



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la
Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Del Aguila Sánchez, María de Fatima (orcid.org/0000-0003-3029-6909)

Mas Arista, Jim Patrick (orcid.org/0000-0002-6502-4906)

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra, Robín Alexander (orcid.org/0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Línea de acción de responsabilidad social universitaria:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a mis padres Elva y Bibiano y también a mi hija Crystal; quienes fueron mi mayor motivo y fortaleza para cumplir con mis metas propuestas.

María del Águila

Dedicado a Dios, que siempre iluminó mi camino, a mis padres que hicieron todo lo posible para cumplir mis objetivos.

Jim Mas

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la fortaleza necesaria y la oportunidad de haberme puesto en el camino académico a excelentes docentes quienes me inculcaron conocimientos que me servirán en mi vida profesional.

María del Águila

A mis docentes que me inculcaron sus grandes enseñanzas que me servirán mucho para mi vida profesional.

Jim Mas

Índice de contenidos

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.....	6
III. METODOLOGÍA.....	35
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	35
3.2. Variables y operacionalización.....	36
3.3. Población (criterios de selección) muestra muestreo, unidad de análisis ..	38
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	39
3.5. Procedimientos.....	41
3.6. Métodos de investigación.....	41
3.7. Aspectos éticos.....	42
IV. RESULTADOS.....	43
V. DISCUSIÓN.....	54
VI. CONCLUSIONES.....	58
VII. RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Información sociodemográfica.....	43
Tabla 2.	Análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach de la variable Engagement y la variable Rendimiento laboral.....	47
Tabla 3.	Análisis descriptivo de la variable engagement de los colaboradores, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.....	47
Tabla 4.	Análisis descriptivo de la variable rendimiento laboral de los colaboradores, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.....	49
Tabla 5.	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de una muestra.....	50
Tabla 6.	Análisis de correlación entre el engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.....	51
Tabla 7.	Análisis de correlación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.....	51
Tabla 8.	Análisis de correlación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.....	52
Tabla 9.	Análisis de correlación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.....	53

Índice de figuras

Figura 1. Género.....	44
Figura 2. Edad.....	44
Figura 3. Grado de instrucción.....	45
Figura 4. Condición laboral.....	45
Figura 5. Lugar de procedencia.....	46
Figura 6. Área de trabajo.....	46

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicado con un alcance descriptivo correlacional porque evaluó el grado relación entre dos o más variables. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población total fue de 114 trabajadores, en la evaluación de las variables de investigación se utilizó los cuestionarios de engagement bajo el autor de Quino, V. (2017) y la variable de rendimiento laboral por los autores Lozano, G. & Mendoza, M. (2019), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de crombach, 0.989 para la variable engagement y para el rendimiento laboral 0.968; lo cual indica que la fiabilidad es buena. Concluyendo que, existe relación significativa entre el engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022; ya que el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,926 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

Palabras claves: rendimiento, productividad, colaboradores.

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between engagement and work performance, in the context of COVID-19 in Regional Directorate of Agriculture San Martín, Tarapoto - 2022. The research was of a quantitative approach of an applied type with a scope descriptive correlational because it evaluated the degree of relationship between two or more variables. The research design was non-experimental cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables. The total population was 114 workers, in the evaluation of the research variables the engagement questionnaires were used by the author of Quino, V. (2017) and the work performance variable by the authors Lozano, G. & Mendoza, M. (2019), both instruments were validated by expert judgment, their reliability was verified through Crombach's Alpha, 0.989 for the engagement variable and 0.968 for work performance; which indicates that the reliability is good. Concluding that there is a significant relationship between engagement and work performance, in the context of COVID-19 in Regional Directorate of Agriculture San Martín, Tarapoto - 2022; since Spearman's Rho statistical analysis was 0.926 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$).

Keywords: performance, productivity, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, hoy en día las organizaciones se enfrentan a diversos cambios, siendo el más resaltante la pandemia causada por la Covid 19, lo cual ha originado nuevas transformaciones en cuanto a las modalidades de trabajo a las que se han tenido que ajustar los directivos y colaboradores. Bajo lo expuesto, muchas entidades han implementado como medida auxiliar el trabajo remoto; no obstante, dicha transformación significa un reto para los colaboradores, más aún para las personas adultas. Por lo tanto, el nuevo desafío para las organizaciones públicas es encontrar a los colaboradores más competentes y preparados, capaces de brindar soluciones rápidas a los problemas previstos, con capacidad de liderazgo y con vocación de servir.

Las instituciones con mayor éxito a nivel mundial son conscientes que el rendimiento laboral es un elemento clave dentro de su gestión, por ello, invierten recursos financieros y tiempo para mantenerlo dentro de un horizonte de tiempo mayor, donde la productividad y la innovación puedan desarrollarse en cada colaborador. En consideración, a lo expuesto se puede afirmar que el rendimiento laboral constituye uno de los importantes elementos para llevar a cabo el éxito de la organizacional, convirtiéndose en una condición imprescindible para alcanzar resultados ventajosos. Asimismo, Rabanal y Huamán (2020) indican que el rendimiento laboral es la actividad que el empleado realiza con tal demostrar sus habilidades y estrategitas, la cual esta resulta necesaria en las instituciones, es por esta razón que existe competencias de la entidades hoy en día. (p.1).

En el Perú, la emergencia sanitaria ha significado un retroceso en los diversos sectores que conforman el estado y ha mostrado con mayor claridad las falencias que se arrastraban desde décadas anteriores. En los últimos meses, el gobierno y empresas han planteado estrategias con la intención de parar este virus y que se propaga ante la sociedad y, por otro lado, la recesión económica. Con el cierre de diversas empresas, las personas han pasado a un estado de desempleo, pues el mercado ha experimentado disyuntivas antes no vistas, ya

que existe sobredemanda y poca oferta laboral, siendo las cualidades y competencias un factor determinante para las contrataciones.

Por otro lado, el rendimiento laboral representa un factor imprescindible para la competitividad de las entidades y el óptimo servicio, sin embargo, nuestra realidad no es ajena a la que se vive en otras partes del mundo, ya que dentro de las instituciones públicas se ha observado que el personal presenta problemas para alcanzar un óptimo rendimiento; según el estudio realizado por Agui (2020) esto se debe a que el 70% de colaboradores posee un alto nivel de estrés asociado a diferentes problemas de carácter personal y familiar, frustración en sus proyectos, falta de identidad y compromiso, problemas para relacionarse y trabajar en equipo. (p. 204). Desde otro ángulo, el Diario Gestión (2019) puntualiza que el arge de los buenos resultados se sitúa en el personal que ocupe los puestos de trabajo, pero, según los últimos reportes obtenidos, más del 70% de los puestos directivos dentro de los entes gubernamentales son “de confianza” (de libre designación y remoción) (p. 1); dejando entrever la falta de transparencia en los procesos. Asimismo, Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020) mencionan que en el 2018 nuestro país ocupó el tercer lugar a nivel de Latinoamérica respecto a la mayor tasa de rotación de personal, representado por el 18%; uno de los factores que repercutió en dichos resultados fue la falta de crecimiento laboral, de ahí la importancia de apreciar el rendimiento laboral que manifiesta cada colaborador a favor de la organización. (p. 1-2)

En la Dirección Regional de Agricultura Tarapoto, se ha visto que el personal no cumple debidamente con los objetivos definidos y ni alcanzan los resultados previstos, asimismo, se ha notado que el rendimiento de los colaboradores está condicionado bajo cuatro factores relevantes, el primero está asociado a la **eficiencia laboral**, pues existe cierto número de colaboradores que desconoce a cabalidad sus funciones establecidas mediante el reglamento de organización y funciones (ROF) y manual de organización y funciones (MOF), generando duplicidad de labores, desconocimiento sobre temas relevantes y desgaste de energías en actividades que son ajenas a su responsabilidad, asimismo, se ha

observado, que la entidad no ha definido con antelación un mentor que oriente a los nuevos colaboradores en sus labores cotidianas y brinde información respecto a la modalidad de evaluación y, no existe un cronograma de capacitación. En relación a la **productividad laboral**, a los clientes internos no se les brinda todos los instrumentos y recursos para hacer efectiva sus funciones, a ello, se adiciona la escasez de útiles de escritorio y demás recursos importantes, puesto que el presupuesto para la compra de materiales se ha reducido. Por último, respecto a las **relaciones interpersonales**, en este se ha observado que dentro de la Dirección Regional de Agricultura - Tarapoto los colaboradores tienden a trabajar de manera aislada, por lo que se denota que los directivos y/o jefes no desarrollan escenarios de trabajo en equipo (manteniendo los protocolos de seguridad), generando que el clima laboral se torne tenso y crezcan las barreras de comunicación, aunado a ello, no existe comités internos que velen por el bienestar de los colaboradores y, por último, se ha notado que dado el contexto de la Covid-19 existe un grado de apatía entre compañeros de trabajo generando malestar y desconfianza.

La presente investigación tiene como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022? y como **problemas específicos**: ¿De qué manera se relaciona el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022? ¿De qué manera se relaciona el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022? ¿De qué manera se relaciona el compromiso normativo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022?

El presente estudio se justifica bajo los siguientes criterios: Desde el enfoque **teórico**, para la variable Engagement en los reconocidos autores Robbins y Judge (2009), en su libro Comportamiento organizacional (13 va ed.) y para la variable rendimiento laboral en el autor Chiavenato (2009) en su libro

Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones (2 da ed.). En tanto, para la justificación **práctica**, las recomendaciones servirán como recurso valioso para frenar la problemática descrita, además, el trabajo recopila teorías y estrategias que permiten mejorar el desempeño laboral y aumentar el compromiso de los colaboradores. Desde el marco **social**, permitirá que la dirección Regional de Agricultura Tarapoto potencie el desarrollo de su fuerza laboral y, a su vez, la presente investigación servirá como base para futuros estudios que alberguen al menos una de las variables de estudio. Finalmente, desde el marco **metodológico** se considera a la teoría científica expuesta por Hernández, Fernández y Baptista (2014) y a las normativas de Concytec (2018), teniendo una tipología aplicada, diseño no experimental de corte transversal.

Asimismo, se tiene como **objetivo general**: Determinar la relación entre el engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022 y como **objetivos específicos**: Describir la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. Describir la relación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. Describir la relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.

Por último, en relación a las hipótesis, se tiene como **hipótesis general**: Existe relación significativa entre el engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto – 2022; y como **hipótesis específicas**: **H1**: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. **H2**: Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. **H3**: Existe relación significativa entre el compromiso

normativo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta al acápite de trabajos anteriores, se consideró investigaciones a partir de los tres niveles jerárquicos, **a nivel internacional** se citó a Naranjo, J. (2018), *en su investigación denominada: Compromiso Laboral y su relación en el desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3.* (tesis maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El objetivo que planteó el autor fue establecer la relación entre los conceptos que abordó en su estudio, su tipo de estudio fue exploratorio, diseño no experimental, la población y muestra fue 100 funcionarios, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, por medio de correlación de Pearson se logró determinar que la variable independiente se relaciona de forma significativa con el desempeño que muestran los funcionarios en cuanto a la realización de sus labores y deberes dentro su puesto de trabajo, ya que, el valor encontrado fue 0.714. Asimismo, el estudio mostró que del total de encuestados el 66% de ellos menciona que el compromiso está siempre relacionado con la variable dependiente, en tanto, el 23% afirman que solo a veces muestra una relación y, por último, el 11% manifiestan que estas variables nunca presentan algún tipo de asociación.

Cerda, H. y Parada, M. (2018), *en su investigación denominada: Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan Ltda.* (tesis de pregrado). Universidad de Concepción Campus Los Ángeles. Los Ángeles – Chile. El objetivo que plantearon los autores fue conocer cuáles son las dimensiones del clima laboral que repercuten en el engagement, su tipo de estudio fue descriptivo, diseño no experimental, la población y muestra fue 47 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, el engagement no se ve influenciada por ninguna de las dimensiones que presenta la variable número uno, ni ésta repercute en el clima que se experimenta a diario dentro de la entidad, es decir, ninguna de las dos variables está interrelacionada con la otra, por lo que cada una posee efectos que no dañan, ni inciden de manera abrupta en la otra. Asimismo, la investigación mostró que con respecto al engagement, la mitad de los encuestados tuvieron un nivel alto de entusiasmo para realizar sus labores, estuvieron predispuestos

a resolver problemas suscitados en menor tiempo y poseen alto nivel de compromiso para conseguir mejores resultados y responder de manera exitosa a los desafíos que se presentan a nivel interno y externo de la entidad.

