y la Figura 4 indican que el 50.5% de los 95 colaboradores en UNISCJSA exhiben un grado moderado de comportamiento contraproducente en su desempeño laboral, lo que equivale a 48 colaboradores. Por el contrario, 27 de los 95 colaboradores muestran un grado significativo de conducta contraproducente en su desempeño laboral, lo que representa el 28.4%. El 21.1% de los colaboradores tiene un bajo grado de conocimiento sobre comportamientos perjudiciales, lo que equivale a 20 personas.

En relación con la dimensión 3: Rendimiento en contexto, la Tabla 7 y la Figura 5 indican que el 43.2% de los 95 colaboradores en UNISCJSA exhiben un nivel medio de rendimiento contextual, representado por 41 colaboradores. Por el contrario, el 36.8% de los colaboradores muestra un alto grado de rendimiento laboral, sumando un total de 35 individuos. El veinte por ciento de los colaboradores tiene una comprensión limitada del rendimiento en relación con la eficacia laboral, lo que corresponde a 19 individuos.

Este hecho se alinea con el estudio realizado por Espinoza y Toscano (2020), quienes publicaron el siguiente artículo científico: Remuneración emocional: un enfoque viable para mejorar el rendimiento laboral. Los investigadores

determinaron que, a pesar de que un trabajador posea una posición "estable" y lucrativa, persistiría en la búsqueda de un entorno que ofrezca un equilibrio entre su remuneración y otras consideraciones, como lo muestran otros estudios en la literatura revisada. Actualmente, la implementación de la compensación emocional en las empresas se considera un factor crucial para mejorar la eficiencia, el incentivo y la productividad de los trabajadores.

La investigación de Gil et al. (2017) examina las realidades de la resiliencia y la implicación entre el personal de una unidad de cuidados intensivos. El objetivo era examinar la correlación entre estos estados mentales entre el personal de salud en una unidad de cuidados intensivos. (ICU). El enfoque utilizado fue una investigación cuantitativa, de tipo transversal y descriptiva, utilizando una muestra de 66 trabajadores a quienes se les administraron cuestionarios sobre las variables en investigación. Determinaron un alto nivel promedio de compromiso y resiliencia, una correlación positiva entre el factor de competencia personal (Resiliencia) y la dimensión de vigor (Compromiso), disparidades significativas en las competencias de autoconfianza y propósito en la vida (Resiliencia) y la dimensión de absorción (Compromiso) en relación con factores sociodemográficos, y un elevado nivel de Compromiso entre el personal de la UCI neonatal y de riesgo obstétrico.

Los siguientes hallazgos se refieren a los aspectos del Compromiso. En cuanto a la dimensión 1: Vigor, se observa que, como se muestra en la Tabla 10 y la Figura 8, el 45.3% de los 95 colaboradores en UNISCJSA presenta un nivel medio de Vigor, lo que equivale a 43 colaboradores. Por el contrario, 37 de los 95 contribuyentes tienen un bajo grado de Vigor, lo que representa el 38.9%. Es

esencial reconocer que el 15.8% de los colaboradores muestra un alto grado de vigor, lo que equivale a 15 personas.

Además, en lo que respecta a la dimensión 2: compromiso, la Tabla 11 y la Figura 9 indican que el 45.3% de los 95 colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa presenta un grado medio de compromiso, lo que equivale a 43 colaboradores. Por el contrario, 37 de los 95 colaboradores en UNISCJSA tienen un bajo grado de Dedicación, es decir, el 38.9%. Además, es notable que el 15.8% de los colaboradores muestra un alto grado de devoción, lo que corresponde a 15 personas.

En relación con la dimensión 3: Absorción, la Tabla 12 y la Figura 10 indican que el 41.1% de los 95 colaboradores presenta un grado medio de Absorción, lo que equivale a 39 colaboradores. Por el contrario, 33 de los 95 colaboradores en UNISCJSA tienen un bajo grado de Absorción, lo que constituye el 34.7%. En consecuencia, es significativo observar que el 24.2% de los trabajadores muestra un alto grado de compromiso, lo que equivale a 23 individuos.

