



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Niveles de rendimiento laboral en personal con secuelas de
COVID-19 en una institución criminalística del Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Fuentes Coronel, Elvira Elizabeth (orcid.org/0000-0003-4493-6559)

ASESORA:

Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis esta dedicada a mi hijito “ADRIANITO”, que es mi vida, mi fortaleza, mi alegría; con su amor, su ternura y su sonrisa, hace que no me rinda, que no desista de mis objetivos y que me esfuerce cada día más para salir adelante.

A mi MAMI, MIS HERMANAS Y MI TÍO, que desde el cielo me iluminan y me acompañan, en cada paso que doy.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecir mi vida, por guiarme, ser mi fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mi PAPÁ, MIS HERMANAS y MIS SOBRINOS, por confiar y creer en mí, estar siempre conmigo y apoyarme en mis objetivos.

A mi ASESORA, por su paciencia, su rectitud, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos.....	13
3.7 Prueba de normalidad de los datos.....	14
3.8 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de rendimiento laboral en el personal Administrativo y Perito	15
Tabla 2. Niveles de rendimiento en la tarea en el personal Administrativo y Perito.....	16
Tabla 3. Niveles Comportamientos contraproducentes en el personal Administrativo y Perito.....	17
Tabla 4. Niveles de rendimiento en el contexto en el personal Administrativo y Perito.....	18
Tabla 5. Rendimiento laboral según el género del encuestado en el personal Administrativo y Perito.....	19
Tabla 6. Niveles de Compensación laboral en el personal Perito segmentados por edad.....	20
Tabla 7. Prueba de normalidad de datos.....	21
Tabla 8. Valor del Estadístico de Contraste de Hipótesis General	22
Tabla 9. Valor del Estadístico de Contraste de Hipótesis Específica 1	23
Tabla 10. Valor del Estadístico de Contraste de Hipótesis Específica 2	25
Tabla 11. Valor del Estadístico de Contraste de Hipótesis Específica 3	26

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de rendimiento laboral en el personal Administrativo y Perito	15
Figura 2. Niveles de rendimiento en la tarea en el personal Administrativo y Perito	16
Figura 3. Niveles Comportamientos contraproducentes en el personal Administrativo y Perito	17
Figura 4. Niveles de rendimiento en el contexto en el personal Administrativo y Perito.....	18
Figura 5. Rendimiento laboral según el género del encuestado en el personal Administrativo y Perito.....	19
Figura 6. Rendimiento laboral según la edad del encuestado en el personal Administrativo y Perito	20
Figura 7. Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado de Hipótesis General.....	22
Figura 8. Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado de Hipótesis Específica 1	24
Figura 9. Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado de Hipótesis Específica 2.....	25
Figura 10. Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado de Hipótesis Específica 3.....	26

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar los niveles de rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID -19 en una institución criminalística del Perú – 2022, en este estudio se desarrolló un diseño descriptivo comparativo, debido que los resultados fueron comparados por la función que desempeñan el personal de la institución (administrativo y peritos), se aplicó un cuestionario en el que se evaluó la escala de rendimiento laboral individual de Koopman el cual está conformado por tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto. Esta escala se conformó por 16 ítems con formato de respuesta tipo Likert, variando entre 0 = nunca, 1 = a veces y 2 = siempre (Gabini & Calzada, 2015). Participaron del estudio 110 trabajadores entre peritos y administrativos de ambos sexos y de diferentes edades. Se obtuvieron como resultados que el personal administrativo su nivel de rendimiento laboral fue regular con (57,6%), además el nivel alto estaba representado con (42,4%), mientras que en los Peritos el nivel de rendimiento laboral fue alto con (51%), y niveles regulares de (49%) y en ambos no tienen niveles bajos; con respecto a las dimensiones del rendimiento laboral: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto presentaron un nivel alto que va entre los (84,3% - 67,8%). Se concluyó que no existe diferencia en los niveles de rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID-19 en una institución Criminalística del Perú 2022.

Palabras Clave: Rendimiento laboral; rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the levels of work performance in the personnel with sequelae of COVID -19 in a criminalistic institution in Peru - 2022, a study of comparative descriptive design was developed, because the results were compared by the function performed by the institution's staff (administrative and experts), the questionnaire was applied in which the Koopman individual work performance scale was evaluated, which is made up of three dimensions: task performance, counterproductive behaviors and performance in the context. This scale was made up of 16 items with a Likert-type response format, varying between 0 = never, 1 = sometimes and 2 = always (Gabini & Calzada, 2015). 110 workers of both sexes and of different ages participated in the study. The results obtained were that the administrative staff, their level of work performance was regular with (57.6%), in addition, the high level was represented with (42.4%), while in the Expert staff the level of work performance was high with (51%), and regular levels of (49%) and in both they do not have low levels; Regarding the dimensions of work performance: task performance, counterproductive behaviors and performance in the context presented a high level ranging between (84.3% - 67.8%). It was concluded that there is no difference in the levels of work performance in the personnel with consequences of COVID-19 in a Criminalistic institution of Peru 2022.

Keywords: Work performance; performance on task, self-defeating behaviors, performance in context.

I. INTRODUCCIÓN

En diciembre del 2019, apareció un virus denominado (SARS-CoV-2) el cual fue identificado como agente de una enfermedad respiratoria aguda en personas en la provincia de Wuhan en China; con un mecanismo de transmisión mediante microgotas de saliva, diseminándose cuando la persona que está infectada habla, estornuda o tose; ocasionando infecciones respiratorias leves, moderadas, severas e inclusive la muerte. Este virus se propagó tan rápido que para el 30 de enero del 2020 la OMS (Organización Mundial de la Salud), dió a conocer que estábamos en una pandemia del coronavirus, esta es una emergencia pública de salud, que se muchas veces presentan secuelas tanto a nivel de la salud mental como a nivel socio económico.

Pese a las medidas adoptadas el virus del SARS-CoV-2 ingreso al país, los casos de morbimortalidad se incrementaron significativamente el Perú ha sido uno de los países del continente americano con mayores cifras de morbimortalidad, millones de peruanos se han recuperado; sin embargo, una parte de ellos continúan padeciendo y superando en sus actividades cotidianas las secuelas de esta enfermedad. Muchas personas que logran superar la enfermedad llegan a presentar secuelas respiratorias y psicológicas. La (OPS, 2020), dio a conocer que las personas infectadas pueden presentar secuelas post COVID-19 y que la magnitud y extensión de estas dependen de la intensidad, tipo y tiempo de evolución del virus en el organismo de las personas; diversos estudios dieron a conocer que aproximadamente 1/3 de las personas que se recuperan suelen tener cambios de ansiedad, depresión, agotamiento físico y mental; entre otros.

Estudios realizados por la (OMS, 2020), demostraron que en las personas que padecieron de la COVID-19, hubo un deterioro persistente y significativo en la capacidad de hacer ejercicio y el estado de salud. Otro estudio reveló que el 40 % de las personas recuperadas de la COVID-19, aún tenían síntomas de fatiga crónica.

Hablar sobre el rendimiento laboral, la cual es una variable que recibe atención en los estudios realizados por la variable comportamiento organizacional, esto se debe que ambas están íntimamente relacionadas con el desempeño individual de sus trabajadores en la competitividad y rendimiento de las instituciones (Koopmans et al., 2014). Es por eso que el dar a conocer sus consecuentes y determinantes, es parte de los objetivos de las investigaciones. Según (Laurencio, 2020) el rendimiento laboral, son las aptitudes y destrezas con las que cuenta el individuo para realizar un trabajo de calidad, teniendo compromiso, técnica, eficiencia para cumplir con los objetivos propuestos en un plazo establecido. Al respecto, hoy existe mucha importancia en esta variable ya que relacionado con la pandemia que vivimos muchas personas se han contagiado con este virus, quedando en ellos secuelas y al retornar al trabajo el rendimiento en las tareas no es el mismo.

Existen diversas maneras que producen padecimiento del rendimiento en el trabajo de las personas: como la recarga laboral, el entorno en que se labora, la excesiva responsabilidad que puede tener su trabajo, la falta de comunicación, los pacientes, los familiares, las emociones, las discusiones con los compañeros de trabajo, entre otros. Así también existen elementos que inciden en el rendimiento, como la situación familiar, la situación socioeconómica, la baja producción y la eficacia del trabajo (Berón & Palma 2011). Es por esto que el querer elevar el rendimiento de la persona es todo un reto que se establece toda institución para poder mantenerse competitiva en todos los ámbitos, apartir de objetivos propuestos y de esta manera poder obtener buenos resultados en la calidad del producto o servicio. (Ortega et al 2020).

Los países vienen atravesando una situación muy difícil producto de la pandemia, y hasta la actualidad se sigue dando; si bien es cierto que el personal de salud es el más afectado y propenso a contagiarse con el virus de la COVID-19, ya que están primera línea; el personal de criminalística también se ha visto afectado ya que se tiene contacto directo con las personas y esto se evidencia en el rendimiento laboral.

Por eso, la importancia de este trabajo de investigación, ya que va a poder brindar datos estadísticos que permitan dar a conocer el impacto que puedan generar las secuelas de la COVID 19 en el rendimiento laboral de quienes vienen laborando en una institución de criminalística. Por lo cual se considera necesario formular el siguiente problema ¿Cuáles son los niveles del rendimiento laboral en el personal con secuelas de COVID-19 en una institución criminalística del Perú, 2022? y los problemas específicos: (1) ¿Cuáles son los niveles del rendimiento en las tareas en el personal con secuelas del COVID-19? (2) ¿Cuáles son los niveles de Comportamientos contraproducentes en el personal con secuelas del COVID -19? (3) ¿Cuáles son los niveles de rendimiento en el contexto en el personal con secuelas del COVID -19?

Este estudio tiene como prueba teórica, la pandemia por COVID-19, la cual continúa causando un gran impacto social, económico y sanitario en el mundo, planteando todavía incógnitas en lo concerniente a sus secuelas y la forma de abordarlas desde las instituciones gubernamentales, la asistencia médica y la reinserción laboral en la asistencia de la salud y estabilidad en el trabajo de cada organización. En los trabajadores infectados la mayor parte logran una recuperación completa, pero hay algunos que pueden mostrar secuelas durante semanas e incluso meses tras lograr superar la fase aguda de la infección. (Weller et al, 2020).