Santacruz, J. y Valladares, M. (2017), en su investigación denominada: *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. (tesis de pregrado). Universidad Central Del Ecuador. Quito, Ecuador. El objetivo que plantearon los autores fue conocer el grado de incidencia de la variable motivación sobre el desempeño laboral, su tipo de estudio fue descriptivo, la población y muestra fue 128 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, el valor que resultó del uso del estadístico de Pearson fue 0.708, el cual demuestra correlación de la variable independiente con el desempeño que muestran los colaboradores para cumplir con sus responsabilidades. En tal sentido, es dable afirmar que cuanto mayor sea el nivel de motivación tanto a nivel intrínseco como extrínseco, el colaborador responderá con mayor entusiasmo y proactividad a los retos que le plantee la institución. No obstante, el estudio mostró que del total de personas evaluadas el 42% de ellas muestra un nivel promedio de desempeño, esto dado a que las condiciones que ofrece la organización son poco ventajosas (ambientales y físicas) el cual repercute de forma directa en su nivel de rendimiento en su cargo y disminuye su motivación.

En el contexto nacional se citó a Bravo, M. (2021), en su investigación denominada: *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. El objetivo que planteó el autor fue establecer la relación existente entre las variables que rigen la investigación, su tipo de estudio fue básico, diseño no experimental, la población fue 395 colaboradores, la muestra fue 195 trabajadores, muestreo probabilístico, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, a través del uso del estadístico de Rho Spearman se estableció que entre las variables de estudio existe una relación de tipo positiva- fuerte, ya que, el valor encontrado asciende a 0.804, del mismo modo,

se encontró que el nivel de sig. fue menor a 0.01, por lo que se afirma, que si el engagement se incrementa los resultados a nivel de desempeño personal también lo harán. Por otro lado, el estudio, reveló que en cuanto al nivel engagement el 59.5% del total de encuestados manifestaron que es alto, en tanto, el 22.6% indicaron que este es bajo, y finalmente, el 17.9% restante señalaron que es medio. En resumen, se aduce que los colaboradores poseen un grado elevado en cuanto a la certidumbre, trabajo en equipo y dedicación.

Calla, E. (2019), en su investigación denominada: *Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C. – año 2017.* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. El objetivo que planteó el autor fue conocer el nivel de incidencia entre los conceptos centrales que plantea el estudio, su tipo de estudio fue descriptivo, diseño no experimental, la población y muestra fue 14 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, en base a los resultados derivados del uso del coeficiente de Pearson elaborados en el programa SPSS, el investigador alcanzó un valor de 0.644 demostrando que existe una correlación de tipo positiva fuerte, planteamiento que es reforzado por el valor de significancia, ya que, este tomó un valor de 0.017, de esta manera se afirma que el instrumento que se usó para la determinación de resultados es significativo con un porcentaje igual al 95%.

Mendoza, J. (2017), en su investigación denominada: *Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón - Puno 2016.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. El objetivo que planteó el autor fue determinar la influencia entre las variables de estudio, su tipo de estudio fue correlacional, diseño no experimental, la población y muestra fue de 34 personales de salud, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que, mediante el coeficiente de Pearson se estableció que entre ambos conceptos que guían la investigación existe una correlación de tipo baja, pues el valor encontrado fue menor a 0.70 (0.379), aunado a ello, la significancia fue menor a 0.05 (0.014). Asimismo, el

estudio mostró que gran parte de los colaboradores tiene un compromiso medio para cumplir eficientemente con sus labores dentro de la entidad. Por otro lado, en cuanto a la variable dependiente reveló que el 50% de colaboradores posee un desempeño alto y el 50% restante posee un nivel de desenvolvimiento medio.

Finalmente, **a nivel local**, se consideró a Hidrogo, M. (2019), en su investigación denominada: *Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los empleados del proyecto mejoramiento Hospital Sisa, Empresa Construcción y Administración S.A. periodo 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. El objetivo que planteó el autor fue determinar el grado de relación entre la variable independiente con el rendimiento, su tipo de estudio fue explicativa, nivel correlacional causal, diseño no experimental, la población y muestra fue de 39 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, apoyándose del estadístico de Pearson se logró conocer que entre la variable independiente con el rendimiento del personal existe un grado de correlación directo, puesto que, el valor obtenido fue 0.869, a ello se suma que, el valor de sig. encontrado fue 0.000, siendo dicho resultado menor a 0.05, por lo que, se tiende a rechazar la H_0 . De igual manera, los investigadores señalaron que, en cuanto al rendimiento el 54% de los colaboradores afirman tener un buen rendimiento, por lo tanto, se encuentran satisfechos con las labores que ejecutan diariamente, se esfuerzan por cumplir con los objetivos y metas trazadas a nivel individual y grupal y, sienten apego por la visión de la institución.

Marrufo, G. y Pacherez, J. (2020), en su investigación denominada: *El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020*. (artículo científico). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. El objetivo que plantearon los autores fue conocer el nivel de rendimiento de los colaboradores y servidores del municipio de Rioja, su tipo de estudio fue básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 105 trabajadores, la técnica fue a encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, desde

la evaluación general acerca del rendimiento laboral entre el servidor público y el trabajador se logró conocer que el funcionario posee un rendimiento regular en un 77.8%, en tanto, el colaborador posee un nivel regular de rendimiento en un 78.1%; por otro lado, 11.1% de los servidores pose un rendimiento deficiente, mientras que, el 17.1% del total de colaboradores posee desempeño deficiente; por último, en cuanto al rendimiento eficiente el 11.1% de los servidores mantiene niveles satisfactorios de rendimiento y es solo un 4.8% de los colaboradores poseen un nivel de desempeño aceptable.

León, L. (2018), en su investigación denominada: *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. (tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. El objetivo que planteó el autor fue conocer el nivel de asociación entre los conceptos que conforman el estudio, su tipo de estudio aplicada, diseño no experimental, la población y muestra fue 164 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, considerando los resultados obtenidos del coeficiente de Rho de Spearman, el autor indica que concurre correlación entre las variables, pues el valor encontrado fue 0.793; por tal motivo se afirma que, si los empleados demuestran bajo responsabilidad para desarrollar con las tareas, el rendimiento que muestren será bajo. Igualmente, el estudio evidenció que en cuanto al compromiso organizacional los colaboradores perciben problemas en cuanto a la dimensión afectiva, pues el 57% lo considera bajo.

En lo referido a la variable **engagement**, se consideró como autores principales a Robbins y Judge (2009) quienes lo conceptualizan como el nivel en el que un colaborador se siente identificado y comprometido con los objetivos y metas trazadas por la organización y anhela conservar una buena relación con esta. Es, en pocas palabras, el sentimiento de apego y afinidad que posee una persona para con la empresa a la que presta sus servicios. (p. 79). De igual manera, Araya, Díaz y Rojas (2020) sostienen que dentro del contexto empresarial el engagement es visto como un aspecto multifacético que se encarga de traducir el estado psicológico de un trabajador en relación a la visión

de la organización, así como la percepción del deber de permanencia, la fidelidad y las ventajas y desventajas que podría ocasionar su partida (p. 3).

Es concebida como una fortaleza que permite generar mayor competitividad en el ambiente. Los colaboradores que pertenecen dentro de la organización por un período extenso poseen un know-how valioso que permite contrarrestar los efectos que se derivan del exterior y mantenerse a flote aún en momentos de incertidumbre o crisis. Los trabajadores que poseen un grado elevado de compromiso con la institución poseen las siguientes características: interiorizan a los objetivos institucionales como metas individuales, poseen iniciativa para desarrollar un nuevo proyecto, se adaptan con facilidad al cambio, están dispuestas a hacer un esfuerzo adicional para cumplir con las actividades definidas, tienen el deseo ferviente de seguir dentro de la organización, son puntuales durante su jornada laboral, poseen un bajo nivel de ausentismo, usan adecuadamente los recursos internos y son altamente eficientes. Por tanto, se afirma que dicho concepto está asociado a tres indicadores básicos, el primero que abarca la aceptación, el conjunto valores éticos y propósitos institucionales, el segundo que incorpora la visión de las personas y su ímpetu para esforzarse continuamente por lograr los objetivos que persigue la entidad y, por último, el deseo de las personas por continuar ejerciendo sus funciones dentro de la institución. (Fierro, et al., 2018, p. 4)

Así también, Neves, et al. (2018) indican que el engagement deriva de la incidencia de diversos factores como son las características individuales y organizacionales vinculadas con los retos y experiencias inherentes al puesto de trabajo; es también considerada, como un factor que condiciona la permanencia de una persona en la empresa o incide en su salida. Cabe destacar que dicha variable influye el nivel de rendimiento personal y contribuye al auge empresarial. Por lo tanto, puede ser entendida como el comportamiento que demuestra el cliente interno hacia una compañía en particular, la cual se denota en el grado de identificación que mantiene dentro de las instalaciones como fuera de ella. Dicha variable es de suma relevancia puesto que influye directamente en el grado de productividad que alcanza en su puesto de trabajo

y en su capacidad para trabajar coordinadamente con los demás para alcanzar los resultados esperados. Además, se encuentra determinada por la relación que existe entre empresa- trabajador la cual se refleja en los motivos que expone el usuario interno para seguir dentro de la entidad, por lo cual está dispuesto a realizar esfuerzos adicionales por mejorar la competitividad que está posee en el mercado y alcanzar los objetivos trazados dentro del plazo estipulado por medio del despliegue oportuno de competencias adquiridas y la experiencia ganada dentro del campo laboral (p. 2).

Por consiguiente como lo mencionan los autores Neves, et al. (2018), el engagement se basa como el colaborador demuestra su capacidad de compromiso con la organización, desempeñando sus funciones y responsabilidades, así como llevar a cabo el cumplimiento de las metas de forma transparentes; por otro lado el compromiso que tiene el colaborador es muy significativo, debido a que el trabajo que tiende a realizar lo hace de forma muy eficaz, teniendo en cuenta su capacidad de poder hacer frente a los retos que la entidad lo pone en marcha; asimismo, demostrar su fidelización con la entidad para llevar a cabo todos los planes establecidos.

En ese mismo horizonte, Paredes, et al. (2021) puntualizan que durante los últimos años ha sido el centro de atención en diversas investigaciones puesto que permite conocer cuáles son los indicadores o factores que retienen al usuario dentro de las organizaciones, paralelo a esto, se menciona que la variable en cuestión es un factor que repercute de manera directa en el nivel de desempeño que alcanza un colaborador en su puesto de trabajo, por lo que se alude que está asociada a la participación continua, al involucramiento con las metas, al trabajo participativo y al bajo nivel de ausentismo. Es el sentimiento que un colaborador desarrolla para con la entidad, es decir, se identifica con los propósitos que persigue, se siente atraído con su visión, por lo que trabaja arduamente para verla concretada, de esta manera, se genera un vínculo en la que no solo existe un nivel de afinidad, sino un sentimiento bilateral. Por su parte, la persona se siente bien y orgulloso de prestar sus servicios a la organización, por lo tanto, se compromete con cada uno de sus

objetivos y actividades. Tal afirmación se puede vislumbrar cuando: una persona tiene un buen juicio sobre la organización, es proactivo, realiza con ímpetu más de lo que se le pide, disfruta plenamente de sus funciones, es autónomo, líder y se compromete con lo estipulado. (p. 30).

Desde su análisis, Atencio, Otero y Peñata (2020) sintetizan que los colaboradores desarrollan un compromiso asertivo con la empresa cuando deciden hacerlo por voluntad propia y no por una exigencia del exterior. Por otro lado, existe un segundo compromiso al que se denomina permanencia fuerte, en la cual los trabajadores se ven prácticamente obligados a quedarse dentro de la institución a causa de diversos factores como son: la falta de oportunidades laborales en el mercado exterior, la situación económica del país, el aumento del desempleo, las bajas prestaciones salariales, entre otros. En pocas palabras, los investigadores indican que la relación afectiva se desarrolla mejor cuando los colaboradores se sienten cómodos trabajando en su puesto de trabajo y se les prevé las capacidades necesarias para la realización de sus responsabilidades; mientras que, el segundo compromiso está íntimamente relacionado con medidas ajenas, es decir, externas como lo son la inestabilidad política- económica, el sobrecosto de una nueva contratación, etc. (p. 30).