Estos hallazgos ilustran las circunstancias actuales. La propuesta teórica de Paipay (2022) articuló la siguiente tesis: Mejoramiento del rendimiento laboral en el Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima, 2021. El objetivo era determinar la correlación entre el compromiso y el rendimiento laboral entre los empleados del Hospital San Juan Bautista en Huaral, Lima, en 2021. La técnica utilizada incluyó un enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de 80 trabajadores a quienes se les entregaron cuestionarios como instrumento de estudio. El personal del Hospital San Juan Bautista en Huaral, Lima 2021, muestra un vínculo significativo entre la emoción y la productividad laboral. El coeficiente de 0.284 indica una correlación

positiva entre el compromiso y el rendimiento laboral en promedio (significancia = 0.000; 0.05; Rho de Spearman = 0.284), lo que sugiere que el compromiso está asociado con el rendimiento laboral, subrayando así la necesidad de fomentar y mejorar el compromiso de los empleados.

Al probar la hipótesis general, se obtiene una fuerte correlación positiva de 0.764. En consecuencia, se determina que existe una correlación favorable entre el éxito laboral y la participación post-Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023.

Los hallazgos que corroboran las sugerencias de Mendoza y Torres (2022) examinaron el compromiso y el rendimiento laboral entre los empleados de la Municipalidad Provincial de San Martín. Buscaron determinar la correlación entre el compromiso de los empleados y el rendimiento laboral dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín. El enfoque aplicado incluyó una muestra de 120 colaboradores. Los investigadores establecieron un vínculo positivo entre la emoción de los empleados y la productividad en el lugar de trabajo, evaluado mediante el Rho de Spearman, con significancia estadística ($p = 0.000$).

Esto es consistente con la investigación realizada por Llayqui y Cuti (2022), quienes presentaron la siguiente tesis: El impacto del compromiso en el rendimiento laboral individual de los colaboradores en el proyecto del Sistema de Disposición de Relaves - Quellaveco - Moquegua, 2021. Su objetivo era determinar el efecto del compromiso en el rendimiento laboral individual de los colaboradores involucrados en el Proyecto de Sistema de Disposición de Relaves - Quellaveco - Moquegua, 2021. El enfoque utilizado fue descriptivo-correlacional y explicativo. Se seleccionó una muestra de 124 trabajadores y se les enviaron cuestionarios.

Determinaron que el rendimiento individual en el Sistema de Disposición de Relaves se mejoró considerablemente y de manera favorable con un mayor compromiso en sus tareas. El factor de absorción influye sustancialmente en el rendimiento individual en el trabajo, mientras que las otras dimensiones tienen menos o ningún impacto.

Por el contrario, el examen de la hipótesis particular 1 revela una correlación positiva sustancial de 0.867. Así, se determina que existe una correlación positiva entre el rendimiento en las tareas y el vigor post-Covid-19 en UNISCJSA, 2023.

Además, en el examen de la hipótesis 2, se observa una fuerte correlación positiva de 0.712. Así, se determina que existe una correlación positiva entre los Comportamientos Contraproducentes y la Absorción Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central. Juan Santos Atahualpa, 2023.

De manera similar, en el examen de la hipótesis específica 3, se revela una modesta correlación positiva de 0.512. Así, se determina que existe una correlación favorable entre el rendimiento en el contexto y la dedicación post-Covid-19 en UNISCJSA, 2023.

Estos resultados corresponden a un estudio realizado por Chanduvi (2021), quien llevó a cabo la siguiente investigación: Compromiso y desempeño laboral dentro de la administración educativa regional de Lambayeque. El propósito principal fue determinar la correlación entre el compromiso y el rendimiento laboral dentro de la Gestión Educativa Regional de Lambayeque. El enfoque utilizado fue fundamental, incluyendo una muestra de 100 colaboradores que completaron cuestionarios sobre los factores examinados. Se estableció una correlación

significativa de 0.984 ($p < 0.05$) entre la emoción laboral y la calidad del rendimiento. La investigación demostró que la participación de los empleados es un fuerte predictor del rendimiento en el lugar de trabajo.