Así mismo, el motivar a los trabajadores juega un papel importante en las instituciones, ya que de esta manera la persona va a tener la disposición de desarrollarse y desempeñarse en el ámbito laboral. Evidentemente el desempeño laboral que tengan los trabajadores de una organización va a depender de que tan motivados estén para realizar sus tareas. (Sánchez, 2020)

La justificación práctica de la investigación radica en que, al realizar el análisis de los datos, los resultados ayuden a conocer el nivel de rendimiento laboral producto del impacto de las secuelas por la COVID-19 en las personas que trabajan en una institución criminalística en el Perú, de manera que sirva de base

para tomar medidas y así poner énfasis en la influencia de motivar al personal en el desarrollo del desempeño laboral. (Sánchez, 2020)

Como objetivo general se planteó: Determinar los niveles del rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID -19 en una institución criminalística del Perú - 2022.; y como objetivos específicos son: (1) Determinar los niveles del rendimiento en las tareas en el personal con secuelas del COVID -19. (2) Determinar los niveles de comportamientos contraproducentes en el personal con secuelas del COVID -19. (3) Determinar los niveles de rendimiento en el contexto en el personal con secuelas del COVID -19.

La hipótesis general planteada es: Existe diferencia en los niveles de rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID-19 en una institución criminalística del Perú - 2022. y las hipótesis específicas son: (1) Existe diferencia entre los niveles de rendimiento en las tareas en el personal con secuelas del COVID -19. (2) Existe diferencia entre los niveles de Comportamientos contraproducentes en el personal con secuelas del COVID -19. (3) Existe diferencia entre los niveles de rendimiento en el contexto en el personal con secuelas del COVID -19.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio realizó la búsqueda de estudios en el ámbito internacional; donde se tiene a López et al (2021), con su investigación buscaron dar a saber si la calidad de vida laboral es significativa al nivel del desempeño laboral en el personal de profesionales médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, fue un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y predictivo. Participaron 169 médicos que representaron el 37.97% de la población. Teniendo como resultado que la calidad de vida laboral, como variable, fue de 64.9% en cuanto a la varianza de la variable del desempeño laboral, también encontraron que la calidad de vida laboral, como variable, es predictor significativo de la variable desempeño laboral ($\beta = .806$). Concluyeron que, en la vida laboral, la calidad si influye en el desempeño de los médicos en sus labores.

En los estudios de Idárraga y Gómez, (2021) en Colombia, su objetivo fue diseñar un procedimiento de acción para reducir el estrés que padecen los trabajadores de salud en los tiempos de COVID-19, este estudio fue de enfoque mixto, cualitativa y cuantitativa, de tipo transversal; el método empleado fue descriptivo básico; llegaron a la conclusión que se deben realizar estudios de cómo combatir el estrés en los trabajadores producto de esta pandemia, así como también la necesidad que el personal reciba incentivos como sesiones anti estrés, descansos, aumentos, apoyo por parte de su institución por el arduo trabajo que realizan. Concluyeron que el estrés y la carga laboral, en esta pandemia, influyen en el desempeño de los trabajadores, teniendo consecuencias en la salud mental y en su vida.

Así mismo, Monterrosa et al (2020), investigaron las señales de ansiedad, estrés y miedo al virus del SARS-Cov-2 presente en médicos, el estudio fue transversal, participaron 531 personas, las cuales desarrollaron un formulario virtual, teniendo como resultado que los participantes en 1/3 del total con estrés laboral leve, con estrés laboral severo resultaron 6%, con síntomas de ansiedad 72.9% y síntomas de miedo 37.1%; finalizando que, 7 de cada 10 personas resultaron con síntomas de estrés laboral o ansiedad, y que 4 presentaron síntomas de FCV-19S.

Por otro lado, Cárdenas (2020) su estudio tuvo por finalidad dar a conocer el nivel de ansiedad y cómo este influye en el desempeño laboral en las personas de un hospital de Guaranda (Bolívar) en tiempos de pandemia, este estudio utilizó el instrumento test de ansiedad leve, teniendo como resultado que la ansiedad influye en el desempeño habitual del paciente. Concluyó que los pacientes evidencian un grado de ansiedad leve, lo cual produce un bajo desempeño laboral.

Quinatoa y Ocampo (2019) investigaron si existe una relación de la ansiedad con el rendimiento laboral en equipos de elite de la Policía Nacional de Ecuador; este estudio contó con 100 personas de igual género, edad laboral y funciones parecidas, estudio con enfoque cuantitativo y del tipo exploratorio de campo. El instrumento que utilizaron fue el Test Inventario de situaciones y respuestas de Ansiedad (ISRA). Los investigadores concluyeron que el 90% de las personas presentaban ansiedad moderada y severa, afectando así su rendimiento laboral.

Entre las investigaciones nacionales se tiene a Aranya (2022) quien determinó la relación que existe del estrés con el desempeño laboral del personal del Hospital Regional del Cusco en tiempos de pandemia, la investigación contó con 60 profesionales de la salud; para el estudio se empleó un cuestionario, concluyendo que la variable estrés, está relacionada directamente al desempeño laboral del personal.

Damian et al (2021), investigaron si existe relación del desempeño laboral con la comunicación interna en los profesionales de salud en tiempos de pandemia, esta investigación corresponde a un estudio descriptivo correlacional, donde participaron 100 profesionales, los cuales desarrollaron dos cuestionarios, teniendo como resultado que los trabajadores del departamento Materno-infantil el manifestaron un nivel alto (51 %) de desempeño laboral, y un nivel medio (57 %) de comunicación interna. Al realizar el análisis por dimensiones, encontraron que hay relación significativa y directa entre responsabilidad y comunicación interna, y entre descendente y desempeño laboral.

Así mismo, el estudio realizado por Maya (2021) su objetivo principal fue determinar si hay relación entre el desempeño laboral y la motivación en los obstetras en tiempos de pandemia de la Dirección de Salud Apurímac II - Andahuaylas, este estudio fue descriptivo-correlacional de corte transversal, participaron 133 profesionales, el investigador aplicó dos encuestas. Encontrando la variable desempeño laboral como regular en un (51,1%) y la motivación como media en un (81,9%). Concluyó que, en estos tiempos de pandemia en los obstetras, hay una relación significativa entre la variable motivación con el desempeño laboral ($p=0,695$; $p<0,01$), ya que también existen relaciones significativas de las dimensiones de la variable motivación como el poder ($p=0,329$; $p<0,01$), el logro ($p=0,534$; $p<0,05$) y la afiliación ($p=0,491$; $p<0,01$), con la variable desempeño laboral.

Por otro lado, Granados (2020) su objetivo fue determinar la relación que hay en la motivación con el desempeño laboral en trabajadores que laboran en el Hospital de Virú, estudio de tipo descriptivo-correlacional y de diseño transversal, participaron en este estudio 58 trabajadores de apoyo sanitario y asistenciales, el investigador utilizó dos encuestas, uno para cada variable; determinando que la variable motivación es regular en un porcentaje de (69.0%), y el desempeño laboral es de moderado a alto en un (56.9%), y que las dimensiones de la variable motivación en el personal de salud están en un nivel regular con un porcentaje de: la afiliación (51.7%), poder (48.3%) y el logro (60.0%).

Por otro lado, Cédron (2020) determinó la relación que guarda la variable motivación con el desempeño laboral en los trabajadores GERESA La Libertad, en época del COVID-19. Este fue un estudio descriptiva-correlacional de diseño transversal, participando 106 trabajadores a quienes se les aplicó dos encuestas, obteniendo que el desempeño laboral fue bajo en un (60.4%) y la motivación laboral también fue baja en un (50.9%). Estas dimensiones del desempeño laboral: capacidades cognitivas, afectivas, y psicomotoras obtuvieron niveles bajos (49.1 %, 50.0 % y con 64.2% respectivamente); finalizando que sí existe una relación significativa entre el desempeño laboral, sus dimensiones con la

variable motivación laboral, en estos tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la GERESA La Libertad.

La fundamentación científica, al realizar la revisión de las diferentes investigaciones, radica en que uno de los elementos más importantes para que una persona este comprometida con su trabajo y realice un buen desempeño laboral es la motivación, dado que de esta manera va a poder desarrollar sus capacidades afectivas, cognitivas y psicomotoras, las cuales apoyan la conducta y los comportamientos organizacionales, y de esta manera se puedan innovar métodos y estilos de trabajo que se puedan aplicar a cualquier persona que labore y en cualquier situación; por eso se dice que si los trabajadores están motivados las instituciones u organizaciones van a tener éxito ya que las personas van a estar comprometidas y van a esforzarse por cumplir las metas propuestas. (Chiavenato, 2017).

Estas premisas teóricas, dan a conocer que existen algunas personas que se motivan más por las relaciones interpersonales según sus necesidades y posibilidades de surgir en su centro de labores y otras personas se sienten más motivadas al satisfacer y cumplir con los objetivos de logros, poder y afiliación y no por incentivos financieros. Tomando en cuenta estas premisas la idea de que el trabajo puede ser satisfactorio en forma implícita difiere del enfoque en el cual el estímulo está condicionado por factores internos o externos y dándole más importancia o poniendo más énfasis en satisfacer las necesidades internas (Adivina y Coppock, 2018).

En cuanto a teorías de proceso, estas examinan la relación de la motivación con las competencias en el desempeño de las labores: de acuerdo a la competencia cognitiva en las cuales las personas toman la decisión de cómo actuar frente a diversas circunstancias y ambientes a los que se va a enfrentar; estas capacidades son analizados como procesos de pensamientos (Druckman y McGrath, 2019).