En tal sentido, Pedraza (2020) sugiere que no se puede hablar de un proceso de mejora si no existe la intervención de un equipo humano que se encuentre altamente capacitado y contemple un conjunto de habilidades blandas que le permitan interrelacionarse con los demás, asimismo proporcione un conocimiento básico sobre sus funciones y cuente con experiencia sobre el manejo de los recursos. Igualmente, destacan que la incidencia que posee el talento humano dentro del ente es vital para el alcance de metas; por lo que, el compromiso es visto como un factor que impulsa a la generación de nuevas ideas en términos de innovación organizacional. Los colaboradores con mayores niveles de compromiso tienden a ser más leales, transparentes y se convierten en un agente estratégico de la empresa. (p. 258)

Respecto a los antecedentes del engagement, los autores Aldana, Tafur y Leal (2018) mencionan que dentro de la naturaleza inherente al trabajo se encuentran aspectos relacionados a la idoneidad de las funciones, la descripción del cargo, los lineamientos del talento humano, los canales que se emplean para la comunicación y difusión de información, el nivel de participación y colaboración de los miembros de la organización y los estilos de liderazgo que ejecutan. Por otro lado, desde un punto de vista personal destacan los siguientes aspectos: la edad, el sexo, experiencia en el cargo, las expectativas que se pretenden cubrir en el puesto, los valores éticos vinculados con el trabajo, la responsabilidad que emana la carga familiar, motivación y afinidad; finalmente, dentro del ambiente se destaca las oportunidades para forjar una línea de carrera. Cabe destacar que a los factores mencionados en las líneas anteriores se suma un elemento muy importante que es el aspecto intrínseco, dicho concepto está íntimamente relacionado con el compromiso, ya que, evidencia algunos atributos individuales que han sido tomadas en cuenta en la definición del engagement, como son: el nivel de autoestima, la autoeficiencia, autonomía, el deseo de superación y el nivel de madurez cognitiva. (p. 4)

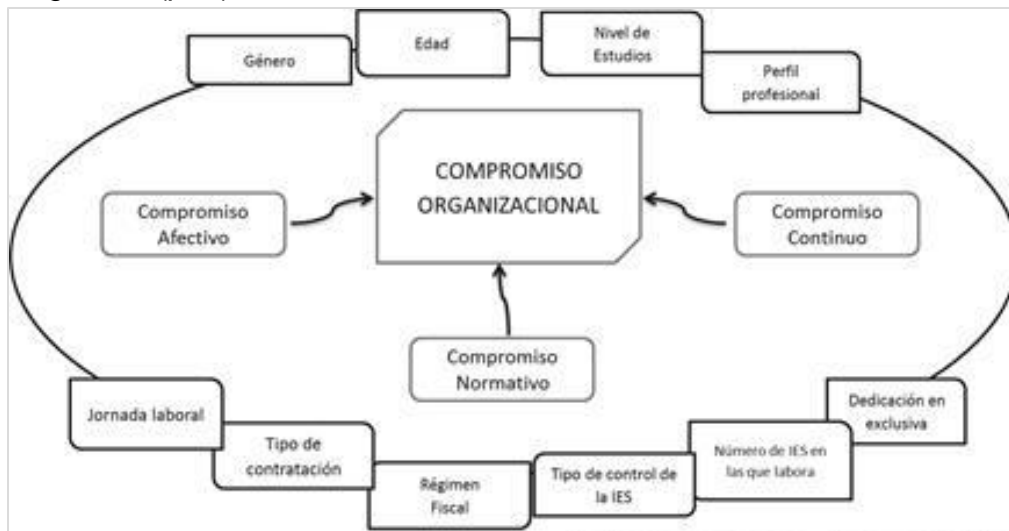


Figura 1. Antecedentes del engagement

Fuente: En base a Aldana, Tafur y Leal (2018)

En cuanto a la importancia del compromiso, Choéz, M. y Vélez (2021) indican que el compromiso es relevante, ya que, los individuos adquieren la responsabilidad de cumplir eficientemente con lo descrito, de esta manera, la

eficacia de la firma empresarial aumenta cuando se logran los objetivos que han sido planeados anticipadamente. Considerando lo expuesto por el investigador, se alude que el compromiso es importante dado a que incita al buen rendimiento de los colaboradores dentro de la ejecución de sus funciones con el propósito de conseguir resultados provechosos para la entidad, de esta forma, ésta se esmera por diseñar estrategias que permitan crear valor en cada uno de sus recursos para utilizarlos en su beneficio. (p. 94-95). Por su parte, Salvador (2019) determina que el engagement interviene en la continuidad de las personas dentro de una institución, pues en ocasiones sienten que sus requerimientos han sido totalmente satisfechos o, en todo caso, porque sus objetivos se encuentran alineados con los que persigue la organización. Esta variable involucra a la entidad y al colaborador desarrollando acciones que permitan conseguir una meta principal en la que sobresale el sentir de permanencia y apego a la institución, aceptando su cartera de valores y actividades. (p. 159).

Para Oseda, et al. (2018) el talento humano es el recurso más valioso con el que dispone una compañía y su eficacia determina en gran medida el cumplimiento de los objetivos organizacionales trazados para un parámetro de tiempo, es por este motivo que el engagement posee una gran importancia, ya que, si los colaboradores asumen con responsabilidad el desarrollo de sus tareas, la entidad maximiza las posibilidades de lograr mayor competitividad en el mercado. Por lo tanto, uno de los aspectos más importantes dentro de las organizaciones es engagement porque incentiva al compromiso continuo de las personas, coadyuva a la mejora, vislumbra los objetivos a cumplir a largo plazo y genera sentimientos de afinidad entre persona- empresa. En tal sentido, se asume que tanto el compromiso como la satisfacción en el cargo, son dos elementos que promueven la mejora y competitividad de la empresa. (p. 100).

Por lo dicho Cuenca y López (2020) exponen que producir compromiso no es una tarea sencilla para el organización pues involucra diversos recursos que van desde el músculo dinerario hasta una inversión de tiempo. Por ende, se alude que generar engagement requiere del diseño de diversas estrategias e

instrumentos que posibiliten la generación de valor en los procesos o procedimientos donde se pretende influir, por ejemplo: en la selección, un punto en el que se centra el estudio es en el desarrollo de los mandos intermedios, en la comunicación de la cultura organizacional, la difusión de la cartera de valores y la internacionalización de la visión. Por otro lado, se destaca la línea de carrera, la cual promueve la mejora constante de la fuerza laboral para acceder a un puesto de mayor jerarquía, así también, se destaca la utilización de medios de comunicación eficientes y el sentimiento de pertenencia. (p. 47)

Por otro lado, Baez, et al. (2019) plantean un modelo que se construye a partir de tres etapas del compromiso: En primer lugar, se menciona a los “antecedentes”, dentro de ella se considera aspectos claves como son la literatura preexistente y enfocada en el nivel individual, por equipo y organizacional. Dentro del aspecto individual, se contempla variables genéricas, por ejemplo, sexo, edad, experiencia, nivel de conocimientos, grado de instrucción, ocupaciones, entre otros. A nivel de equipo y organizacional se tienen cuenta dos elementos claves como son liderazgo y las líneas de comunicación que se usan. La segunda etapa es la “valoración” está a su vez se ve influenciada por elementos correlacionales como son los planes de motivación y nivel de satisfacción. Como última etapa se tiene a la “intención de abandono”, está ha sido estudiada en los últimos años dado a que se pretende conocer a profundidad los motivos que inducen a un individuo a abandonar la empresa, así como trabajar para remediar las malas praxis que se pudieran estar realizando. (p. 19)

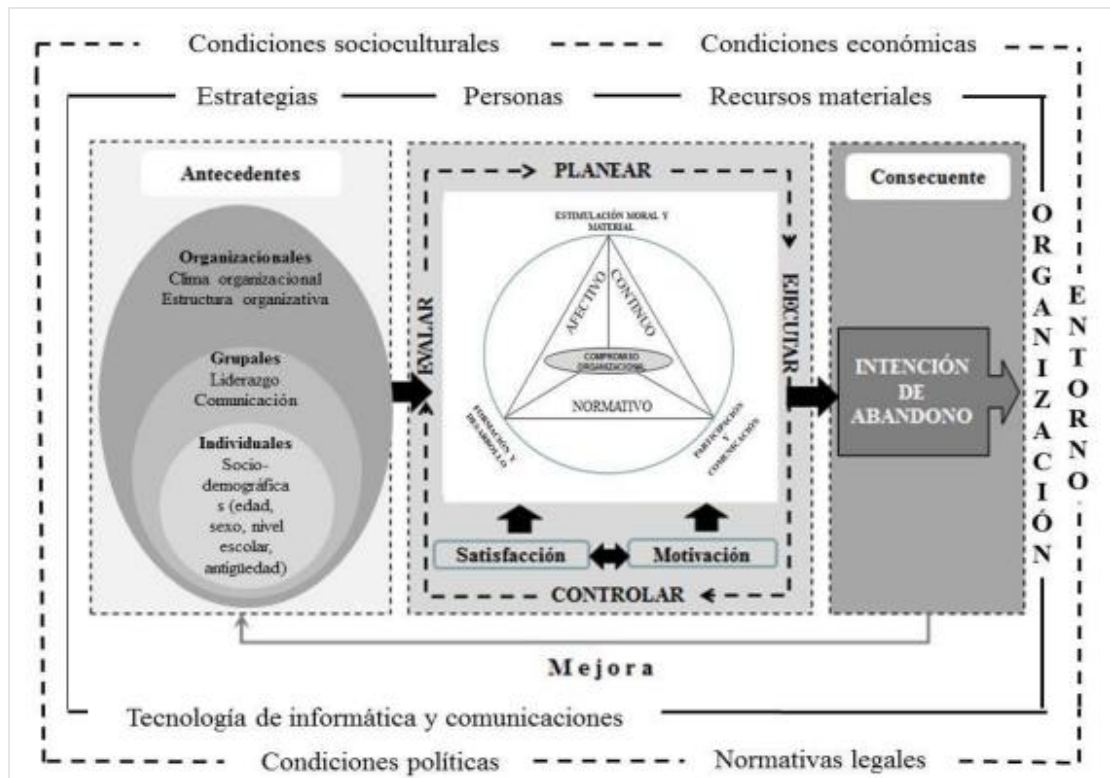


Figura 2. Modelo conceptual del compromiso organizacional

Fuente: Baez, et al. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises

Asimismo, Fuentes, López y Moya (2020) exponen que el engagement se puede organizar por medio de los siguientes elementos: 1. A través de la definición (interiorización de los propósitos empresariales), trabajar en base a las mismas creencias e ideales y actividades programadas. 2. Adhesión. Es el deseo que tiene una persona para seguir prestando sus servicios a la entidad actual y 3. Fidelidad. Se refiere a la responsabilidad que asume cada miembro del equipo para cumplir con sus actividades en el marco de la moral y respeto, también se considera como factor determinante las acciones que muestre para con el ente. el engagement es la mejora de actividades practicadas por las organizaciones para generar compromisos a largo plazo con sus colaboradores mediante la entrega de beneficios, incentivos que permitan que los colaboradores se encuentren comprometidas con la organización durante sus actividades con mayor evidencia, de esta manera que los colaboradores se sientan cómodos con la organización. (p. 319).