Además, coincide con los hallazgos de Agurto et al. (2020), quienes realizaron una investigación sobre la función del compromiso ocupacional como un medio para mejorar la satisfacción laboral de los empleados. El propósito declarado es determinar si la organización cuenta con un programa de compromiso ocupacional suficiente que mejore la felicidad laboral de los empleados. La metodología utilizada fue cuantitativa, incluyendo una muestra de 201 participantes, a quienes se les enviaron dos cuestionarios relacionados con cada variable. Determinaron que las personas que están insatisfechas en su trabajo muestran una productividad reducida, lo que se atribuye a su falta de compromiso con la organización y su incapacidad para adoptar la visión de éxito de los líderes o las soluciones propuestas.

En conclusión, la investigación sobre la correlación entre el rendimiento laboral y el compromiso entre los empleados de UNISCJSA en el período post-Covid-19 proporciona una referencia fundamental para futuras investigaciones educativas.

CONCLUSIONES

1. Existe una correlación favorable entre el rendimiento laboral y el compromiso Engagement Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023. Según la prueba Rho de Spearman, donde se muestra una correlación positiva alta de (0,764), con una Sig. (significancia bilateral) de 0,000 menor a 0,05.
2. Existe una correlación favorable entre el rendimiento laboral y el compromiso Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023. Según la prueba Rho de Spearman, donde se muestra una correlación positiva alta de (0,867), con una Sig. (significancia bilateral) de 0,000 menor a 0,05.
3. Existe una relación positiva entre los Comportamientos contraproducentes y la Absorción Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023. Según la prueba Rho de Spearman, donde se muestra una correlación positiva alta de (0,712), con una Sig. (significancia bilateral) de 0,000 menor a 0,05.
4. Existe una correlación favorable entre el rendimiento en contexto y la dedicación posterior al Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, 2023. Según la prueba Rho de Spearman, donde se muestra una correlación positiva moderada de (0,512), con una Sig. (significancia bilateral) de 0,000 menor a 0,05.

RECOMENDACIONES

1. A la comunidad educativa, promocionar el estudio sistemático del Rendimiento Laboral y Engagement en los colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa. Más aún desarrollar estudios en diversos contextos para afianzar mecanismos para un adecuado proceso para enfatizar el desarrollo del Rendimiento laboral de todos los colaboradores.
2. A las autoridades académicas de las universidades públicas y privadas del país, se recomienda el uso del Engagement; analizar el compromiso de los colaboradores para estructurar acciones de las actitudes hacia el Rendimiento Laboral, con la finalidad de mejorar el ambiente de trabajo, establecer metas claras y medibles con todos los colaboradores.
3. A las organizaciones sociales y entidades públicas que están incluidos del sector educación, se les recomienda reforzar el compromiso de los colaboradores, profesionales que pueden poner en práctica el uso adecuado de Engagement en todas las Instituciones Educativas en todo el país.
4. A las autoridades del Ministerio de Educación, proponer el crecimiento profesional, para mejorar sus capacidades, habilidades y destrezas en función de la mejora del Rendimiento Laboral, sobre todo confiar en los colaboradores, tener objetivos claros dentro de a la organización, fomentar el trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- American Psychological Association. (2010). *Publication Manual American Psychology Association* (6ta. Ed.). London: Autor
- Aslam, M.Z., Mohd, M.N., Omar, S. & Bustaman, H.A. (2020). Predicting proactive service performance: The role of employee engagement and positive emotional labor among frontline hospitality employees, *Cogent Business & Management*, 7(1), 1771117. [DOI: 10.1080/23311975.2020.1771117](https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1771117)
- Ato, M & Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en Psicología*. Editorial: Pirámide. Madrid.
- Borman, W.C., Ilgen, D.R., Klimoski, R.J. & George, M.U. (2003). *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology* Vol. 12. Nueva York: John Wiley & Sons. https://www.academia.edu/25238239/HANDBOOK_of_PSYCHOLOGY_VOLUMES_12_INDUSTRIAL_AND_ORGANIZATIONAL_PSYCHOLOGY
- Campo-Arias, A. & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. (5° edición). Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Cleveland, J.N., Murphy, K.R., & Williams, R.E. (2014). Multiple uses of performance appraisal: Prevalence and correlates. *Journal of Applied*

Psychology, 74(1), 130-135. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.130>

Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. (2^o ed.). *New York*: Lawrence Erlbaum Associates.