El desempeño laboral ha sido considerado como una forma de evaluar el resultado del trabajo de una persona, el cual puede ser a través del seguimiento en la recopilación de información continua de los trabajadores o de cómo actúan con sus compañeros, de modo que el desempeño se califica de acuerdo a la efectividad, la eficacia así como la eficiencia del trabajador, relacionándose con el puesto de trabajo que desempeña, las recompensas, los merecimientos y a sus necesidades de preparación (Bandura, 1986; Deci, 1992). Es así que los resultados de la eficacia y la eficiencia en el trabajo, es si las cosas se han hecho de manera correcta o no, si van conforme a los fines y objetivos que se ha propuesto la institución. (Stoner y Freeman, 1994)

La evaluación del desempeño personal forma parte total de la cultura organizacional de una institución, se habla de la manera cómo deben ser evaluados es por cuatro finalidades fundamentales: la primera es dando a conocer al trabajador cómo va hacer evaluado y se clasifica su trabajo; la segunda identificar cuáles son sus méritos y logros para poder ser retribuidas; la tercera es localizar las necesidades de capacitación complementaria; la cuarta es identificar el liderazgo y otros componentes que asumen otros cargos en la organización (Schwinger, Steinmayr y Spinath, 2009).

Cuando observamos que en el desempeño laboral participan creencias absurdas, generalmente el comportamiento y el actuar de cada individuo en el trabajo son emotivos, muchas veces la gente piensa que hacen las cosas correctas, ya que así lo desean, pero también pueden evidenciar estos tipos de conducta ante situaciones que puedan atemorizarlos como la pandemia del COVID-19 (Schaufeli, Salanova, Gonzalez y Bakker, 2002).

Al distinguir entre el desempeño actual con el desempeño ideal y acorde a los criterios de la institución, se puede también correr el riesgo de suponer que una persona pueda ocupar un puesto superior y desempeñar un mejor papel por tener muchas habilidades y capacidades. Sin embargo, estas nuevas responsabilidades pueden llegar a afectar sus capacidades afectivas, cognitivas y/o psicomotora; ya que una persona puede ser muy buena, y sumamente fructífero dentro del lugar

de labores, como que no puede serlo en otras clases de labores (Magge y Smthih, 2013).

Por otro lado, el desempeño laboral, se ha visto afectado en los trabajadores por el virus de la COVID-19, en el cual muchos de ellos se han contagiado, recuperado y algunos sufren secuelas y complicaciones; como la capacidad de hacer ejercicio, la reducción de la función pulmonar, el trastorno de estrés postraumático, ansiedad, depresión; limitando de esta manera a muchas personas a hacer sus actividades diarias de forma normal y generando desanimo y bajo desempeño en su trabajo (Ahmed et al 2020).

Con respecto al marco conceptual del rendimiento laboral esta presenta 3 dimensiones: El desempeño en la tarea, el cual viene hacer el lograr hacerlas responsablemente en un trabajo de acuerdo a las capacidad y preparación que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto (Borman & Motowidlo, 1993); por lo tanto, si el desempeño en la tarea está directamente relacionado con lo técnico, las actividades técnicas van a depender de las habilidades, capacidades y conocimientos, los cuales tienen un rol prescrito. Esto quiere decir que estas actividades se incluyen en las descripciones de los trabajos formales (Motowidlo y Van Scotter, 2004).

Otra dimensión es los comportamientos contraproducentes, según (Omar 2010), vienen hacer los actos premeditados que se realizan de forma voluntaria y que van a buscar dañar a las organizaciones o a los individuos convirtiéndose en advertencia tanto para la tranquilidad de la organización como para sus trabajadores.

El rendimiento laboral en el contexto, este tipo de dimensión busca sobrepasar las expectativas actuales para una función en particular y beneficiar a la institución. Estas son actitudes cooperativas y útiles que van a tener resultados positivos en la institución, aunque no son exigidos ni retribuidos formalmente (Omar, 2010).

III. METODOLOGÍA

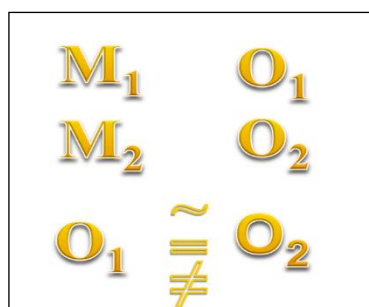
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Es un estudio de tipo aplicada, por estar dirigida hacia un objetivo práctico y específico Concytec (2018) y también por estar orientada a solucionar un problema (Hernández et al., 2014).

3.1.2 Diseño de investigación:

Es una investigación de diseño no experimental, descriptivo, comparativo, ya que los resultados serán comparados por la función que desempeñan el personal de criminalística (peritos y administrativos). (Hernández et al. 2014; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El Diagrama es el siguiente:



Dónde: M = Muestra: M1 → peritos.

M2 → administrativo.

O = observaciones de cada muestra

O1 → peritos.

O2 → administrativo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: “Rendimiento Laboral”

Definición conceptual: El rendimiento laboral es el resultado de la labor de un trabajador o de un grupo de trabajadores (Gabini y Salessi 2017).

Definición operacional: La variable rendimiento laboral presenta tres dimensiones: el rendimiento en la tarea, los comportamientos contraproducentes y el rendimiento en el contexto; que fueron medidas a través de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. (Gabini & Calzada, 2015) (Anexo 02).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población es el total de fenómenos para examinar donde los componentes de la población poseen particularidades comunes (Hernández et al., 2014). En el presente estudio la población asciende a 154 trabajadores que laboran en diferentes áreas de una institución criminalística del Perú y que se han contagiado con el virus del COVID-19.

La muestra, vienen hacer las unidades que tienen ciertas peculiaridades de una representación (Hernández et al., 2014; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En este estudio la muestra fue no probabilística de tipo intencional, que se seleccionó en beneficio para el objeto en estudio, teniendo en cuenta la situación problemática, por ello, está conformada de 110 trabajadores (Horna, 2021).

Se tomaron en cuenta las personas que laboran en la institución criminalística, que se han infectado con el virus del SARS-Cov-2, se han recuperado y han presentado secuelas, y se excluyeron al personal que no se ha contagiado con este virus.

La unidad de análisis corresponde al personal que trabaja en una institución criminalística peruana, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica hace referencia a las reglas y procesos que permiten dar a conocer la relación con el objetivo del estudio (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Para esta investigación, la observación fue la técnica que se utilizó.

Los instrumentos vienen hacer los medios que permiten recoger datos (Hernández et al., 2014). En el presente estudio, el instrumento corresponde a (Gabini & Calzada, 2015), quienes realizaron una validez de la variable, la cual es un cuestionario el cual evaluó la escala de rendimiento laboral individual de Koopman, que está conformado por tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto. Esta escala lo conformaron 16 ítems con formato de respuesta tipo Likert, cuya variación va de 0 = nunca, 1 = a veces y 2 = siempre. Asimismo, se realizó una validez de contenido por juicio de los expertos a través de la pertinencia, la relevancia y la claridad (Anexo 02).

3.5. Procedimientos

Se solicitó el permiso correspondiente para la aplicación del instrumento en un instituto de criminalística del Perú, 2022.

Una vez aceptada la solicitud, se aplicó el cuestionario de rendimiento laboral en el personal de manera virtual.

Los participantes dejaron constancia de su colaboración voluntaria al leer el consentimiento informado y aceptando llenar el cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Antes de realizar el procesamiento de los datos captados mediante el instrumento de recolección de datos, los mismos fueron clasificados y ordenados según el grupo de estudio.

Luego procediéndose a la elaboración de la base de datos correspondiente en SPSS v25, en la cual se estructuró su tipo de datos, además de su categorización respectiva.

En el análisis descriptivo se crearon tablas de frecuencias respectivas y además de sus figuras para la variable y sus dimensiones.

Al análisis Inferencial: se le aplicó la prueba de U de Mann Whitney para comprobar si hay marcadas diferencias en los grupos de estudio.

3.7. Prueba de normalidad de los datos

El resultado de la prueba de normalidad de los datos determinó que la prueba estadística más idónea para aplicarla en el contraste de hipótesis, entre las llamadas pruebas paramétricas y las no paramétricas fué la Kolmogorov Smirnov que es aplicada a muestras mayores a 50 ($n > 50$).

Su nivel de significancia es de 5% (0,05) y su hipótesis de contraste viene dado por la siguiente expresión: (Tabla 07)

H_0 Si $p \geq 0,05$ datos se distribuyen de forma normal.

H_1 Si $p < 0,05$ datos no se distribuyen de forma normal.

3.8. Aspectos éticos

Se sustenta en los principios éticos del Código de Ética en Investigación de la Universidad (RCU N°0340-2021/UCV, 2021); donde el personal de una institución criminalística del Perú leyó el consentimiento informado y acepto llenado del cuestionario, el personal fue tratado con respeto, afirmando el derecho de confidencialidad con respecto al realizar el cuestionario, se realizó una clara explicación de los objetivos de la investigación. Se les informó lo que deseaba saber con respecto al tema de la investigación. (Palmer, 2018). Se respetó la autoría de información mediante las citas y referencias correspondientes según las normas APA (Moreno & Carrillo, 2019; PUJ, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 01.

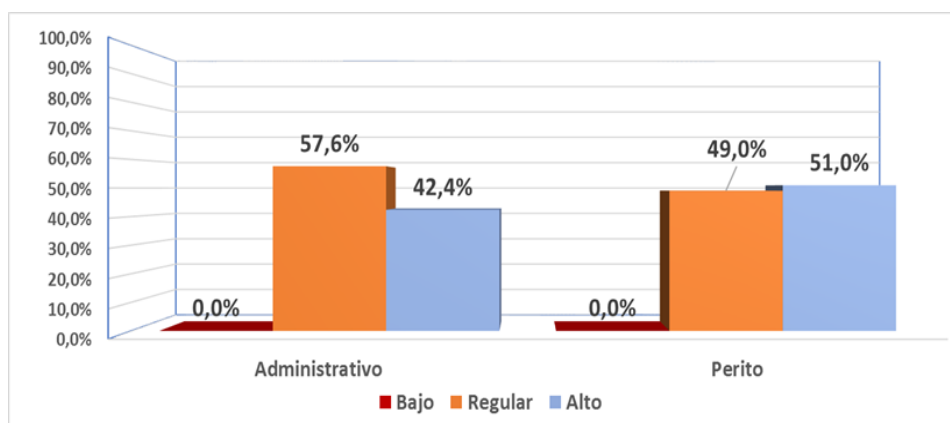
Niveles de rendimiento laboral en el personal Administrativo y Perito.

Función	Rendimiento Laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Administrativo	0	0,0%	34	57,6%	25	42,4%	59	100,0%
Perito	0	0,0%	25	49,0%	26	51,0%	51	100,0%
Total							110	100%

Fuente: Instrumento Aplicado

Figura 01.