En cuanto a los beneficios que genera el engagement, Hernández, et al. (2018) mencionan que puede ser visto como un elemento activador y medio que facilita el relacionamiento entre las partes involucradas, entendiéndose a este último como el comportamiento específico de carácter positivo que muestra una persona para con su cargo; por consiguiente los beneficios que se experimentan son: Aprendizaje continuo. La experiencia representa uno de los intangibles más valiosos con los que cuenta la compañía pues se convierte en una ventaja nutritiva, por la que una entidad encamina sus acciones hacia un mejor horizonte considerando las praxis realizadas con anterioridad. Esta primera ventaja necesita del diseño de actividades que generen valor en cada uno de los procesos, así como de un equipo humano altamente capacitado. Creatividad. Un aspecto relevante dentro de las organizaciones es promover constantemente la innovación, no obstante, este no es un objetivo primordial que persigue el compromiso, sino que actúa como un medio que hace posible generar cambios provechosos. Rendimiento. Uno de los deseos que posee la compañía es que su fuerza laboral trabaje de manera coordinada hacia una meta en específico, el cual no solo genere buenas relaciones internas, sino que, se convierta en una fuente neta de ganancias y a su vez impulse el alto compromiso. (p. 10)

Para los autores Fonseca, Cruz y Chacón (2019) indican que, el engagement es el desarrollo de prácticas y actividades dentro de la organización para lograr que los colaboradores se encuentran comprometidos con la organización, que transmitan esa imagen positiva a los valores organizacionales hacia el público, de modo que los clientes se sientan atraídos por esta imagen positiva en la organización; asimismo el engagement puede ser practicado con los clientes de modo que éstos se sientan fidelizados con la organización, para que siempre estén adquiriendo los productos de la organización, todo esto se logra mediante la entrega del producto de calidad, mediante la entrega de promociones, entregándole poder de decisión al cliente a que pueda elegir que atributos necesita en el producto de manera que la empresa se ve obligada a ponerlo.

En relación a los factores que intervienen en el engagement, Coronado, et al. (2020) destacan los siguientes: Conocimiento y experiencia. Hoy en día el mercado actual requiere de personas altamente capacitadas tanto a nivel de conocimientos, experiencias como de habilidades blandas que permitan generar relaciones duraderas a largo plazo, dichos objetivos no se verían concretados si el personal no cuenta con un grado de instrucción acorde con la exigencia que demanda el puesto. Satisfacción en el cargo. Este término es visto como uno de los indicadores que impacta directamente en el ausentismo, rotación, productividad y en el desarrollo de la línea de carrera. Satisfacción individual. Hace referencia a la valoración que posee una persona para con su realización personal, a medida que una persona se sienta bien, sus acciones repercutirán en el rendimiento de su cargo; por otro lado, se destaca que el bienestar individual posee dos enfoques: el primero que se encuentra enlazado con las emociones de carácter positivo y el segundo con el desarrollo del conocimiento. Bienestar intelectual. Es el estado positivo que experimenta una persona dentro de su entorno de trabajo. Transparencia. Es el sentimiento de seguridad que posee un colaborador en que la compañía se responsabiliza y preocupa por su bienestar tanto físico como psicológico, incluye a su vez indicadores elementales como son relacionamiento con los pares, manejo de recursos y satisfacción. (p. 5- 6)

Existen diversos tipos de compromiso que se interrelacionan entre sí por lo que un individuo puede manifestarlo en diversas formas al respecto Fonseca, Cruz y Chacón (2019) mencionan que existe cuatro tipos de compromiso que se presentan dentro del ámbito laboral los cuales poseen los siguientes enfoques: a nivel organizacional, individual, relacionados con la tarea y con el valor. Bajo este devenir de ideas se denotan ciertos elementos vinculados a la experiencia laboral diaria y elementos que repercuten en cuanto a la profesionalización de labores. (p. 11)

Las dimensiones que componen la variable engagement, están dadas por los autores Robbins y Judge (2009), siendo estos:

Primera dimensión: **Compromiso afectivo**. Es vista como la unión de tipo emocional que los colaboradores sienten para con la entidad, se caracteriza principalmente por el nivel de identificación y entrega que muestra un colaborador en cuanto a la realización de sus labores, así como por el deseo ferviente de seguir formando parte de esta; por otro lado, es conceptualizada como el aporte emocional hacia la entidad, el apego a sus valores y sus principios. (p. 79).

Segunda dimensión: **Compromiso de continuidad**. Es la diferencia monetaria que existe entre permanecer en la empresa o abandonarla, por ejemplo, un colaborador puede sentirse comprometido con la empresa porque puede que la prestación dineraria que recibe sea alta y presiente que su familia se vería seriamente perjudicada sí decidiera abandonar su actual puesto de trabajo. Asimismo, dicho compromiso se arraiga en la inversión que cada individuo realiza para cumplir con los propósitos de la entidad a lo largo de su estadía en ella y los beneficios que obtiene; por tanto, se sustenta en los costos vinculados con el abandono o permanencia en la compañía. (p. 80).

Tercera dimensión: **Compromiso normativo**. Es el deber que asume una persona de permanecer de manera obligatoria dentro de la institución por motivos éticos o morales. Este compromiso en sus inicios estaba enfocado en el apego absoluto a las normativas, sin embargo, con el transcurso de los años se ha centrado en el sentimiento del deber de permanencia en la organización sin considerar las presiones exteriores (sociales) sobre la fidelidad. (p. 80)

En cuanto a la variable **rendimiento laboral**, se consideró como autor principal a Chiavenato (2009) quien lo define como la forma en el que los colaboradores cumplen debidamente con sus tareas, actividades y deberes. El rendimiento del personal repercute en los resultados que obtenga el equipo y está a su vez condiciona los resultados finales que obtenga la organización en un período dado. Un rendimiento óptimo hace más sencilla la tarea de conseguir éxito en el mercado, mientras que, uno bajo genera problemas internos y no proporciona ningún tipo de valor. (p. 12). De igual manera, Vega y Castillo (2020) precisan

que es una consecuencia que surge del cumplimiento de las funciones establecidas que se encuentran adecuadas a las necesidades y exigencias que emana la organización, de modo que, su realización involucra elementos claves como la efectividad y eficiencia que permitan cumplir debidamente con las responsabilidades. Es decir, es un concepto que guarda estrecha relación con la efectividad, así como con la calidad y cantidad de trabajo por lo que se hace importante que los directivos a cargo de encaminar a la organización hacia el éxito diseñen un conjunto de planes e incentivos que inviten al cliente interno a abandonar su zona de confort para aceptar los retos institucionales como desafíos individuales. En resumen, la variable abordada se encuentra determinada en la forma en cómo el colaborador cumple satisfactoriamente con las tareas, obligaciones y funciones que se le han sido establecidas de acuerdo al manual de organización y funciones. (p. 41)

De acuerdo a los siguientes autores López, et al. (2021) indican que, el rendimiento laboral mide como el colaborador se desempeña de acuerdo a sus objetivos que toma en cuenta realizarlo, de esta manera pone a prueba sus habilidades y conocimiento para llegar a cumplir con dichos objetivos, siempre y cuando cuenta con las condiciones necesarias para efectuar las tareas que se los establezca; por lo tanto el colaborador por su parte debe demostrar su nivel de trabajo para generar gran impacto a la institución, y que esta se vea beneficiada con el trabajo realizados por el buen rendimiento de sus colaboradores, teniendo como resultado la eficiencia para el progreso de la institución y el gran cambio en sus sistema organizacional.

Para Castro y Delgado (2020) dentro del RL la eficiencia es uno de los principales componentes que la empresa necesita para obtener competitividad, por tanto, se requiere de la definición clara y medible de los propósitos institucionales, competitividad de la fuerza laboral que involucra el conjunto de habilidades, competencias y capacidades, políticas estructuradas, normas éticas de convivencia y comportamiento. Son los resultados que alcanza un colaborador en su puesto de trabajo los cuales están relacionados al despliegue de conocimientos, actitudes, habilidades y competencias que son evidenciadas

durante la jornada laboral y su estancia dentro de la entidad. Se dice que un colaborador posee un rendimiento elevado cuando alcanza los objetivos, metas y actividades trazadas dentro de lo programado haciendo uso eficiente de los recursos y capacidades que se le han sido delegadas, cabe destacar que el concepto abordado guarda estrecha relación con las exigencias técnico-productivas que la empresa espera obtener de él. (p. 690).

Aunado a ello Lluncor, et al. (2021) hacen referencia que, las empresas de hoy en día buscan la forma de mejorar su rentabilidad de manera progresiva dentro del mercado, por ende tienden a contratar personal que demuestre eficiencia y buen rendimiento en las actividades, para poder ver reflejado el buen crecimiento de la empresa, por lo que se debe tener en cuenta que se deben mantener orientados a los empleados para dar como resultados el rendimiento progresivo en cada área de trabajo que estén designados; por ello cada colaborador debe mantener un perfil estandarizado que permita a la empresa a tener mejorías de acuerdo al tipo de rubro que se dedique, es decir, siempre y cuando se tenga en claro un buen manejo de sus recursos para el logro de sus proyecciones y el rendimiento oportuno de todo su plana administrativa.

En consonancia a lo expuesto, Lluncor, et al. (2021) refieren que cuando los colaboradores se desenvuelven dentro de un clima laboral óptimo, éste se convierte en una arma imprescindible para que los colaboradores realicen plenamente sus labores, por lo tanto, su nivel de rendimiento tiende a aumentar. Por otro lado, si la empresa no se esfuerza por brindar condiciones básicas necesarias es probable que en su interior se viva un caos empresarial que perjudiquen grandemente a los resultados e indicadores y pierda su competitividad. El concepto abordado ha sido estudiado desde hace décadas atrás por sociólogos y diversos estudiosos quienes consideran que el rendimiento laboral es la llave para alcanzar la competitividad que toda empresa desea obtener en el mercado pese a ello no existe un consenso único sobre la definición de dicho tema. Algunos gurús lo catalogan como el comportamiento asertivo que demuestra una persona en su puesto de trabajo el cual es valorado por la cantidad de lo producido, en tanto, otros manifiestan

que está asociado al nivel de contribución que posee un usuario para ver materializado un objetivo o meta.

(p. 2)

Es un hecho externo que está condicionado a una situación, es decir, varía de un colaborador a otro y depende de la situación, pues existe innumerables factores que intervienen dentro de él, por ejemplo: prestaciones salariales, ambiente laboral, posibilidades de crecimiento, ofertas laborales en el exterior, relaciones con los superiores, estilos de liderazgo, disponibilidad de los recursos, entre otros. Por lo dicho López, et al. (2021) establecen ciertos indicadores que influyen dentro del rendimiento del personal, por ejemplo: las líneas de comunicación que se utiliza, pensamiento creativo, capacidad para tomar decisiones en momentos de presión, responsabilidad, proactividad, trabajo en equipo, comportamiento y apego a las normas éticas. (p. 317)

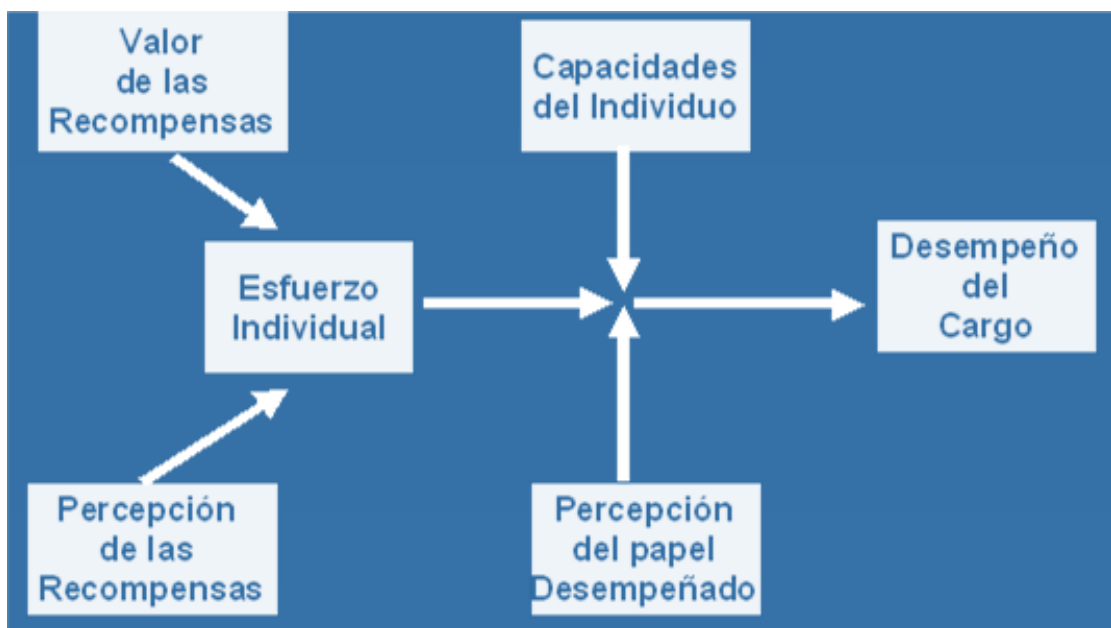


Figura 3. Determinantes del rendimiento laboral

Fuente: En base a López, et al. (2021)

Desde la óptica de Pashanasi, Gárate y Palomino (2021) el RL es relevante porque representa una fortaleza dentro del desarrollo de las organizaciones que permiten optimizar la selección de recursos, premiar, mejorar y fortalecer las relaciones tanto internas como externas. No obstante, es fundamental

considerar el punto de equilibrio entre la labor y la familia, pues es un tema que actualmente se encuentra en el ojo de la tormenta, por ello, es preciso que la institución diseñe políticas y lineamientos que se orienten en brindar soluciones efectivas y eficientes a los dilemas que surgen en cuanto a la labor- familia. (p. 164)

Por consiguiente los autores López, et al. (2021) indican que, a través del rendimiento laboral se lleva a cabo diversas actividades ya que por medio del esfuerzo que hacen los empleados se puede notar el crecimiento de la organización, así como mantener en constantes capacitaciones a los empleados para poder ejercer tareas de acuerdo al área que pertenezca; por otro lado, los altos directivos de la organización tiene que mantener a sus empleados actualizados, para que así puedan desarrollar sus funcionalidades de forma eficiente sin la necesidad de poder estar recurriendo a otros espacios; el colaborador tiene la capacidad de poder rendir en sus labores para dar buenos resultados a la organización y, de allí partir al desarrollo de futuras actividades con el fin de llegar a cumplir con los objetivos propuestos.