Colegio de Psicólogos del Perú. (16 de julio de 2017). Código de ética y deontología. Lima: Autor. Recuperado de https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19), Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Santiago: OIT. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45557/S2000307_es.pdf

Crabtree, S. (02 de junio de 2021). En todo el mundo, el 13% de los empleados están comprometidos con el trabajo. Gallup. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>

Universidad ESAN (5 de febrero de 2019). ¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados? *Conexión ESAM*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>

- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., y Guimet, M. (2015). *Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. *Liberabit*, 21(2), 195-206. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- George, D. & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. (15th ed.). *Boston, MA*: Taylor & Francis.
- Go Integro. (2018). *Resultados del 2do Estudio Latinoamericano de Employee Engagement*. Chile: Asociación Nacional de Avisadores de Chile. <https://mktg.gointegro.com/hubfs/PDF/2do%20Estudio%20Latinoamericano%20de%20Employee%20Engagement/GOIntegro%20%5B2do%20Estudio%20Latinoamericano%20de%20Employee%20Engagement%5D.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill /Interamericana editores, S.A.
- Jaramillo, M.y Ñopo, H. (2020). *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*. *Lima: Grade*. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi106.pdf>

- Johnston, K. A. (2018). Engagement. *The International Encyclopedia of Strategic Communication*, 1-9. <https://doi.org/10.1002/9781119010722.iesc0070>
- Juyumaya, J. (2018). Work engagement, job satisfaction and performance: the role of organizational culture. *Estudios de Administración*, 25(1), 32-49. [doi:10.5354/0719-0816.2018.55392](https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55392)
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: *Identifying and selecting indicators*. *Work*, 48(2), 229-238. [Doi: 10.3233/WOR-131659](https://doi.org/10.3233/WOR-131659)
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2014). *Development of an individual work performance questionnaire*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. [doi: 10.1108/17410401311285273](https://doi.org/10.1108/17410401311285273)
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96. [doi: 10.7334/psicothema2016.245](https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245)
- López, D. F. J., & Chiclana, D. C. (2018). Engagement, a platform for personal growth. *Comunicación y Hombre*, (14), 55-64. <https://doi.org/10.32466/eufv-cyh.2018.14.274.55-64>

- Lupano, m.L. y Waisman, S. (2019). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77-89.
<http://dx.doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Meregildo, J. (23 de abril de 2020). El 30% de empresas de calzado desaparecerían por estado de emergencia. *La República*.
<https://larepublica.pe/sociedad/2020/04/23/el-30-de-empresas-de-calzado-desaparecerian-por-estado-de-emergencia-trujillo-lrnd/>
- Motowidlo, S.J. (2015). Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski & M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology, Vol 12 (pp. 39-53)*. Nueva York: John Wiley & Sons.
https://www.academia.edu/25238239/HANDBOOK_of_PSYCHOLOGY_VOLUME_12_INDUSTRIAL_AND_ORGANIZATIONAL_PSYCHOLOGY
- Murphy K.R. y Cleveland, J.N. (2015). *Understanding Performance Appraisal*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). Documento de políticas: El mundo del trabajo y la COVID-19. Nueva York: ONU.
https://peru.un.org/sites/default/files/202008/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_spanish.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Geneva: OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020b). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – *Guía práctica*.

Geneva: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---xrvail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Posada, C. (12 de octubre de 2020). Nuevas oportunidades para el calzado peruano. *La Cámara*. <https://lacamara.pe/nuevas-oportunidades-para-el-calzado-peruano/>

Rahimi, M., & Rostami, A. (2018). The effect of emotional intelligence on job engagement and organizational performance. *ECORFAN-Mexico Journal*, 9(20), 1-14.
https://ecorfan.org/journal/v9n20/ECORFAN_Journal_Mexico_V9_N20_1.pdf

Redacción La Industria (24 de junio de 2020). El Porvenir: más de 90 000 trabajadores de calzado se quedaron sin empleo. *La Industria*.
<http://laindustria.pe/nota/15125-el-porvenir-mas-de-90-000-trabajadores-de-calzado-se-quedaron-sin-empleo>

Saavedra, F., Delgado, J.M. y Saldaña, C.A. (2020). Gestión engagement en la satisfacción laboral de los Colaboradores de las instituciones públicas, *Horizonte empresarial*, 7(2), 185-198,
<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2013). Utrecht work engagement scale. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES.pdf

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p. 10–24). Psychology Press

The jamovi project (2021). Jamovi (Version 1.6) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>

Valdez, H. y Ron, C. (2011). UWES Manual – español. Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. *México*.