Niveles de rendimiento laboral en el personal Administrativo y Perito



Fuente: Tabla 01

La tabla y figura 01, muestra en el análisis de resultados de la variable rendimiento laboral en el personal encuestado, se concluyó que para el personal administrativo su nivel es regular con (57,6%), además el nivel alto está representado con (42,4%), no teniendo niveles bajos (0%).

Mientras que para el personal Peritos su nivel de rendimiento laboral es alto con (51%), presentando niveles regulares en (49%), sin niveles bajos (0%).

Tabla 02.

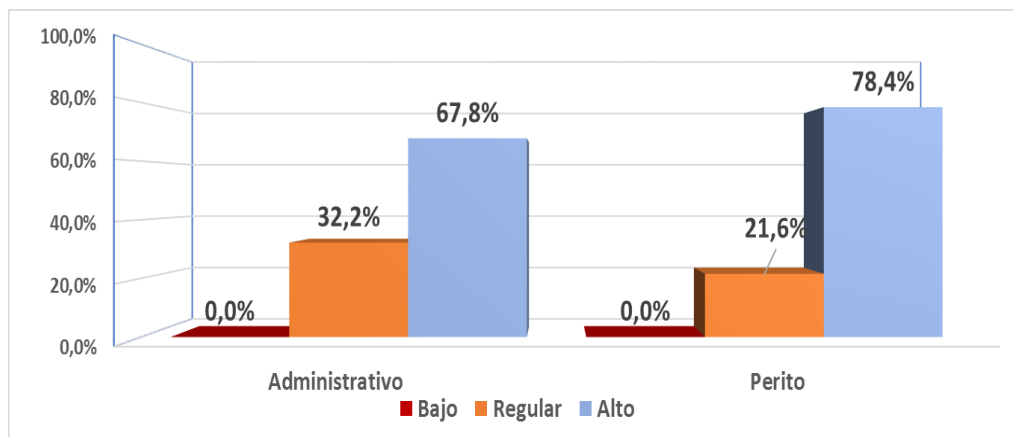
Niveles de rendimiento en la tarea en el personal Administrativo y Perito.

Función	Rendimiento en la tarea						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Administrativo	0	0,0%	19	32,2%	40	67,8%	59	100,0%
Perito	0	0,0%	11	21,6%	40	78,4%	51	100,0%
Total							110	100%

Fuente: Instrumento Aplicado

Figura 02.

Niveles de rendimiento en la tarea en el personal Administrativo y Perito.



Fuente: Tabla 02.

La tabla y figura 02, muestra en los resultados para la dimensión de rendimiento en la tarea, se concluyó que ambos grupos presentan niveles Altos, siendo para el personal administrativo el (67,8%), y para los peritos el (78,4%).

El nivel regular se halló en el personal administrativo con (32,2%) y los peritos con (21,6%). No se encuentran niveles bajos en esta dimensión.

Tabla 03.

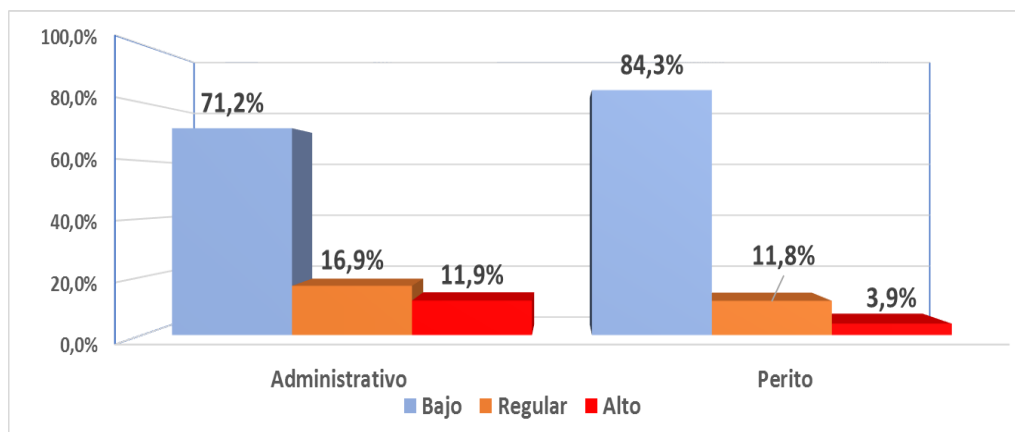
Niveles Comportamientos contraproducentes en el personal Administrativo y Perito.

Función	Comportamientos contraproducentes						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Administrativo	42	71,2%	10	16,9%	7	11,9%	59	100,0%
Perito	43	84,3%	6	11,8%	2	3,9%	51	100,0%
Total							110	100%

Fuente: Instrumento Aplicado

Figura 03.

Niveles de rendimiento laboral en el personal Administrativo y Perito



Fuente: Tabla 03.

La tabla y figura 03, muestra en el análisis de la dimensión Comportamientos contraproducentes, se concluyó que el nivel en ambos grupos es bajo, con (71,2%) para el personal Administrativo y (84,3%) para los Peritos. Mientras que para el nivel regular se tiene un (16,9%) de los Administrativos y (11,8%) de los Peritos, finalmente el nivel bajo está representado tan solo por (11,9%) en los administrativos y (3,9%) en los Peritos.

Tabla 04.

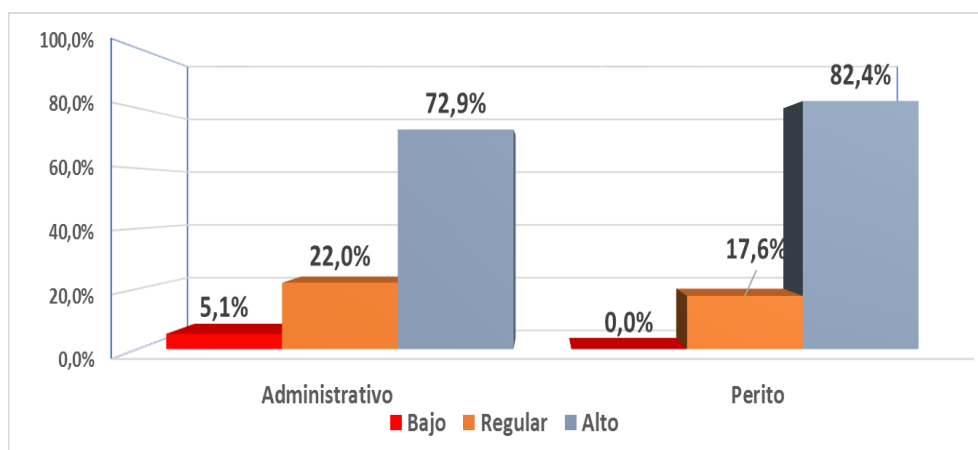
Niveles de rendimiento en el contexto en el personal Administrativo y Perito.

Función	Rendimiento en el contexto						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Administrativo	3	5,1%	13	22,0%	43	72,9%	59	100,0%
Perito	0	0,0%	9	17,6%	42	82,4%	51	100,0%
Total							110	100%

Fuente: Instrumento Aplicado

Figura 04.

Niveles de rendimiento en el contexto en el personal Administrativo y Perito.



Fuente: Tabla 04.

La tabla y figura 04, muestra para la dimensión rendimiento en el contexto, según los resultados obtenidos, se concluyó que el rendimiento es alto para ambos grupos con (72,9%) para el personal administrativo y (82,4%) para los peritos, el nivel regular presenta (22%) para los administrativos y (17,6%) en los peritos. El nivel bajo sólo lo presenta el personal administrativo con (5,1%).

Tabla 05.

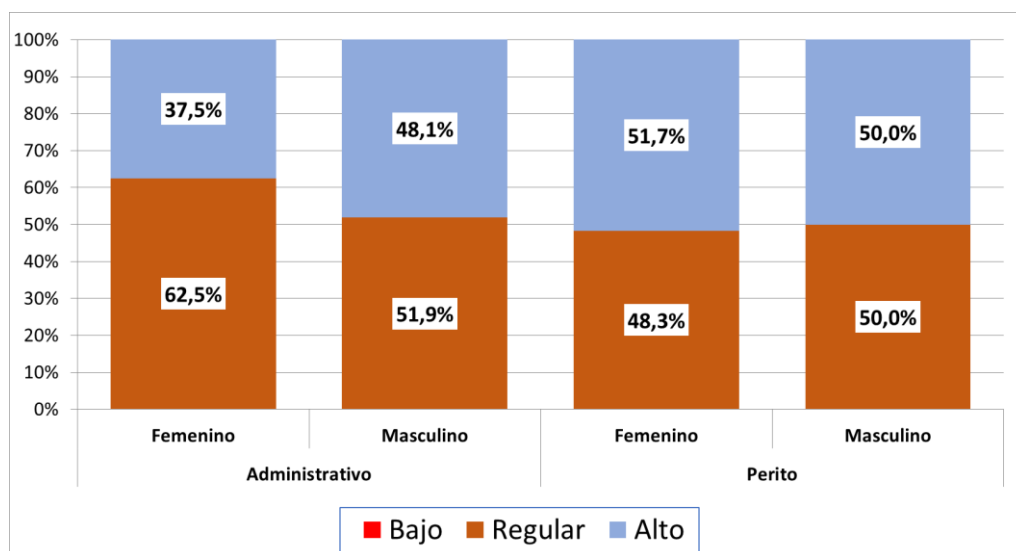
Rendimiento laboral según el género del encuestado en el personal Administrativo y Perito

		f				%			
		Bajo	Regular	Alto	total	Bajo	Regular	Alto	Total
Administrativo	Femenino	0	20	12	32	0,0%	62,5%	37,5%	100,0%
	Masculino	0	14	13	27	0,0%	51,9%	48,1%	100,0%
Perito	Femenino	0	14	15	29	0,0%	48,3%	51,7%	100,0%
	Masculino	0	11	11	22	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

Figura 05.

Rendimiento laboral según el género del encuestado en el personal Administrativo y Perito.



Fuente: Tabla 05.

La tabla y figura 05, del análisis por género del encuestado se concluyó que para el personal administrativo el personal masculino presenta mayores niveles altos en el rendimiento laboral con (48,1%) frente a (37,5%) del personal femenino. Mientras que el nivel regular presenta (62,5%) para el personal femenino y (51,9%) en el masculino.