De acuerdo a los autores Gabini y Salessi (2016) indican que, el rendimiento laboral se basa en como el colaborador ejerce sus funciones de manera efectiva, desarrollando su capacidad de trabajo para el logro de sus objetivos, por otro lado, a través del rendimiento del colaborador se puede lograr muchas cosas para el beneficio de la organización, puesto a que ellos demuestran sus habilidades con la intención de generar eficiencia durante el desarrollo de las actividades; asimismo, puede existir la posibilidad que mediante la función que ejecutan no tienden a logra su cometido, debido a la falta de experiencia en su rubro, de tal manera la organización busca como desviar esta problemática que genera deficiencias en el trabajo efectuado.

Por su parte Espinoza, et al. (2021) mencionan que, El rendimiento laboral ha tendido un gran relevancia en las organizaciones, de manera se ha visto como una nueva fuente de desarrollo de las actividades que permiten ver de qué manera el empleado proporciona su calidad de desarrollo frente a las tareas

que se efectúan en el desarrollo de actividades, además por medio del rendimiento permite medir el grado de trabajo de los empleados y desarrollar competencias con el propósito de ver que colaborador demuestra ganas de trabajo y capacidad de crear soluciones frente a problemas que se los puede presentar durante la labor ejercida, y posterior a ello la organización tienda a obtener buenos resultados. Asimismo, mencionan que existen algunos casos donde el cálculo del rendimiento se torna ambiguo y difícil de valorar puesto que el procesamiento de información corresponde únicamente al tipo cualitativa, por ejemplo, cuando se mide la actitud de un colaborador frente a un reto, la amabilidad que demuestra para la atención al público objetivo, el comportamiento para aceptar los cambios, entre otros. Sin embargo, existen ocasiones donde la valoración del desempeño es mucho más sencilla, por ejemplo, cuando se evalúa el rendimiento de un colaborador que brinda sus servicios a una fábrica bastaría solamente con conocer la cantidad de piezas que confecciona al día u hora; en este caso se valora la rapidez, eficiencia, habilidad y optimización de recursos.

En relación a los indicadores que intervienen en el rendimiento laboral León, Noriega y Murillo (2018) sostienen que la capacidad de los colaboradores para hacer frente a las situaciones adversas juega un papel trascendental dentro del rendimiento laboral, junto con ello se destaca cinco factores primordiales que connotan su determinación siendo estos: autonomía, liderazgo, prospectiva, relaciones externas y sistemas de compensaciones. (p. 16). Por otro lado, Rodríguez y Lechuga (2019) resaltan que los factores que subyacen dentro del RL están asociados a los recursos dinerarios y tangibles, por ello, el éxito de la institución demanda del diseño de atributos y herramientas operativas, por consecuencia, una organización ve en el capital humano el principal elemento propulsor que preside el desempeño. (p. 83) El rendimiento laboral ha tenido gran relevancia en la organizaciones, puesto a que su importancia nace a partir del trabajo realizado por sus trabajadores, efectuando con dedicación y empeño sus funciones para el logro de sus objetivos y metas trazadas por la organización; asimismo cabe recalcar que cuanto más efectiva sea el rendimiento de los colaboradores mejor será el realce que tendrá la institución

para ejecutar sus actividades, es por ello que la institución debe tener bien claro que decisiones tomar para llevar a cabo el desarrollo de las tareas.

Por su parte, Gabini y Salessi (2016) resaltan tres tipos de beneficios que resultan de la gestión adecuada del rendimiento. En un primer momento se encuentra "los colaboradores", quienes experimentan un buen nivel de autoestima que les permite manejar con autonomía el desarrollo de sus funciones, así como tomar decisiones pertinentes a su cargo, por otro lado, se menciona que al trabajador le es más sencillo identificar sus áreas de mejoras y trabajar para conseguir mejores resultados. En un segundo punto, se destaca a "los jefes o directivos", quienes dado a su capacidad de liderazgo les es más sencillo influir en las decisiones de los colaboradores, motivarlos y encaminarlos hacia el éxito. Por último, "las entidades" se ven beneficiadas tanto por la colaboración de los líderes como de la fuerza laboral, por ende, su competitividad en el mercado se extiende y su propuesta de valor tiene mayores barreras para ser imitada. Con los resultados obtenidos, las empresas asumen la responsabilidad de reformular sus metas organizacionales (si fuese necesario), trabajar en base a las experiencias ganadas y reestructurar algún proceso que genera entorpecimientos en su labor (p. 32)

En cuanto a las sub categorías del rendimiento Espinoza, et al. (2021) plantean los siguientes: Competencias. Está conformada por el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos, características relacionadas con el comportamiento y formas de conducta. Alcance de los objetivos. Hace referencia a que el objetivo principal es un más representativo que los medios o procesos que se utilizan; un factor sobresaliente dentro de esta segunda categoría son los resultados, pues estos determinan en qué medida el colaborador ha cumplido con las metas establecidas. Mejora continua. Se refiere a la evaluación de rendimiento de toda la plana laboral considerando hechos históricos, patrones reiterativos, indicadores e ítems que permitan tener una conclusión general del rendimiento de los miembros de la empresa a nivel personal como de equipo. (p. 64)

Respecto a los factores que perjudican el rendimiento, Agui (2020) menciona que el rendimiento se ve perjudicado por una serie de factores y aspectos que desencadenan efectos colaterales negativos, de los que se resalta: el tipo de consumidor, segmento al que se dirige la empresa, tipo de usuario que se atiende, entorno sociopolítico en el que se sitúa la empresa y costumbres sociales. Otro factor que ha tomado relevancia en estos últimos años es el estrés familiar, ya que, en ocasiones los colaboradores suelen mezclar el aspecto personal con el profesional perjudicando notoriamente a los resultados que obtiene la empresa. (p. 204). Por otro lado, Galarza, Trinidad y Peñaloza (2021) indican que el ambiente laboral tenso y estresante condiciona la salud tanto física como mental del colaborador, lo cual origina condiciones nocivas en la conducta y actuación de las personas, disminuyen su autoestima, causa ansiedad y genera depresión. Dichos aspectos generan como probables consecuencias: el abandono del centro laboral, inasistencia, impuntualidad, absentismo, búsqueda de nuevas ofertas laborales, problemas para tomar decisiones y bajo desempeño en sus funciones. De allí que el RL está íntimamente relacionado con el bienestar físico e intelectual del colaborador. (p. 49)

De acuerdo al autor Agui (2020) hace hincapié que, el rendimiento laboral ha permitido que muchas de las organizaciones hoy en día crezcan de manera prudencial, ya que por medio del rendimiento los colaboradores se efectúan las tareas de acuerdo a su cargo que realiza, permitiendo de esta manera que hagan uso de sus habilidades y estrategias que permitan de manera eficaz el desarrollo de la organización; asimismo por medio del desempeño que demuestra el colaborador de acuerdo a sus funciones, la organización tiende a evaluar el rendimiento de cada colaborador y, así ver cuáles son los más efectivos y cuales son pocos proactivos durante las labores que se les otorga para su óptimo desarrollo.

Por lo tanto, como hacen mención los autores Espinoza, et al. (2021), el rendimiento laboral ha jugado un rol muy específico en las organizaciones, debido a que la gran parte de los esfuerzos realizados proviene por parte de

los colaboradores, quienes con los encargados de proporcionar aportes en favor a la organización y, así poder brindar buenos resultados de acuerdo a las tareas encomendadas, demostrando capacidad de poder desarrollar estrategias a fin de lograr las metas; asimismo, muchas organizaciones tienden a medir la eficiencia de sus colaboradores, por lo que se lleva a cabo las competencias entre aquellos colaboradores, de esta manera se ven obligados a demostrar sus habilidades para poder demostrar un buen rendimiento en sus funciones diarias.

Desde la mirada de Espinoza, et al. (2021) dentro de las compañías se ha podido apreciar diversos tipos de rendimiento por un lado se tiene al orientado a la tarea y el contextual. El primero está relacionado al comportamiento y la actitud que demuestran los individuos en relación a las tareas y deberes que se le han sido asignadas de acuerdo al puesto o cargo que ocupa dentro de la estructura organizacional. Está comprendida por diversos componentes entre los que se destaca nivel de conocimientos, habilidades técnicas, capacidad de dirección y habilidad para laborar en equipo. Es importante mencionar que este primer tipo de rendimiento se encuentra compuesto por dos tipos de conducta:

1. Transformación. Se refiere a la habilidad que demuestran los colaboradores para convertir la materia prima en productos terminados de alta calidad. **2. Mantención.** Son actividades que se desarrollan para brindar el soporte necesario a la cadena de valor interna desarrollando actividades ligadas a la planeación, organización y control. De igual manera Espinoza, et al. (2021) manifiestan que, respecto al rendimiento contextual, se refiere a la postura que asume el cliente interno para alcanzar lo encargado y generar compromiso individual para materializar el fin que persigue el ente; si bien es cierto este tipo de rendimiento no es exigido directamente, sin embargo, se convierte en un determinante para alcanzar el éxito que anhela toda institución en el mercado. Tiene como principales características la iniciativa, la intención de crecimiento y el comportamiento positivo. Existen diversas maneras en las que el colaborador puede contribuir directamente a la competitividad de la empresa, primera está asociada a generar escenario de innovación y participación, el

segundo corresponde a la capacidad de dirección para incentivar a los demás colaboradores a ser parte del cambio en aras de generar mayor valor y utilidad a la entidad y el tercero, está vinculado a la contribución que se realiza de manera individual para manejar, organizar y optimizar los recursos y capacidades que se le han sido confiadas.

Para Álvarez, Alfonso y Indacochea (2018) el grado de desempeño que alcance un colaborador puede ser fijado por la alta dirección de la compañía y para que este no se encuentra sujeto a la valoración del tipo de colaborador se deben establecer las dos siguientes metas: **1.** Es necesario disgregar la labor en una serie de operaciones sencillas, de manera que, está pueda ser manejada por las personas sin ningún tipo de sobreesfuerzo, ni ponga en tela de juicio su bienestar. **2.** Estandarizar la producción, para que cualquier colaborador puede estar en condiciones de realizar las labores de su par, por lo tanto, la empresa se asegura de no para sus operaciones, ni entorpecer sus actividades. Estas dos metas hacen posible transitar de la actividad tradicional hacia la innovación, generar resultados más óptimos y medibles. (p. 3).

De acuerdo Espinoza, et al. (2021) hacen referencias que, por medio del rendimiento se mide a cada colaborador la labor que viene efectuando, así como su capacidad de resolver problemas que puedan subsistir dentro de su ambiente laboral, asimismo como conocer sus puntos claves para el desarrollo de sus funciones; es por ello, que por medio del rendimiento se pueden generar diversas cosas, desde el crecimiento del negocio, como mantener un buen trabajo en equipo para llevar a cabo las funcionalidades dentro de la organización de manera cuantitativa; por otro lado los colaboradores tienden a desarrollar sus estrategias a fin de dar un buen fruto del trabajo realizado, por lo tanto la organización debe tener claro la evaluación constante para conocer sus debilidades y puntos claves de cada colaborador, y de ello poder brindar charlas para orientarlos a tener un rendimiento mas efectivo y eficaz.