[https://fatunasam.com/fatdocs/UP2018/Test_manualUWES_Espanol%20\(1\)%20\(1\).pdf](https://fatunasam.com/fatdocs/UP2018/Test_manualUWES_Espanol%20(1)%20(1).pdf)


Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Annals of Psychology*, 33(3), 708-713.

<https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

Zondo, R.W.D. (2020). The influence of employee engagement on labour productivity in an automotive assembly organisation in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3043>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Qué relación que existe entre rendimiento laboral y engagement en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre rendimiento laboral y engagement en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023.	Hipótesis General: Existe relación positiva entre rendimiento laboral y engagement Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023.	Variable 1: Rendimiento laboral Dimensiones: ✓ Rendimiento en la tarea, ✓ Comportamientos s contraproducent es, ✓ Rendimiento en el contexto	Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Método: Científico Descriptivo Diseño: 
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicos:	Variable 2: Engagement Dimensiones: ✓ Vigor ✓ Dedicación ✓ Absorción	Donde: M: Muestra O ₁ : Rendimiento laboral O ₂ : Engagement r: Relación entre las variables.
1. ¿Qué relación existe entre rendimiento en la tarea y vigor Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023?	1. Establecer la relación entre rendimiento en la tarea y vigor en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023.	1. Entre el rendimiento en la tarea y el vigor Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023, existe una relación positiva.		
2. ¿Qué relación existe entre comportamientos contraproducentes y absorción Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023?	2. Establecer la relación entre comportamientos contraproducentes y absorción en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023.	2. Entre el comportamientos contraproducentes y la absorción Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023, existe una relación positiva.		
3. ¿Qué relación existe entre rendimiento en el contexto y dedicación Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023?	3. Establecer la relación entre rendimiento en el contexto y dedicación en tiempos de Post Covid-19 en colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023.	3. Entre el rendimiento en el contexto y la dedicación Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023, existe una relación positiva.		

Anexo 02: Matriz de operacionalidad de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA
<i>Rendimiento laboral</i>	Koopmans et al. (2014), afirma que "son comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización" (p.34).	Se operacionalizará a través de 03 dimensiones: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto que cuenta con 16 items para ser medidas a través de la encuesta , con una escala de medición ordinal cuya calificación es: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5).	<p>Rendimiento en la tarea</p> <hr/> <p>Comportamientos contraproducentes</p> <hr/> <p>Rendimiento en el contexto</p>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 8, 9 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5).</p>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA
<i>Engagement</i>	Schaufeli & Barker (2013), sostienen que “ es el estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción” (p.32).	Se operacionalizará a través de 03 dimensiones: Vigor, Absorción y Dedicación, para ello cuenta con 17 ítems , con una escala de medición ordinal cuya calificación es: Nunca (0); Casi nunca (1); Algunas veces (2); Regularmente (3); Bastante veces (4); Casi siempre (5);Siempre (6).	Vigor Dedicación Absorción	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10, 11,12,13,14,15,16, 17	Nunca (0); Casi nunca (1); Algunas veces (2); Regularmente (3); Bastante veces (4); Casi siempre (5) ;Siempre (6).

Anexo 03: Instrumento de Investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

CUESTIONARIO: RENDIMIENTO LABORAL

TESIS: RENDIMIENTO LABORAL Y ENGAGEMENT EN TIEMPOS POST COVID-19 EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA.

TESISTA: Bach. Miriam Andreina AGUIRRE SOVERO

PRESENTACIÓN:

Estimado(a), la presente escala, pretende recopilar información referente al RENDIMIENTO LABORAL. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las siguientes proposiciones.