En cuanto al personal Perito en el nivel alto el sexo femenino presenta (51,7%) y mientras el masculino (50%), los niveles regulares son presentados en (48,3%) para el sexo femenino y (50%) en el masculino.

Tabla 06.

Rendimiento laboral según la edad del encuestado en el personal Administrativo y Perito

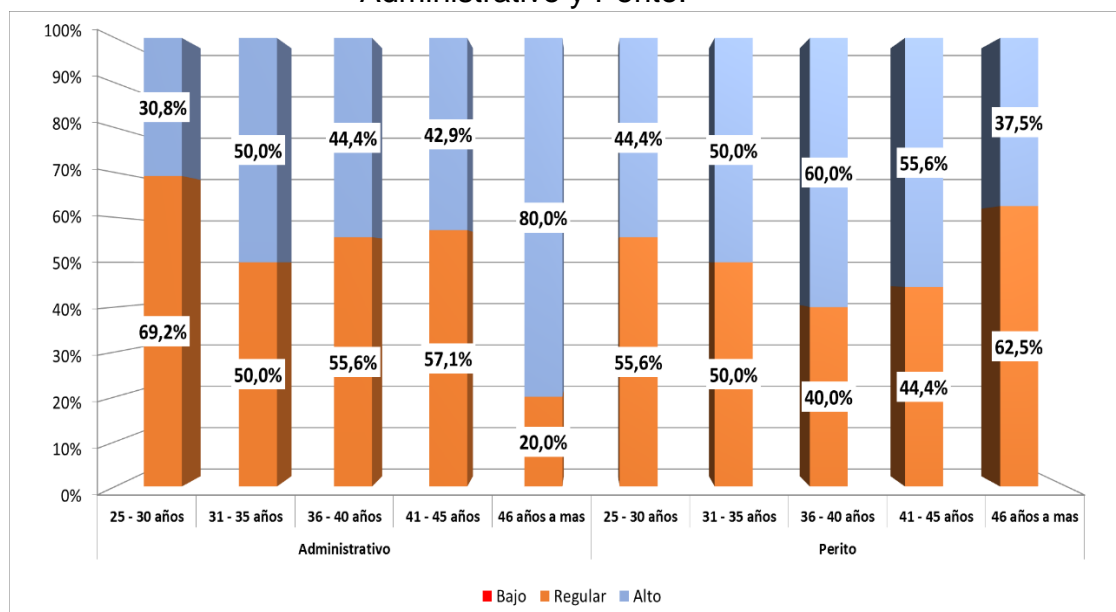
	Edad	Bajo		Regular		Alto		Total f	Total %
		f	%	f	%	f	%		
Administrativo	25 - 30 años	0	0,0%	18	69,2%	8	30,8%	26	100%
	31 - 35 años	0	0,0%	6	50,0%	6	50,0%	12	100%
	36 - 40 años	0	0,0%	5	55,6%	4	44,4%	9	100%
	41 - 45 años	0	0,0%	4	57,1%	3	42,9%	7	100%
	46 años a mas	0	0,0%	1	20,0%	4	80,0%	5	100%
Perito	25 - 30 años	0	0,0%	5	55,6%	4	44,4%	9	100%
	31 - 35 años	0	0,0%	5	50,0%	5	50,0%	10	100%
	36 - 40 años	0	0,0%	6	40,0%	9	60,0%	15	100%
	41 - 45 años	0	0,0%	4	44,4%	5	55,6%	9	100%
	46 años a mas	0	0,0%	5	62,5%	3	37,5%	8	100%

Fuente: Instrumento Aplicado

Figura 06.

Rendimiento laboral según el género del encuestado en el personal

Administrativo y Perito.



Fuente: Tabla 06.

La tabla y figura 06, de los resultados obtenidos en el rendimiento laboral segmentados por edad del encuestado, se concluyó que para el personal administrativo que tiene entre 25 a 30 años su nivel es regular con (69,2%) y

con (30,8%) en el nivel alto, mientras que el personal Perito presenta (55,6%) en el nivel regular y (44%) en el nivel alto.

Para las edades comprendidas entre 31 a 35 años, se tiene que para el personal administrativo el (50%) presentaron los niveles regular y alto, en cuanto al personal perito estos presentaron iguales porcentajes en sus niveles regulares y altos con el (50%).

El grupo de edad entre 36 y 40 años, presentaron para el personal administrativo el (55,6%) en el nivel regular y (44,4%) en el nivel alto, mientras que el personal Perito presentó (40%) para el nivel regular y (60%) en el nivel alto.

En el grupo etario de 41 a 45 años se presentó en el personal administrativo el (57,1%) en el nivel regular y (42,9%) en el nivel alto, mientras que para los Peritos presentaron (44,4%) en el nivel regular y (55,6%) en el nivel alto.

Finalmente, para el grupo conformado de 46 años a más se tuvo que para el personal administrativo el (20%) presentó niveles regulares y (80%) en el nivel alto, mientras que para los Peritos el (62,5%) presentó niveles regulares y (37,5%) en el nivel alto.

Tabla 07.

Prueba de normalidad

Grupo		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Administrativo	Rendimiento laboral	,379	59	,000
	Rendimiento en la tarea	,431	59	,000
	Comportamientos contraproducentes	,432	59	,000
	Rendimiento en el contexto	,443	59	,000
Perito	Rendimiento laboral	,344	51	,000
	Rendimiento en la tarea	,483	51	,000
	Comportamientos contraproducentes	,498	51	,000
	Rendimiento en el contexto	,500	51	,000

Fuente: SPSS vr. 25

La tabla 07, muestra para la variable Rendimiento laboral y de sus dimensiones tanto del grupo Administrativo como el de los peritos, los datos no se distribuyen de forma normal según el test de Kolmogorov Smirnov con $p=0,000 <, 05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula de normalidad de los datos, y se concluyó que las pruebas estadística utilizadas para la comparación entre grupos fue no paramétrica siendo la elegida la U de Mann Whitney.

Contraste de Hipótesis General

Ho ($M_1=M_2$). No existe diferencia en los niveles de rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID-19 en una institución Criminalística del Perú 2022.

Ha. ($M_1 \neq M_2$) Existe diferencia en los niveles de rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID-19 en una institución Criminalística del Perú 2022.

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Tabla 08.

Valor del Estadístico de Contraste

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	Prueba estadística	
Rendimiento laboral	Administrativo	59	53,31	3145,00	U de Mann-Whitney	1375,000
	Perito	51	58,04	2960,00	W de Wilcoxon	3145,000
	Total	110			Z	-,899
					Sig. Asintótica (bilateral)	,369

a. Variable de agrupación: Grupo

Figura 07.

Rangos promedio



Fuente: instrumento aplicado

En la tabla 08 de la prueba inferencial aplicada para la comparación de los grupos de estudio, se concluyó que no existen diferencias significativas entre el personal Administrativo y Perito comprobado mediante prueba de U-Mann-Whitney con 1375,000 y con $p=0,369 > 0,05$.

Además, la figura 07, correspondiente muestra que los rangos promedios de ambos grupos no presentaron diferencias marcadas en sus cantidades respectivas, siendo para el personal Administrativo 53,31 y para los peritos 58,04.

Por lo tanto, no se encontraron evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula y se concluyó que: No existe diferencia en los niveles de rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID-19 en una institución Criminalística del Perú, 2022.

Contraste de Hipótesis específica 1.

Ho ($M_1=M_2$). No existe diferencia entre los niveles de rendimiento en las tareas en el personal con secuelas del COVID -19.

Ha. ($M_1 \neq M_2$) Existe diferencia entre los niveles de rendimiento en las tareas en el personal con secuelas del COVID -19

Nivel de Significancia 5% (0,05)

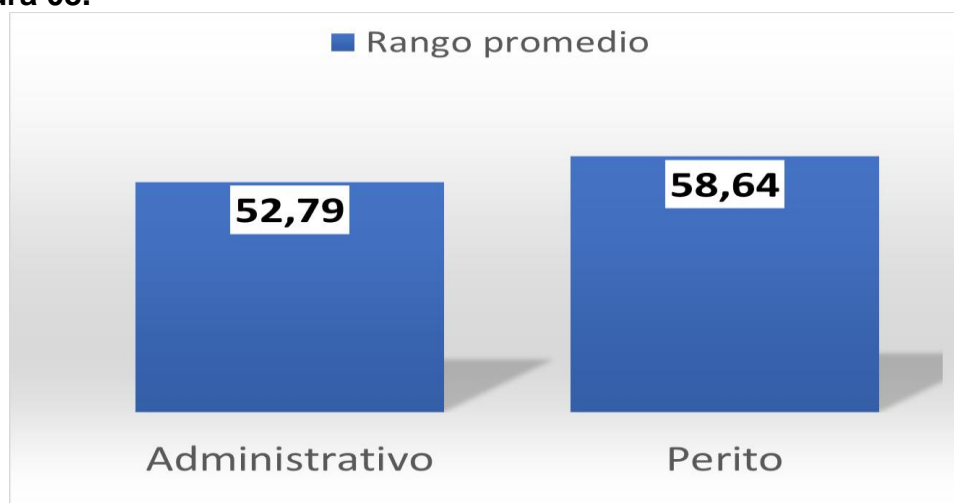
Tabla 09.

Valor del Estadístico de Contraste

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos		
Rendimiento en la tarea	Administrativo	59	52,79	3114,50	U de Mann-Whitney W de Wilcoxon Z Sig. asintótica(bilateral)	1344,500
	Perito	51	58,64	2990,50		3114,500
	Total	110				-1,243 ,214

a. Variable de agrupación: Grupo

Figura 08.



Fuente: instrumento aplicado

La tabla 09, de la prueba inferencial aplicada para la comparación de los grupos de estudio, se concluyó que no existen diferencias significativas entre el personal Administrativo y Perito comprobado mediante prueba de U-Mann-Whitney con 1344,500 y con $p=0,214 > 0,05$.

Además, la figura 08, correspondiente muestra que los rangos promedios de ambos grupos no presentan diferencias marcadas en sus cantidades respectivas, siendo para el personal Administrativo (52,79) y para los peritos (58,64).