En consideración a la evaluación de rendimiento, Bohórquez, et al. (2020) lo conceptualizan como un procedimiento de tipo holístico y continuo que admite

valorar y estimar el nivel de eficacia y efectividad de los miembros que integran la organización. Su principal fin es definir si los colaboradores están realizando de manera correcta sus deberes; dicha evaluación aporta información valiosa que permite a los líderes o jefes proponer una línea de carrera, capacitar, remunerar y felicitar. De igual modo, manifiestan que es importante que a la hora de conocer el rendimiento de las personas se aplique una evaluación previamente diseñada la cual contenga indicadores y dimensiones que guarden relación con lo que se pretende medir puesto que el resultado obtenido permitirá diseñar planes de capacitación, de motivación, de compensación y promoción. Aunado a esto es relevante que se defina quién o quiénes estarán a cargo de llevar dicha actividad y que se ha comunicada debidamente a la fuerza laboral. Las evaluaciones que se pretenden realizar pueden ser tomadas de manera trimestral, semestral o anual de acuerdo a las necesidades y presupuesto que posea cada institución (p. 388).

Como lo mencionan los autores Galarza, Trinidad y Peñaloza (2021) a través del rendimiento laboral se desarrollan un sinnúmero de hechos que benefician a la organización a mejorar su estado crítico, manteniendo un estándar de calidad en su capacidad de desarrollo de las actividades por medio de la labor que hacen los empleados, quienes son la clave para el logro de los objetivos de la entidad, demostrando su capacidades y conocimientos frente a las actividades que se elaboran; es por ello que la organización hace la selección del personal, con el único fin de medir cada una de las habilidades del participante para ver su nivel de destreza e innovación con el hecho que generen buenos resultados para la entidad.

Asimismo, como lo indican Álvarez, Alfonso y Indacochea (2018), el rendimiento laboral ha tenido mucha influencia en las grandes organizaciones debido a que se han obtenidos buenos resultados que han llevado a lograr los objetivos planeados, todo esto producto del trabajo que llevan a cabo los colaboradores, demostrando sus habilidades y sus ganas de poder hacer frente a sus funciones que viene ejecutando; a través, del rendimiento se puede apreciar la actitud y las destreza de los colaboradores, por el cual la

organización tiende a evaluar constantemente para determinar la eficiencia de cada uno de sus colaboradores, y así mantener un buen desarrollo en las actividades que se viene realizando, posterior a ello llegar a la meta que se tuvo en cuenta al inicio del periodo.

Aunado a ello Galarza, Trinidad y Peñaloza (2021) hacen referencia que, para determinar un buen rendimiento del colaborador, la empresa debe mantener constantes evaluaciones, de manera que se vea reflejado la eficiencia que demuestra cada colaborador en su respectivo puesto de trabajo, asimismo, debe supervisar la calidad de trabajo proporcionado, para conocer sus debilidades y forma de desarrollar las cosas; para entonces hacer que se note el cumplimiento de las tareas ejercidas por el colaborador; por lo tanto para mantener un buen sistema de trabajo, la empresa debe de incentivar a los colaboradores con el propósito de que estos se sientan satisfechos durante el transcurso de la realización de los proyectos de la organización.

Por su parte, Boada (2019) recalca que un componente importante en cuanto a la valoración del desempeño es decidir quién será la persona a cargo de realizar la evaluación, pues el jefe no siempre es la persona más confiable y correcta para realizar dicho proceso, esto dado a que, en la actualidad ya no existe la costumbre de que los superiores sean los únicos que emitan una sola valoración sobre un colaborador en particular, sino que, se recomienda utilizar diversos medios que permitan obtener datos útiles a la hora de tomar decisiones. Por otro lado, se menciona algunas de las herramientas y métodos más empleados en la actualidad: evaluación de 90°, 180°, 360° y la nominación de equipos de evaluación. Los beneficios ligados a la evaluación de rendimiento laboral son los siguientes permite que los directivos tengan un panorama general sobre el cumplimiento de los objetivos trazados tanto a nivel personal, departamental como institucional. Posibilita el desarrollo de proyectos innovadores. Brinda la oportunidad a los colaboradores para acceder a una línea de carrera. Facilita la optimización y organización de los recursos. Hace más eficiente el diseño de planes de capacitación, puesto que se realiza de acuerdo a las necesidades primarias que poseen los usuarios internos y las

áreas. Se aprovechan mejor las oportunidades que se presentan en el medio interno y externo. Se mejoran los canales de capacitación. Se eleva el nivel de productividad y se alcanzan los resultados esperados. (p. 84-85)

En ese sentido, Rivero (2019) manifiesta que son varios los modelos o métodos que permiten valorar las competencias y capacidades que poseen los colaboradores, uno de ellos, es la evaluación emitida por los jefes directos, quienes basan su evaluación en función al cumplimiento de metas e indicadores que se le han sido comunicadas con antelación al colaborador. Propia evaluación, donde la persona asume con responsabilidad tasar su nivel de aportación con la entidad y plantea nuevas modalidades de mejora. La que se desarrolla entre pares, está se realiza entre personas que ocupan el mismo lugar dentro del organigrama (cargo). Evaluación emitida por el colaborador hacia superior, en este tipo de evaluación el trabajador tiene la libertad y el deber de medir la gestión que viene realizando su supervisor. La que emite el cliente externo hacia el colaborador que lo atendió. Evaluación general que incluye los métodos mencionados en las líneas anteriores; es complicado de contrastar pues se necesita de tiempo, inversión dineraria y del poder de análisis para cuantificar grandes volúmenes de información; finalmente, la automatizada, en la cual se aprecia el valor que tiene cada colaborador por medio de un control informático, en esta última es importante que se cuente con la previa autorización del colaborador. (p. 160)

Visto desde el análisis de Chiavenato (2009) el rendimiento que alcance la institución se refleja por el nivel de apego a su estrategia central, considerando como punto de inicio su formulación hasta su desarrollo. p. 473) Como muestra la siguiente figura:

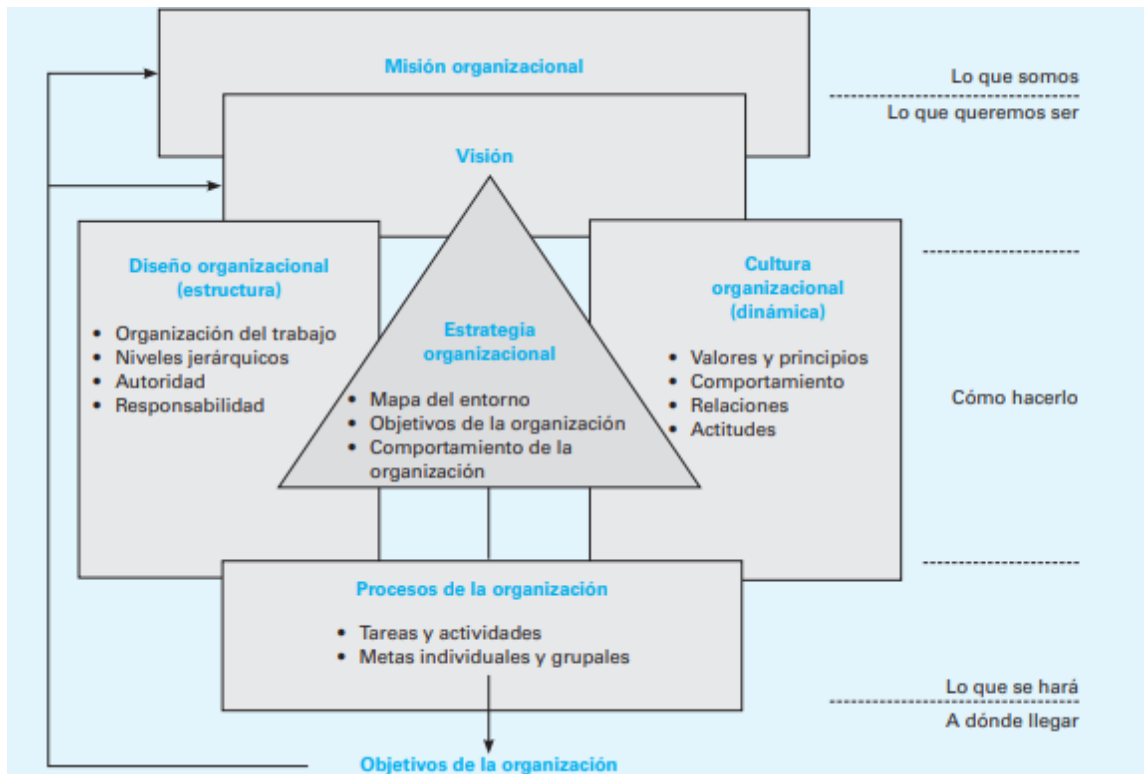


Figura 4. Modelo de evaluación del desempeño de la organización.

Fuente: Chiavenato (2009). Comportamiento Organizacional

Las dimensiones de la variable rendimiento laboral son establecidas por el autor Chiavenato (2009), siendo estas:

Primera dimensión: **Eficacia Laboral**. Se refiere a la medida en que se han obtenido los resultados finales, es decir, la capacidad que tiene el recurso humano para concretar los objetivos propuestos. Es, en resumen, el cumplimiento de las actividades y el apego a la visión de la entidad. (p. 494).

Segunda dimensión: **Eficiencia laboral**. Es realizar las cosas de manera correcta y focalizarse en las metodologías empleadas. Esta segunda dimensión se cimienta en el criterio de hacer uso adecuado de los recursos; además implica cumplir cabalmente con los estándares definidos. (p. 494).

Tercera dimensión: **Productividad laboral**. Engloba tanto a la primera como a la segunda dimensión. Es el nivel de producción alcanzado por un

colaborador dentro de un parámetro de tiempo establecido, puede ser evaluado en función al volumen o al valor producido. También es medida de acuerdo a los resultados que se obtienen en un tiempo programado haciendo uso racional y eficiente de los recursos que se le son dados. Cuando se habla de productividad laboral se asocia directamente a la destreza que un colaborador tiene para manejar eficientemente los recursos, organizar su tiempo y distribuir adecuadamente su jornada laboral de tal modo que habilite el siguiente proceso y no se generen tropiezos innecesarios (p. 13).

Cuarta dimensión: **Relaciones interpersonales**. Dentro de la entidad se desarrolla equipos de trabajo para hacer más sencilla la tarea de cumplir con los objetivos propuestos, de esta manera, se obtiene información idónea, medible y holística que hacen posible la generalización de resultados. Las relaciones que exista dentro de los equipos son determinantes para cumplir con los objetivos y mantener un clima laboral armonioso. Por medio de la interacción que surge dentro de la institución se alcanzan de manera satisfactoria los resultados previstos, puesto que todos los colaboradores trabajan de manera coordinada para alcanzar a tiempo las actividades definidas, se mejora el clima de trabajo y con ello se fortalece la sinergia organizacional. Por otro lado, es importante que dentro de la institución exista canales de comunicación formal de manera que los colaboradores tengan certidumbre de la información que se le es suministrada y se mantenga informado del acontecer interno (p. 128).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

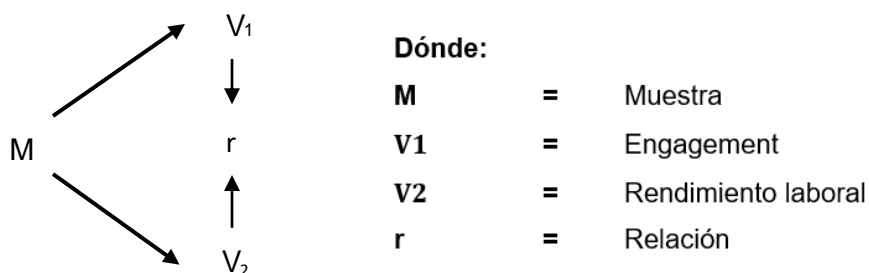
Tipo de investigación

Aplicada. Considerando la normativa expuesta por el Concytec (2018) se afirma que son aquellas que están focalizadas en establecer por medio del conocimiento científico preexistente los métodos así como las tecnologías que faciliten la detección de una necesidad. (p. 2)

Diseño de investigación

La investigación pertenece al diseño no experimental, porque se ha realizado sin la manipulación deliberada de ninguno de los conceptos, ni de la muestra de estudio; es decir, se ha observado los hallazgos ocurridos en su estancia natural para su posterior análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152) Asimismo es de corte transversal, porque los datos recopilados de la muestra de estudio corresponden a un único momento, es decir, el instrumento de medición se ha tomado en un lapso de tiempo establecido y por ende la información recogida corresponde a ese único periodo (Cortés y Iglesias, 2004, p. 27) y es de nivel Descriptivo- correlacional. Es descriptivo porque en él se describen los principales atributos, así como los perfiles de una población o variable de estudio; por otro lado, es correlacional, ya que, su propósito permite que la variable dependiente impacta en el segundo concepto. Cabe destacar que las investigaciones correlacionales también pueden ser usadas para medir la correlación entre dos o más variables. (Arias, 2006, p. 25)

El diseño se esquematiza de la siguiente forma:



3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Engagement

Definición conceptual: Para Robbins y Judge (2009) es el nivel en el que un colaborador se siente identificado y comprometido con los objetivos y metas trazadas por la organización y anhela conservar una buena relación con esta. Es, en pocas palabras, el sentimiento de apego y afinidad que posee una persona para con la empresa a la que presta sus servicios. (p. 79).