EDAD	CONDICIÓN LABORAL	TIPO DE INSTITUCIÓN	SEXO
	Nombrado	Público	Masculino
	Contratado	Privado	Femenino
GRADO ACADÉMICO	Bachiller	CONDICIÓN ECONÓMICA	TIEMPO DE SERVICIO
	Maestría	Deficiente	
	Doctorado	Buena	

Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta, según la leyenda que corresponda.

Escala:

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

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
1.	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2.	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3.	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
4.	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6.	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7.	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
8.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
9.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
11.	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
13.	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14.	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
15.	Participé activamente de las reuniones laborales.					
16.	Mi planificación laboral fue óptima.					

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

CUESTIONARIO: ENGAGEMENT

TESIS: RENDIMIENTO LABORAL Y ENGAGEMENT EN TIEMPOS POST COVID-19 EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA.

TESISTA: Bach. Miriam Andreina AGUIRRE SOVERO

PRESENTACIÓN:

Estimado(a), la presente escala, pretende recopilar información referente al ENGAGEMENT. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las siguientes proposiciones.

EDAD	CONDICIÓN LABORAL		TIPO DE INSTITUCIÓN		SEXO	
	Nombrado		Público		Masculino	
	Contratado		Privado		Femenino	
GRADO ACADÉMICO	Bachiller		CONDICIÓN ECONÓMICA		TIEMPO DE SERVICIO	
	Maestría		Deficiente			
	Doctorado		Buena			

Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta, según la leyenda que corresponda.

Escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA						
	0	1	2	3	4	5	6
01	En mi trabajo me siento lleno de energía.						
02	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.						
03	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.						

ÍTEMS		ESCALA VALORATIVA						
		0	1	2	3	4	5	6
04	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
05	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
06	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
07	Mi trabajo me inspira							
08	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
09	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Estoy inmerso en mi trabajo							
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
13	Mi trabajo es retador							
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15	Soy muy persistente en mi trabajo							
16	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!



Recibi conforme
17/02/2023
Hora: 16:53 pm.
(17/02)

SOLICITO: FACILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE TESIS DE PREGRADO

SEÑOR POOL GREGORY RÍOS QUISPE DIRECTOR DEL CENTRO DE ESTUDIOS PRE UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA”

Yo, **Miriam Andreina AGUIRRE SOVERO**, Bachiller en Psicología de la Universidad Peruana los Andes, con el debido respeto me presento y expongo.

Que teniendo la necesidad de ejecutar el proyecto de investigación titulado: **RENDIMIENTO LABORAL Y ENGAGEMENT POST COVID-19 EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA 2023**, solicito a usted me otorgue las facilidades para la aplicación de la tesis ya mencionada. Considerando que, se desarrollará de manera presencial:

POR TANTO.

Solicito a usted Señor Director acceder a mi petición por ser de justicia.

Huancayo, 17 de febrero del 2023.

Miriam Andreina AGUIRRE SOVERO

Tesista – UPLA

Anexo 05: Constancia de aplicación



Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central
Juan Santos Atahualpa
CENTRO DE ESTUDIOS PRE UNIVERSITARIOS



978570026 / 944883821
936070366-936656601
cep're@uniscjsa.edu.pe
Av. Perú S/N Pampa del Carmen, La Merced

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE TESIS

El que suscribe: Director del Centro de Estudios Pre Universitarios de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa

HACE CONSTAR:

Que, la Bach. Miriam Andreina AGUIRRE SOVERO, egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, en el mes de febrero y marzo del presente año 2023, ha aplicado los instrumentos de la tesis: RENDIMIENTO LABORAL Y ENGAGEMENT POST COVID-19 EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA 2023. Investigación científica que se ha desarrollado para obtener el Título Profesional de Psicóloga, por la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes.

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

La Merced, 20 de marzo de 2023.