Por lo tanto, no se encontraron evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula y se concluyó que: No Existe diferencia entre los niveles de rendimiento en las tareas en el personal con secuelas del COVID -19.

Contraste de Hipótesis específica 2.

Ho ($M_1=M_2$). No existe diferencia entre los niveles de Comportamientos contraproducentes en el personal con secuelas del COVID -19.

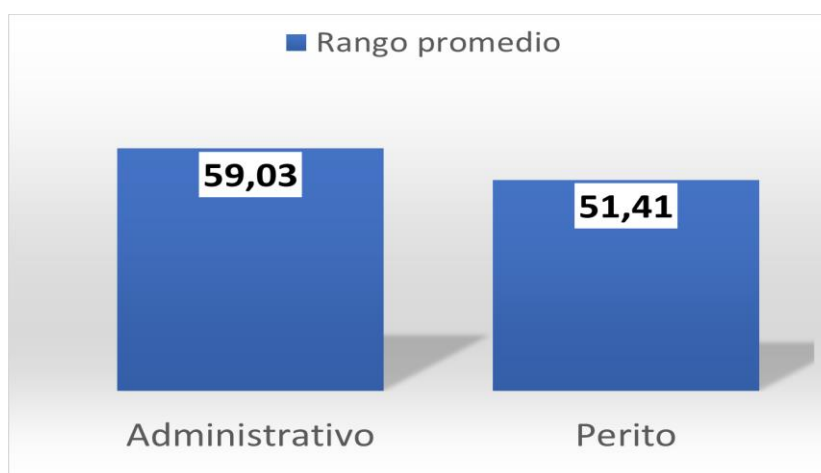
Ha. ($M_1 \neq M_2$) Existe diferencia entre los niveles de Comportamientos contraproducentes en el personal con secuelas del COVID -19.

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Tabla 10.

		Valor del Estadístico de Contraste			Estadísticos de prueba		
Comportamientos contraproducentes	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos			
		Administrativo	59	59,03	3483,00	U de Mann-Whitney	1296,000
	Perito	51	51,41	2622,00	W de Wilcoxon	2622,000	
	Total	110			Z	-1,709	
						Sig. asintótica(bilateral)	,088

a. Variable de agrupación: Grupo

Figura 09.

Fuente: instrumento aplicado

La Tabla 10, de la prueba inferencial aplicada para la comparación de los grupos de estudio, se concluyó que no existen diferencias significativas entre el personal Administrativo y Perito comprobado mediante prueba de U-Mann-Whitney con 1296,000 y con $p=0,088 > 0,05$.

Además, la figura 09, correspondiente muestra que los rangos promedios de ambos grupos no presentan diferencias marcadas en sus cantidades

respectivas, siendo para el personal Administrativo 59,03 y para los peritos 51,41.

Por lo tanto, no se encontraron evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula y se concluyó que: No existe diferencia entre los niveles de Comportamientos contraproducentes en el personal con secuelas del COVID -19.

Contraste de Hipótesis específica 3.

Ho ($M_1=M_2$). No Existe diferencia entre los niveles de rendimiento en el contexto en el personal con secuelas del COVID -19.

Ha. ($M_1 \neq M_2$) Existe diferencia entre los niveles de rendimiento en el contexto en el personal con secuelas del COVID -19.

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Tabla 11.

Valor del Estadístico de Contraste

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	
Rendimiento en el contexto	Administrativo	59	52,86	3118,50	U de Mann-Whitney	1348,500
	Perito	51	58,56	2986,50	W de Wilcoxon	3118,500
	Total	110			Z	-1,284
					Sig. asintótica(bilateral)	,199

a. Variable de agrupación: Grupo

Figura 10.



Fuente: instrumento aplicado

La tabla 11 de la prueba inferencial aplicada para la comparación de los grupos de estudio se concluyó que no existen diferencias significativas entre el personal Administrativo y Perito comprobado mediante prueba de U-Mann-Whitney con 1375,000 y con $p=0,369 > 0,05$.

Además, la figura 10, correspondiente muestra que los rangos promedios de ambos grupos no presentan diferencias marcadas en sus cantidades respectivas, siendo para el personal Administrativo 52,86 y para los peritos 58,56.

Por lo tanto no se encontraron evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula y se concluyó que: No Existe diferencia entre los niveles de rendimiento en el contexto en el personal con secuelas del COVID -19.

V. DISCUSIÓN

El virus del SARS-Cov-2, ha puesto a la humanidad en un caos, nos ha mostrado las serias deficiencias de nuestro sistema de salud y esta pandemia le ha exigido su mejor reacción para poder detener la primera ola de esta infección, el personal de salud ha seguido laborando expuestos al temor de contagiarse, así como ellos muchas personas han seguido trabajando con el temor y la incertidumbre que en algún momento podrían contagiarse como es el caso del personal que labora en la institución criminalística peruana, muchos se han infectado, recuperado y han presentado secuelas, las cuales no les permite rendir en su trabajo como lo hacían antes. Ante esta realidad que estamos viviendo este estudio se ha enfocado en saber cuáles son los niveles del rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID -19 en una institución criminalística del Perú. En la revisión de los resultados de las diferentes investigaciones, nos dan a conocer lo importante que es que una persona este motivada, que este en un buen ambiente laboral, que se encuentre en el puesto de trabajo adecuado, porque de esta manera va a tener un buen rendimiento laboral, por lo que se hacía importante investigar cual es el nivel de rendimiento laboral en el personal de la institución criminalística.

Como sabemos el rendimiento laboral en la actualidad es muy importante para muchas de las instituciones ya que es la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, y aquí están comprometidos diversos factores como la eficiencia, eficacia, con la que una persona realiza sus obligaciones, responsabilidades, de acuerdo al puesto que ocupa. En esta pandemia del COVID-19, hay muchas personas con secuelas como: el no poder realizar ejercicios como antes lo hacían, el cansancio al subir las escaleras o al hacer caminatas largas, la tos que persiste, la depresión, y esto no les permite realizar su vida como antes. Esto hace que la persona no rinda de manera adecuada en el entorno laboral lo cual va a generar una insatisfacción laboral y como consecuencia disminuye su productividad. Es por ello que el objetivo principal de la presente investigación, fue determinar

los niveles del rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID - 19 en una institución criminalística del Perú - 2022. Demostrándose en la contratación de la hipótesis general, que los rangos promedios de ambos grupos no presentaron diferencias marcadas en sus cantidades respectivas, siendo para el personal Administrativo 53,31 y para los peritos 58,04.

Además, en la tabla 01, el personal perito su nivel de rendimiento laboral es alto con (51%) y el personal administrativo su nivel es (42,4%), no teniendo niveles bajos en ambos grupos. Estos valores de (51% y 42,4%) encontrado en el personal de criminalística son similares a lo hallado por (Damian et al. 2021), en un (51%) nivel alto de rendimiento laboral y similar al hallado por (Granados. 2020), quien obtuvo un nivel de significancia de moderada a alta en el rendimiento laboral de (56.9%). Donde sí se encontró diferencias fue con el estudio de (Cédron. 2020), el cual encontró un nivel de desempeño laboral bajo de (60,4%), si bien es cierto estos trabajos fueron realizados en personal de salud y este estudio en personal de criminalística; ambos trabajan para brindar un servicio a la sociedad.

Así mismo, en la tabla 02, 03 y 04; con lo que respecta a las dimensiones de rendimiento laboral: rendimiento en la tarea el personal administrativo como perito presentaron un nivel alto (67,8% y 78,4%) respectivamente; en la dimensión comportamientos contraproducentes, presenta en ambos grupos niveles bajos (71,2%) en personal administrativo y (84,3%) en peritos y en la dimensión rendimiento en el contexto, tienen un nivel de rendimiento laboral alto de (72,9%) para el personal administrativo y (82,4%), para peritos; lo cual discrepa con el estudio realizado por (Cédron. 2020), que obtuvo en su trabajo , las dimensiones del rendimiento laboral como son las capacidades cognitivas, afectivas, y psicomotoras son también predominantemente bajas (49.1%, 50.0% y 64.2% respectivamente), puede que la diferencia del personal de salud con el personal de criminalística en las dimensiones se deba que ellos saben que son personas infectadas con el virus del COVID-19, mientras que en el personal de criminalística no se tiene la certeza que

sean personas contagiadas, pero el temor y la incertidumbre están presentes.

En la tabla 05, se tiene el análisis realizado por género, en el cual se obtuvo que el personal administrativo masculino presenta mayores niveles altos en el rendimiento laboral con (48,1%) frente a (37,5%) del personal femenino, mientras que en el personal de Peritos el nivel alto lo presenta el sexo femenino con un (51,7%) y mientras el masculino (50%).

En el análisis realizado en la tabla 06, de los resultados obtenidos en el rendimiento laboral segmentados por edad, se obtuvo que para el personal administrativo que tiene entre 25 a 30 años su nivel es regular con (69,2%), y con (30,8%) en el nivel alto, mientras que el personal de peritos presenta (55,6%) en el nivel regular y (44%) en el nivel alto. Para las edades comprendidas entre 31 a 35 años, se tiene que para el personal administrativo el (50%) lo presentan los niveles regular y alto, en cuanto al personal de perito estos presentaron iguales porcentajes en sus niveles regulares y altos con el (50%). El grupo de edad entre 36 y 40 años, presenta para el personal administrativo el (55,6%) en el nivel regular y (44,4%) en el nivel alto, mientras que el personal de Peritos presentaron (40%) para el nivel regular y (60%) en el nivel alto. En el grupo etario de 41 a 45 años se presenta en el personal administrativo el (57,1%) en el nivel regular y (42,9%) en el nivel alto, mientras que para los Peritos presentan (44,4%) en el nivel regular y (55,6%) en el nivel alto. Y para el grupo conformado de 46 años a más se tiene que para el personal administrativo el (20%) presenta niveles regulares y (80%) en el nivel alto, mientras que para los Peritos el (62,5%) presenta niveles regulares y (37,5%) en el nivel alto. En los resultados obtenidos, se pudo observar que las edades que presentan un rendimiento laboral alto en los peritos es de 31-35, 36 a 40 y en los administrativos de 31-35, esto quiza se debe que en ellos hay una mayor madures y responsabilidad en cuanto al puesto y a las funciones que realiza. No se pueden realizar muchas comparaciones con los resultados

obtenidos en este trabajo, debido a que no hay tesis relacionados con el rendimiento laboral en el personal de criminalística en el Perú.