Definición operacional: Se refiere al nexo de fidelidad que existe de parte de una persona para con la empresa que lo emplea, por lo que se siente identificado con los objetivos que persigue y la visión que posee.

Dimensiones:

- Competencias afectivo
 - Identificación del empleado
 - Pertenencia
 - Involucramiento
 - Lazos emocionales
 - Permanencia en la organización
 - Satisfacción en el trabajo
- Compromiso de continuidad
 - Conveniencia
 - Percepción de alternativas
 - Inversión de tiempo
 - Oportunidades
 - Remuneraciones
- Compromiso normativo
 - Código de ética
 - Normas de la entidad
 - Procedimientos
 - Lealtad
 - Obligación moral

Escala de medición: Ordinal

Variable II: Rendimiento laboral

Definición conceptual: Para Chiavenato (2009) es la forma en el que los colaboradores cumplen debidamente con sus tareas, actividades y deberes. El rendimiento del personal repercute en los resultados que obtenga el equipo y está a su vez condiciona los resultados finales que obtenga la organización en un período dado. Un rendimiento óptimo hace más sencilla la tarea de conseguir éxito en el mercado, mientras que, uno bajo genera problemas internos y no proporciona ningún tipo de valor. (p. 12).

Definición operacional: Son el conglomerado de acciones y comportamientos positivos exhibidos por parte del colaborador que facilitan el proceso de consecución de objetivos personales y organizacionales, y que pueden ser valorados por medio de sus competencias.

Dimensiones:

- Eficacia laboral
 - Planificación del trabajo
 - Organización del trabajo
 - Cumplimiento de tareas y objetivos asignados
- Eficiencia laboral
 - Calidad del trabajo
 - Responsabilidad del trabajo
 - Liderazgo en el trabajo
- Productividad laboral
 - Conocimiento del puesto de trabajo
 - Motivación en el trabajo
 - Compromiso institucional
- Relaciones interpersonales
 - Trabajo en equipo

- Comunicación
- Manejo de conflictos

Escala de medición: Ordinal

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

Población: La población fue de 114 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.

La población es conceptualiza por Arias (2006) como el conglomerado de cosas, personas o elementos, que integran un determinado lugar o investigación. Para que esta sea clara debe contemplar características de contenido, espacio y tiempo. (p. 81)

Criterios de selección:

Criterio de inclusión: Se incluyó a todos los colaboradores que mantengan un vínculo laboral formal con la entidad, así mismo, se considerará al personal contratado bajo la modalidad CAS y personal nombrado.

Criterios de exclusión: Se excluyó al personal contratado bajo la modalidad de locación y practicantes.

Muestra: La muestra de estudio estuvo compuesta por 44 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022, misma que se obtuvo a partir de la aplicación de la siguiente formula estadística:

Z= 1.96

E=0.05

p=0.8

q=0.2

N=114

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2(N - 1) + z^2 pq}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.16 * 114}{0.0025 * 113 + 0.61466}$$

n =	70.070784	44
	1.58966	

El tipo de muestreo aplicado en la presente investigación fue **probabilístico aleatorio simple**, esto dado que para conocer la totalidad de elementos que conformarán la muestra se apoyó de una fórmula estadística dando como resultado un total de 44 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. Para Tamayo (2003) en el muestreo probabilístico cada elemento que constituyen la población asume la propia posibilidad de ser escogidos. Se dice que es un muestreo probabilístico cuando se hace uso de la estadística para determinar el tamaño de la muestra. (p. 175)

Unidad de análisis: Fue un trabajador de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Desde el análisis de Baena (2017) las encuestas son una herramienta que permite recopilar datos e información oportuna de una población o muestra de estudio. (p. 82)

Instrumento: Cuestionario

El cuestionario está conformado por una serie de preguntas referentes a las variables de estudio que se pretende evaluar. (Baena, 2017, p. 82).

Cuestionario I: Engagement. El cuestionario cuenta con 30 ítems, dividido en tres dimensiones. La primera dimensión posee 12 ítems, la segunda posee 9 ítems y la tercera posee 9 ítems. La escala de medición es: 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre y 5. Siempre.

- **Cuestionario II: Rendimiento laboral.** El cuestionario cuenta con 12 ítems, dividido en cuatro dimensiones, cada dimensión cuenta con 3 ítems. La escala de medición es: 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre y 5. Siempre.

Validez

La validez es definida por Arias (2006) como una herramienta referente a la capacidad con la que cuenta el cuestionario para obtener información sobre las variables que rigen la investigación. (p. 36)

Juicio de expertos

El juicio de expertos es concebido como el proceso que atraviesa el cuestionario para ser analizado y evaluado por un conjunto de profesionistas, en función a indicadores que permitan mejorar su contenido.

A continuación, se detalla la tabla con los respectivos validadores:

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Engagement	1	Metodólogo	4.5	Es aplicable
	2	Especialista	4.9	Es aplicable
	3	Especialista	4.5	Es aplicable
Rendimiento laboral	1	Metodólogo	4.5	Es aplicable
	2	Especialista	4.9	Es aplicable
	3	especialista	4.4	Es aplicable

En la presente tabla, se consignaron los datos resultantes de la prueba de validez, los cuales fueron emitidas por el juicio de los expertos, quienes emitieron su valoración, que al promediarlos dieron como resultado un total de 4.62, el mismo que hizo referencia a un 92.33% de similitud en

cuanto al criterio de evaluación de cada profesional consultado; de esta manera, se determinó que los instrumentos poseen un alto nivel de validez.

Confiabilidad

Los instrumentos diseñados fueron confiables porque se rigen a un valor numérico mayor a 0.7. Para la variable Engagement se encontró un valor igual a 0.989, en tanto, para el rendimiento laboral el valor hallado fue 0,968. Dicha afirmación es reforzada por los autores Hernández et al. (2014) quienes establecen que para que un instrumento sea altamente confiable debe considerar un valor por encima de 0.7. (p. 217)

3.5. Procedimientos

La presente investigación inició con el planteamiento del problema por lo que se describió a partir de los tres niveles: internacional, nacional y local, en este último se utilizó el método empírico para su descripción. Luego de ello, se definieron los principales objetivos, justificación e hipótesis. Posteriormente, se redactó el marco teórico correspondiente a los trabajos previos y a las variables de estudio, por lo que se recurrió a fuentes primarias y secundarias considerando una antigüedad no mayor a 5 años; terminado este acápite, se pasó al apartado número tres que corresponde al aspecto metodológico, en este se detalló el tipo de investigación, alcance, diseño corte, población, muestra, muestreo, entre otros. Una vez validados los instrumentos se procedió aplicarlos a la muestra de estudio para de esta forma obtener resultados que permitan cumplir con los objetivos y contrastarlos con los trabajos previos. Finalmente, se establecieron las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de investigación

La presente investigación se apoyó en el estadístico SPSS versión 25 para la parte estadística y utilizó el Excel para los gráficos. Con dichos instrumentos se pretenden coadyuvar al cumplimiento de los objetivos y hacer más dinámico la interpretación de la información.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se rige en función a la guía proporcionada por la universidad de origen, también se hace mención al apego de las normas APA séptima edición, asimismo, respeta la propiedad intelectual de cada autor incluido en la investigación. Cabe destacar que el trabajo se ha realizado con el consentimiento del directivo de la institución quién se ha mostrado predispuesto a prestar información.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1.
Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Genero	Masculino	25	56,8
	Femenino	19	43,2
	Total	44	100,0
Edad	20 a 30 años	6	13,6
	31 a 40 años	8	18,2
	41 a 50 años	20	45,5
	51 a más años	10	22,7
	Total	44	100,0
Grado de instrucción	Bachiller	7	15,9
	Profesional	12	27,3
	Maestría	17	38,6
	Doctorado	8	18,2
	Total	44	100,0
Condición laboral	CAS	14	31,8
	Indeterminado	5	11,4
	Nombrado	12	27,3
	Locador de servicio	13	29,5
Lugar de procedencia	Total	44	100,0
	Costa	7	15,9
	Sierra	17	38,6
	Selva	20	45,5
Área de trabajo	Total	44	100,0
	Administración	10	22,7
	Contabilidad	5	11,4
	Gerencia de recursos naturales	6	13,6
	Área de Titulación	17	38,6
	Área de Catastro	6	13,6
	Total	44	100,0

Fuente. Spss. V.25

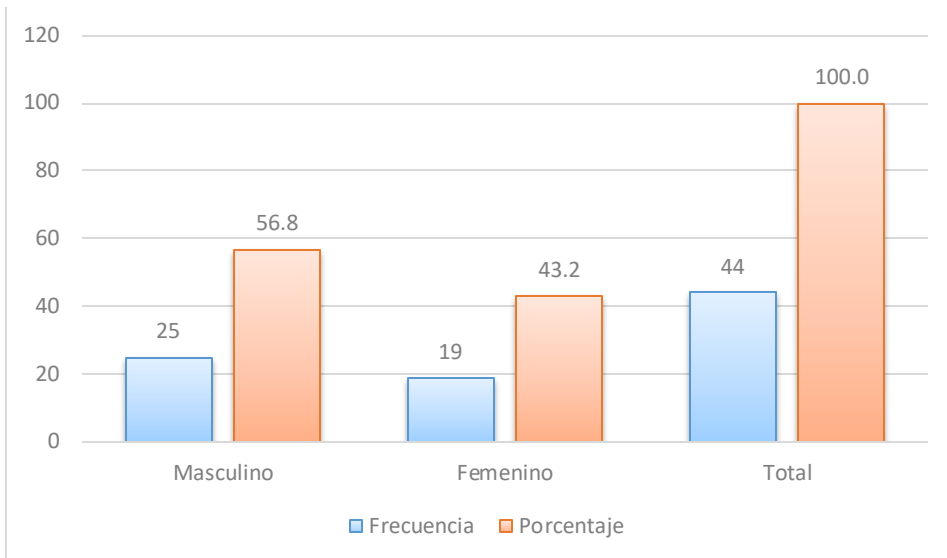


Figura 1. Género

Interpretación:

Conforme a la figura 1, con respecto al género del total de los encuestados el 43.2 % es de género femenino y el 56.8 % son de género masculino.