Mg. Paul Gregorio Ríos Quirope
DIRECTOR DE CEPRE - UNISCJSA

Anexo 06: Carta de aceptación de utilización de nombre



Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central
Juan Santos Atahualpa
CENTRO DE ESTUDIOS PRE UNIVERSITARIOS



978570026 / 944883821
936070366-936656601
cepre@uniscjsa.edu.pe
Av. Perú S/N Pampa del Carmen, La Merced

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

La Merced, 20 de febrero del 2023

CARTA N° 030-2023-C-CH-CEPRE-UNISCJSA

Señorita: Miriam Andreina AGUIRRE SOVERO

Ciudad. -

Asunto : CARTA DE AUTORIZACIÓN

Referencia : Exp. N° 4745-2023-CEPRE-UNISCJSA

De mi consideración:

Por medio del presente, expreso mi saludo cordial y a la vez en atención al documento de la referencia, comunico a usted la autorización para hacer uso del nombre del Centro de Estudios Pre Universitario con el fin de que usted pueda realizar el trabajo de investigación de la tesis titulada: "RENDIMIENTO LABORAL Y ENGAGEMENT EN TIEMPOS POST COVID-19 EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA".

Para tal efecto se le asigna la coordinación directa con mi persona, Pool Gregory Ríos Quispe DIRECTOR DEL CENTRO DE ESTUDIOS PRE UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA, en la supervisión y monitoreo, al número de celular 936070366.

Sin otro particular se despide.




Mg. Pool Gregory Ríos Quispe
DIRECTOR DE CEPRE - UNISCJSA

Anexo 07: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada: *“Rendimiento Laboral Y Engagement Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023”*, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Bach. Miriam Andreina Aguirre Sovero**.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasionen ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participaren el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 09 de marzo de 2023



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: *Alfonso Jesús Torres Gomez*

N° DNI: *7577 9313*...

I. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Aguirre Sovero Miriam Andreina

D.N.I. N° 71232778

N° de teléfono/celular: 927329304

Email: miriamaguirresovero@gmail.com

Firma: *Miriam Andreina Aguirre Sovero*

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada: *“Rendimiento Laboral Y Engagement Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023”*, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Bach. Miriam Andreina Aguirre Sovero**.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasionen ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 09 de marzo 2023



Dama P

(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Dama P. Cahuamaca Anderson

N° DNI: 78473845

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Aguirre Sovero Miriam Andreina

D.N.I. N° 71232778

N° de teléfono/celular: 927329304

Email: miriamaguirresovero@gmail.com

Firma: 

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada: "*Rendimiento Laboral Y Engagement Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023*", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Bach. Miriam Andreina Aguirre Sovero**.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasionen ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 09 de marzo 2023



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Katty Milagros Huacho M

N° DNI: 75950849

I. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Aguirre Sovero Miriam Andreina

D.N.I. N° 71232778

N° de teléfono/celular: 927329304

Email: miriamaguirresovero@gmail.com

Firma:

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada: "*Rendimiento Laboral Y Engagement Post Covid-19 en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa 2023*", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Bach. Miriam Andreina Aguirre Sovero**.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasionen ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 08 de marzo 2023



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: RICALDI PORAS MIEUEL AN

N° DNI: 70181301

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Aguirre Sovero Miriam Andreina

D.N.I. N° 71232778

N° de teléfono/celular: 927329304

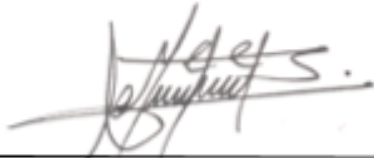
Email: miriamaguirresovero@gmail.com


Firma:

Anexo 08: Compromiso de autoría**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

En la fecha, yo Miriam Andreina Aguirre Sovero, identificada con DNI N° 71232778, Domiciliado en Jr San Martín N° 143 – Jauja, Bachiller de la Facultad de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada **“RENDIMIENTO LABORAL Y ENGAGEMENT POST COVID-19 EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA 2023”** se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 18 de enero del 2023


Aguirre Sovero Miriam Andreina
DNI N° 71232778



Anexo 9: Fotos

DESCRIPCIÓN

FOTOS

Presentación de la Solicitud de permiso de aplicación en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, por parte de la tesista Miriam Andreina Aguirre Sovero



Presentación de la Solicitud de permiso de aplicación en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, por parte de la tesista Miriam Andreina Aguirre Sovero



Recojo de la
Constancia de
Aplicación de
instrumentos por
parte del
Representante Mg.
Pool Gregorio Ríos
Quispe de CEPRE
de la Universidad
Nacional
Intercultural de la
Selva Central Juan
Santos Atahualpa.