VI. CONCLUSIONES

1. No existe diferencia en los niveles de rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID-19 en una institución Criminalística del Perú 2022, según el Test U de Mann-Whitney con un p valor de $0,369 > 0,05$.
2. No existe diferencia entre los niveles de rendimiento en las tareas en el personal con secuelas del COVID -19., según el Test U de Mann-Whitney con un p valor de $0,214 > 0,05$.
3. No existe diferencia entre los niveles de Comportamientos contraproducentes en el personal con secuelas del COVID -19, según el Test U de Mann-Whitney con un p valor de $0,088 > 0,05$.
4. No Existe diferencia entre los niveles de rendimiento en el contexto en el personal con secuelas del COVID -19, según el Test U de Mann-Whitney con un p valor de $0,199 > 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Con los resultados obtenidos, se recomienda ampliar la muestra de investigación tanto en el personal de criminalística infectado y no infectados por el virus del SARS-Cov-2, con la finalidad de ver si existe diferencias significativas entre ambos grupos.
- 2.** Se recomienda mejorar la satisfacción laboral en el personal de criminalística, mediante incentivos, reconocimiento a su trabajo, que retribuyan el esfuerzo que realizan y así poder tener un mejor ambiente laboral y aumentar la productividad laboral.
- 3.** Teniendo como modelo la presente investigación, realizar más estudios en instituciones afines, con la finalidad de medir el nivel de rendimiento laboral en el personal.
- 4.** Aplicar una investigación experimental en la institución criminalística; teniendo en cuenta otros aspectos como la carga laboral, los horarios, la remuneración y relacionarlo con la variable satisfacción laboral.
- 5.** Se debe realizar futuras investigaciones en instituciones de criminalística en otras regiones geográficas y también es tiempo post pandemia.

REFERENCIAS

1. Adivina A, y Coppock A. (2018). ¿La información contra-actitudinal causa reacción violenta? Resultados de tres grandes experimentos de encuestas. *Br. J. Polit. Sci.* <https://doi.org/10.1017/S00071234180002227>
2. Ahmed et al (2020). Covid-19 pandemic and impending global mental health implications. <https://hrcak.srce.hr/file/344108>
3. Aranya Cayturo, Jenny Kelly (2022), Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú – 2021. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3079283>
4. Beron D. y Palma F. (2011). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería
5. Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt and W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
6. Cardenas K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud.
7. Cárdenas m. (2021). Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas
8. Cedrón León. (2020). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48403/Cedr%C3%B3n_LYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
9. Chiavenato, I. (2007). *Emprendedurismo e viabilidad de novas empresas. Rev. y Actualizada*.

10. Chiavenato, I. (2017). Administración recursos humanos. Mexico: McGraw-Hill.
11. Daniela Berón y Flavia Palma (2011). Factores que influyen en el Rendimiento Laboral del Personal de Enfermería. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf
12. Damian et al (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. <http://www.medisur.slt.cu/index.php/medisur/article/view/50333>
13. Escobar Zambrano, Juana María (2021). Evaluación del desempeño en tiempos de Covid-19 y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la comercializadora de agroquímicos de la ciudad de Guayaquil. <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/2733>
14. Gabini, Sebastián & Salessi, Solana (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. CONICET_Digital_Nro.8a488135-e372-4fb8-819f-1a80a54b449a_A.pdf
15. Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica. Universidad Abierta Interamericana. <https://bit.ly/2TVTMaf>
16. Granados L. (2020). Relacion entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I Es Salud "Victor Soles García" de Virú, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47589>
17. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
18. Hernández-Sampieri R. y Mendoza C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta, Ciudad de

México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5.

19. Horna S. (2021). Capacitación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de las Unidades Orgánicas Regionales de Titulación de la Propiedad Agraria, 2020.
20. Huamán, M. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. Universidad Cesar Vallejo.
21. Idarraga P. y Gomez S. (2021). Estres laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19.
22. Katherine Thais Ortiz Ruiz (2020). El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2429/FCA-D-ORT-RUI-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Koopmans, L. (2014). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273
24. Kochan, T., Finegold, D., & Osterman, P. (2012). Companies should take the lead in creating collaborative programs to train workers. *Harvard Business Review*, 90(12), 82-90.
25. Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619. Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>

26. Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud, revista innova educación. Perú. Vol. 2 Num.4 DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
27. Linares, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Universidad Cesar Vallejo.
28. López-Guillén García, A, Vicente Pardo, JM. El Síndrome Post COVID, Incapacidad Temporal Laboral y Prevención. <https://prevencionar.com/2021/04/15/el-sindrome-post-covidincapacidad-temporal-laboral-y-prevencion/>
29. Lopez et al (2021). Motivacion laboral y su relación de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. <https://orcid.org/0000-0002-6123-18X>
30. Maya Cardenas. (2021). Motivacion y desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19. Direccion de Salud Apurimac II, Andahuaylas. <https://hdl.handle.net/20.500.12692-58878>
31. Mendieta-Ortega, Mónica Priscila; Erazo-Álvarez, Juan Carlos; Narváez-Zurita, Cecilia Ivonne (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. 576869215011.pdf
32. Monterrosa-Castro, et al (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
33. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
34. Murphy, K. R. (1991). Job performance and productivity. En K. R. Murphy & F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

35. Omar, A., & Urteaga, A. F. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 9(1), 79-9.
36. OMS. (2020). COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. 27/04/2020. <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>.
37. <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus>
38. Ortega M. et al (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario.
39. OPS/OMS. (2020). Recomendaciones para la Reorganización y Ampliación Progresiva de los Servicios de Salud para la Respuesta a la Pandemia de COVID-19.
40. Palmer Luis (2018). Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo. [palmer_ul.pdf](#)
41. Peña, M. y Durán, M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201–222
42. Quinatoa Ocampo (2019). Ansiedad y su relación con el rendimiento laboral en grupos elite de la Policía Nacional del ECUADOR, en la ciudad de Guayaquil, durante el año 2018.
43. Reynaga, Y. (2015). Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas
44. Rodríguez, L. Núñez, A. Cequea, P. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores, Venezuela. Recuperado el 20 de junio del 2016 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>

45. Sánchez k. (2020). Gestión de salud ocupacional y rendimiento laboral en MRL Impresores E.I.R.L., Breña, 2020.
46. Sanchez, H., Reyes, C. y Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima-Peru Universidad Ricardo Palma.
47. Stoner J. y Freeman E. (1994). Administracion. Brasil: Prentice Hall. Interamerica.
48. Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar.
49. Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
50. Weller J. et al (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Niveles de rendimiento laboral en personal con secuelas de COVID-19 en una institución criminalística del Perú 2022.										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE: rendimiento laboral							
<p>Problema General: ¿Cuáles son los niveles del rendimiento laboral en el personal con secuelas de COVID-19 en una institución Criminalística del Perú 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuáles son los niveles del rendimiento en las tareas en el personal con secuelas del COVID-19?</p> <p>PE2: ¿Cuáles son los niveles de Comportamientos contraproducentes en el personal con secuelas del COVID -19?</p> <p>PE2: ¿Cuáles son los niveles de rendimiento en el contexto en el personal con secuelas del COVID -19?</p>	<p>Objetivo general: Determinar los niveles del rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID -19 en una institución Criminalística del Perú 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1 Determinar los niveles del rendimiento en las tareas en el personal con secuelas del COVID -19.</p> <p>OE2 Determinar los niveles de Comportamientos contraproducentes en el personal con secuelas del COVID -19.</p> <p>OE3 Determinar los niveles de rendimiento en el contexto en el personal con secuelas del COVID -19.</p>	<p>Hipótesis General: Existe diferencia en los niveles de rendimiento laboral en el personal con secuelas del COVID-19 en una institución Criminalística del Perú 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: Existe diferencia entre los niveles de rendimiento en las tareas en el personal con secuelas del COVID -19.</p> <p>H2: Existe diferencia entre los niveles de Comportamientos contraproducentes en el personal con secuelas del COVID -19</p> <p>H3: Existe diferencia entre los niveles de rendimiento en el contexto en el personal con secuelas del COVID -19</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
						Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad, tiempo y esfuerzo necesario. ✓ Soluciones creativas ✓ Desafío en el trabajo. 	1,2,3,4,5,6 y 7	Ordinal 0 = nunca, 1 = a veces y 2 = siempre	ALTO (22-32) REGULAR (11-21) BAJO (0-10)
						Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quejas en el trabajo. ✓ Aspectos negativos en el trabajo. ✓ Agranda los problemas en el trabajo. 	8,9,10,11 y 12		
						Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planifica el trabajo. ✓ Tiene habilidades laborales. ✓ Participa en reuniones de trabajo. 	13, 14, 15 y 16		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variable

VARIABLE	DEFINICIÓN		DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES O RANGO
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL					
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados (Gabini y Salessi, 2017).	La variable rendimiento laboral se sustenta en tres áreas básicas , las cuales son: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto; que serán medidas a través de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad, tiempo y esfuerzo necesario. ✓ Soluciones creativas ✓ Desafío en el trabajo. 	1,2,3,4,5, 6 y 7	Ordinal 0 = nunca, 1 = a veces y 2 = siempre	ALTO (22-32) REGULAR (11-21) BAJO (0-10)
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quejas en el trabajo. ✓ Aspectos negativos en el trabajo. ✓ Agranda los problemas en el trabajo. 	8,9,10,11 y 12		
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planifica el trabajo. ✓ Tiene habilidades laborales. ✓ Participa en reuniones de trabajo. 	13, 14, 15 y 16		

Anexo 3: Instrumento

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	RESPUESTA		
DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea		0= NUNCA	1=A VECES	2=SIEMPRE
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios			
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas			
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes			
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			
DIMENSIÓN 2: Comportamientos contraproducentes		0= NUNCA	1=A VECES	2=SIEMPRE
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			
DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto		0= NUNCA	1=A VECES	2=SIEMPRE
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			

Anexo 4: Validaciones de instrumento de recolección de datos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL.

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea								
1	Fuí capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	X		X		X		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	X		X		X		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comportamientos contraproducentes								
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	X		X		X		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto								
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		
15	Participé activamente de las reuniones laborales	X		X		X		
16	Mi planificación laboral fue óptima	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): **SÍ TIENE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Fatima Torres Caceres**
Especialidad del validador: **Dra. en Educación**

DNI: 10670820

Lima, 19 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL.

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea								
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	X		X		X		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	X		X		X		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comportamientos contraproducentes								
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	X		X		X		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto								
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		
15	Participé activamente de las reuniones laborales	X		X		X		
16	Mi planificación laboral fue óptima	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): **SÍ TIENE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr./Dr(a). *Victor Hugo Cacereno Silva*
 Especialidad del validador: *Mgtr. Salud Ocupacional y Medio Ambiente.*

DNI: *03653757.*

Lima, *28* de mayo del *2022*

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL.

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea								
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	X		X		X		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	X		X		X		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comportamientos contraproducentes								
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	X		X		X		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto								
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		
15	Participé activamente de las reuniones laborales	X		X		X		
16	Mi planificación laboral fue óptima	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): **SÍ TIENE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr./Dr(a). *MARGOT HERMAN HERRERA*
 Especialidad del validador: *Mg. en Ciencias de la Salud en la Especialidad de Biología*

DNI: *28260518*

Lima, 26 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5: Base de Datos

FUNCION	GENERO	RANGO DE EDAD:	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Administrativo	Femenino	46 años a mas	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	46 años a mas	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	2	1	1	0	1	2	1	0	0	1	1	0	2	2	1	2
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	2	2	1	1	2	2	1	0	0	1	1	1	1	1	2	1
Administrativo	Femenino	31 - 35 años	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	0	1	2	2	1	2
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	0	1	2	2	2
Administrativo	Masculino	25 - 30 años	2	2	2	1	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	36 - 40 años	2	1	1	2	2	2	2	0	0	0	0	0	1	2	2	2
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	1	1	1	1	1	2	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
Administrativo	Masculino	41 - 45 años	2	2	1	1	2	2	1	1	0	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	41 - 45 años	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	36 - 40 años	1	2	2	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	1
Administrativo	Masculino	25 - 30 años	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	41 - 45 años	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	1	1	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Masculino	25 - 30 años	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	1	2	1	1	2	1	0	2	1	1	2	1	1	0	1	1
Administrativo	Femenino	41 - 45 años	2	2	1	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	2	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	2	2	2	1	1	2	2	0	0	0	0	0	1	2	2	2

Administrativo	Femenino	25 - 30 años	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	1	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	31 - 35 años	2	2	2	1	2	0	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2
Administrativo	Masculino	25 - 30 años	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	0	1	1	2	2	2	2
Administrativo	Masculino	25 - 30 años	2	2	2	1	1	2	1	1	1	0	0	1	1	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	31 - 35 años	1	1	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0	2	1	1	1	2
Administrativo	Masculino	25 - 30 años	1	1	2	2	1	1	2	1	0	0	0	1	2	1	1	1	2
Administrativo	Masculino	25 - 30 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Administrativo	Femenino	31 - 35 años	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	1	2	2	2	2
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Administrativo	Masculino	36 - 40 años	1	1	1	2	2	1	1	1	1	0	1	1	2	1	2	1	1
Administrativo	Femenino	31 - 35 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Administrativo	Femenino	31 - 35 años	2	1	2	1	2	2	1	0	0	0	0	0	1	2	2	2	2
Administrativo	Masculino	25 - 30 años	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Administrativo	Femenino	31 - 35 años	1	2	1	1	2	2	2	1	0	1	1	0	1	2	2	2	2
Administrativo	Masculino	25 - 30 años	1	2	1	1	2	2	1	1	0	0	0	1	1	1	2	1	1
Administrativo	Femenino	41 - 45 años	2	2	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	1	2	2
Administrativo	Masculino	41 - 45 años	2	1	1	1	2	2	1	0	0	1	0	0	2	2	1	2	2
Administrativo	Masculino	31 - 35 años	1	2	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Administrativo	Masculino	36 - 40 años	1	1	2	2	2	2	1	0	0	0	0	1	1	2	1	1	1
Administrativo	Masculino	31 - 35 años	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Administrativo	Masculino	36 - 40 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
Administrativo	Masculino	36 - 40 años	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Administrativo	Masculino	31 - 35 años	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2

Administrativo	Masculino	31 - 35 años	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
Administrativo	Masculino	36 - 40 años	2	2	2	1	2	2	2	1	0	0	0	0	2	2	2	2
Administrativo	Masculino	31 - 35 años	2	2	1	2	2	2	2	0	0	0	0	2	2	2	2	
Administrativo	Masculino	36 - 40 años	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	0	0	2	2	0	2
Administrativo	Masculino	25 - 30 años	1	2	2	1	1	2	2	1	0	2	1	0	1	1	2	2
Administrativo	Femenino	36 - 40 años	2	2	1	2	2	2	2	1	1	0	1	0	2	2	2	2
Administrativo	Masculino	46 años a mas	2	2	1	2	1	2	2	1	1	0	1	1	1	2	2	2
Administrativo	Masculino	41 - 45 años	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Administrativo	Masculino	46 años a mas	1	1	1	0	2	2	1	0	1	0	0	0	2	1	1	1
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Administrativo	Femenino	25 - 30 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1
Administrativo	Masculino	46 años a mas	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	31 - 35 años	2	2	1	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
Perito	Femenino	31 - 35 años	2	1	1	1	2	2	1	0	0	0	0	0	2	2	1	2
Perito	Femenino	46 años a mas	1	2	2	2	2	1	1	0	1	0	1	0	1	1	2	1
Perito	Femenino	46 años a mas	2	2	1	2	1	2	2	1	1	0	1	1	1	2	2	1
Perito	Masculino	36 - 40 años	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	0	1	2	2	2	2
Perito	Masculino	36 - 40 años	2	2	2	1	2	2	2	0	1	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	41 - 45 años	2	2	2	1	2	2	2	0	1	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	25 - 30 años	2	1	1	1	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Perito	Masculino	41 - 45 años	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	31 - 35 años	2	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0	1	2	2	2	2
Perito	Masculino	41 - 45 años	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Masculino	36 - 40 años	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	2
Perito	Masculino	46 años a mas	2	1	1	2	2	1	2	1	1	0	1	0	1	1	2	2
Perito	Masculino	36 - 40 años	2	0	1	2	2	1	2	0	0	0	0	0	2	1	1	2

Perito	Masculino	36 - 40 años	2	2	1	1	2	2	1	0	1	0	0	0	2	2	1	2
Perito	Femenino	36 - 40 años	2	2	2	1	2	2	2	0	0	0	0	0	1	2	2	2
Perito	Femenino	36 - 40 años	1	2	0	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	2
Perito	Femenino	41 - 45 años	1	2	1	2	2	2	2	0	1	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	31 - 35 años	2	1	2	2	2	2	2	0	0	2	0	0	2	2	2	2
Perito	Masculino	46 años a mas	2	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	0	2	1	2	2
Perito	Masculino	31 - 35 años	2	2	2	1	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	31 - 35 años	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
Perito	Femenino	36 - 40 años	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	0	2	1	2	1
Perito	Femenino	41 - 45 años	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1
Perito	Masculino	41 - 45 años	2	2	0	2	2	2	1	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	36 - 40 años	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Masculino	36 - 40 años	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	46 años a mas	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	41 - 45 años	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	31 - 35 años	2	2	1	2	2	2	2	0	1	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Masculino	31 - 35 años	2	2	1	2	2	2	2	0	0	0	0	1	2	2	1	2
Perito	Masculino	25 - 30 años	1	2	1	1	2	2	1	1	0	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	25 - 30 años	2	2	1	2	1	2	2	1	0	2	1	2	2	2	2	2
Perito	Femenino	25 - 30 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Perito	Femenino	25 - 30 años	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	0	1	2	2	2	2
Perito	Masculino	25 - 30 años	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Perito	Femenino	41 - 45 años	2	1	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Masculino	25 - 30 años	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
Perito	Masculino	36 - 40 años	2	2	2	2	2	2	1	0	1	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	31 - 35 años	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	0	0	2	2	2	2

Perito	Femenino	36 - 40 años	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	46 años a mas	2	2	1	1	2	2	1	0	1	0	0	1	2	2	2	2
Perito	Masculino	46 años a mas	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	36 - 40 años	2	2	2	2	2	2	1	0	1	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	25 - 30 años	1	2	1	1	2	2	1	1	0	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Masculino	36 - 40 años	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	2	2	2	2
Perito	Femenino	41 - 45 años	2	1	1	1	2	2	1	0	0	1	0	0	2	2	1	2
Perito	Masculino	31 - 35 años	2	2	1	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
Perito	Femenino	46 años a mas	2	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	0	2	1	2	2
Perito	Masculino	25 - 30 años	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Perito	Masculino	36 - 40 años	2	2	2	2	2	2	1	0	1	0	0	0	2	2	2	2

Anexo 6: Pruebas de Hipótesis y estadística de prueba

Rangos				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Rendimiento laboral	Administrativo	59	53,31	3145,00
	Perito	51	58,04	2960,00
	Total	110		
Rendimiento en la tarea	Administrativo	59	52,79	3114,50
	Perito	51	58,64	2990,50
	Total	110		
Comportamientos contraproducentes	Administrativo	59	59,03	3483,00
	Perito	51	51,41	2622,00
	Total	110		
Rendimiento en el contexto	Administrativo	59	52,86	3118,50
	Perito	51	58,56	2986,50
	Total	110		

Estadísticos de prueba^a				
	Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto
U de Mann-Whitney	1375,000	1344,500	1296,000	1348,500
W de Wilcoxon	3145,000	3114,500	2622,000	3118,500
Z	-,899	-1,243	-1,709	-1,284
Sig. asintótica(bilateral)	,369	,214	,088	,199

a. Variable de agrupación: Grupo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Niveles de rendimiento laboral en personal con secuelas de COVID-19 en una institución criminalística del Perú, 2022", cuyo autor es FUENTES CORONEL ELVIRA ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO DNI: 10670820 ORCID 0000-0001-5505-7715	Firmado digitalmente por: FDTORRESCA el 03-08- 2022 15:12:09

Código documento Trilce: TRI - 0364340