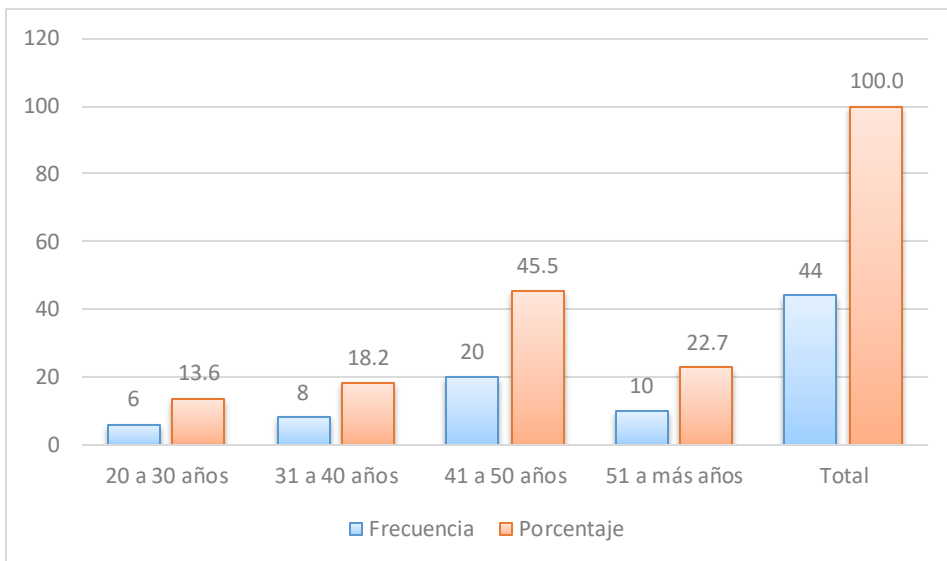


Figura 2. Edad

Interpretación:

Conforme a la figura 2, con respecto a la edad del total de los encuestados el 13.6 % son del rango de 20 a 30 años, el 18.2 % de 31 a 40 años, el 22.7 % de 51 a más años y el 45.5 % son de 41 a 50 años.

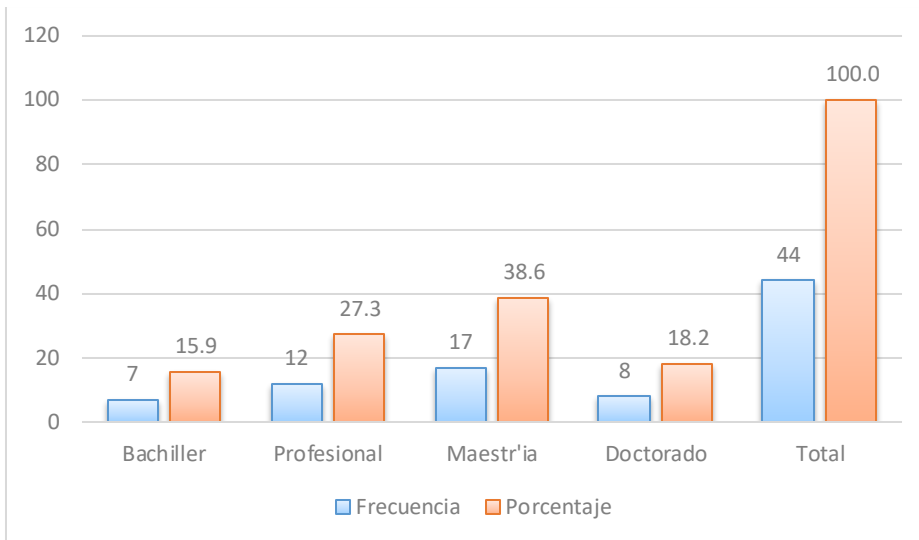


Figura 3. Grado de instrucción

Interpretación:

Conforme a la figura 3, con respecto al grado de instrucción del total de los encuestados, el 15.9% son Bachiller, el 18.2 % Doctorado, el 27.3 % son profesionales y el 38.6 % son de Maestría.

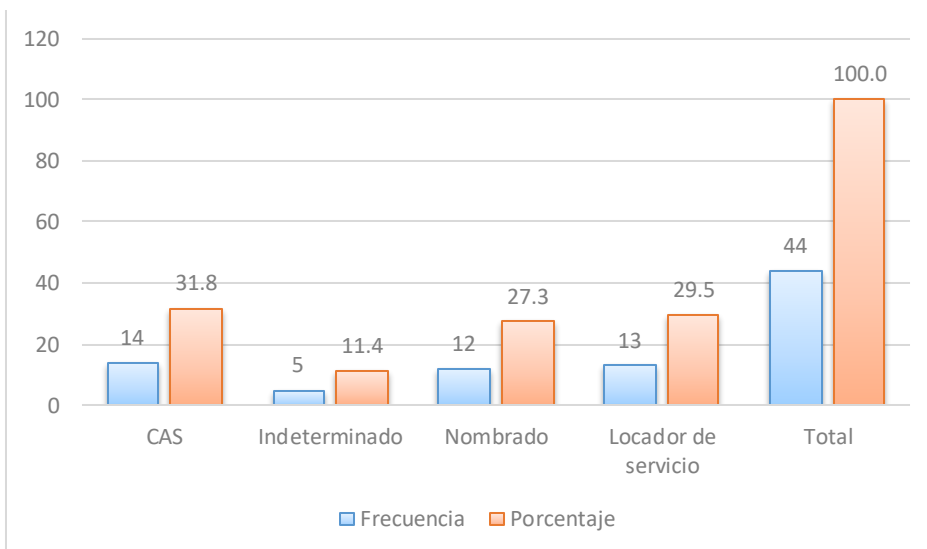


Figura 4. Condición laboral

Interpretación:

Conforme a la figura 4, con respecto a la condición laboral del total de los encuestados, el 11.4 % son trabajadores indeterminados, el 27.3 % son nombrados, el 29.5 % son locador de servicio y el 31.8 % son CAS.

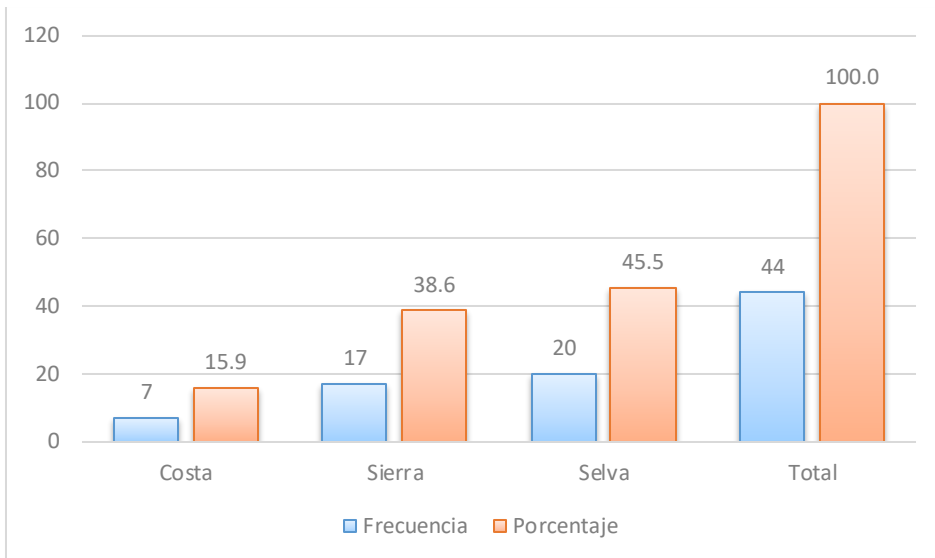


Figura 5. Lugar de procedencia

Interpretación:

Conforme a la figura 5, con respecto al lugar de procedencia de los colaboradores encuestados, el 15.9 % son de la costa, el 38.6 % son de la sierra y el 45.5 % son de la selva.

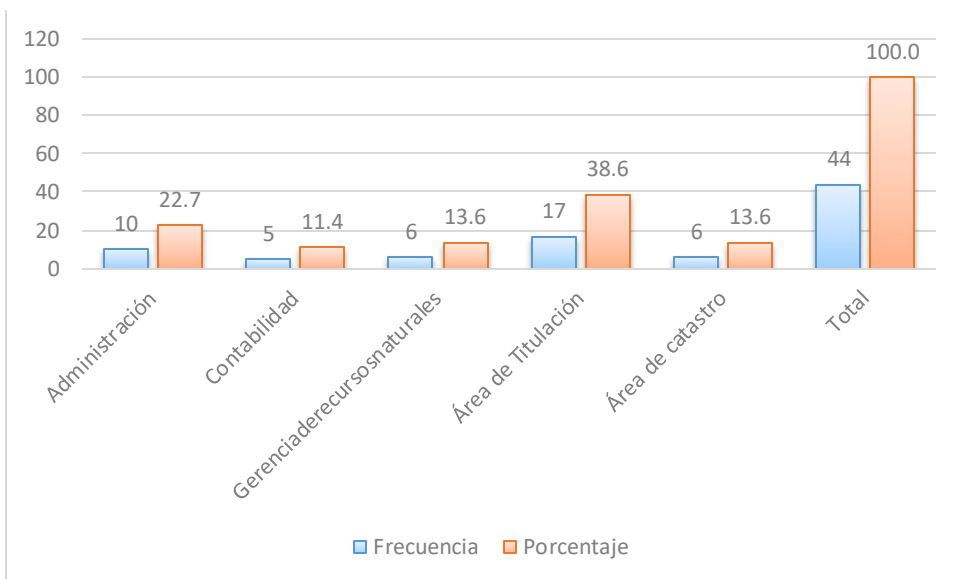


Figura 6. Área de trabajo

Interpretación:

Conforme a la figura 6, con respecto al área de trabajo de los colaboradores encuestados, el 11.4 % son del área de contabilidad, el 13.6 % son de gerencia de

recursos naturales y área de catastro, el 22.7 % de administración y el 38.6 % del área de titulación.

Tabla 2.

Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable Engagement y la variable Rendimiento laboral.

	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Engagement (0.989) (30 ítem)	Compromiso afectivo	0.969	12
	Compromiso de continuidad	0.973	9
	Compromiso normativo	0.958	9
	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Rendimiento laboral (0,968) (12 ítem)	Eficacia laboral	0.940	3
	Eficiencia laboral	0.850	3
	Productividad laboral	0.862	3
	Relaciones interpersonales	0.927	3

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 2 se muestran los datos respecto al análisis de la confiabilidad de los instrumentos utilizados para la recopilación de datos, el cual fue determinado mediante el Alpha de cronbach, por lo tanto, para la variable engagement, se obtuvo un valor igual a 0.989 mientras que para la variable rendimiento laboral, se obtuvo un valor de 0.968; por lo tanto, dado a que los valores sobrepasan el 0.7.

Tabla 3.

Análisis descriptivo de la variable engagement de los colaboradores, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
ENGAGEMENT	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	11	25,0
	A veces	20	45,5
	Casi siempre	8	18,2
	Total	44	100,0
Compromiso afectivo	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	9	20,5

	A veces	22	50,0
	Casi siempre	8	18,2
	Total	44	100,0
Compromiso de continuidad	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	11	25,0
	A veces	15	34,1
	Casi siempre	11	25,0
	Siempre	2	4,5
	Total	44	100,0
Compromiso normativo	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	9	20,5
	A veces	22	50,0
	Casi siempre	8	18,2
	Total	44	100,0

Fuente. Spss. V.25

Interpretación:

Respecto a la variable; engagement, los colaboradores encuestados expresan lo siguiente, el 11.4 % indican que los colaboradores nunca se sienten identificados y comprometidos con la organización y el 45.5 % indican que a veces se comprometen con las funciones de la empresa, afirmando así, que la organización necesita mejorar las estrategias para que el trabajador se sienta más identificado con los objetivos y metas a realizar. En cuanto a la dimensión de compromiso afectivo, se muestra un porcentaje mínimo de 11.4 % en donde indica que la empresa nunca realiza actividades de confraternización para que los colaboradores puedan tener buenos valores y principios con la entidad y el 50 % evidencia que a veces. Con relación a la dimensión de continuidad, el porcentaje mínimo es de 4.5 %, indicando que la empresa siempre brinda facilidades para retener a sus colaboradores y un porcentaje máximo de 34.1 % indicando que a veces la empresa incentiva de manera salarial a sus colaboradores para que sienta comprometidos con sus funciones y metas a realizar. Con relación a la dimensión de compromiso normativo nos especifica un valor mínimo de un 11.4 % indicando que los colaboradores nunca se comprometen con la entidad de acuerdo a las normativas y un valor máximo de un 50 % indicando que a veces los colaboradores se comprometen con sus actividades de acuerdo a las normas que rige la organización.

Tabla 4.

Análisis descriptivo de la variable rendimiento laboral de los colaboradores, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
RENDIMIENTO LABORAL	Nunca	3	6,8
	Casi nunca	15	34,1
	A veces	16	36,4
	Casi siempre	8	18,2
	Siempre	2	4,5
	Total	44	100,0
Eficacia laboral	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	13	29,5
	A veces	14	31,8
	Casi siempre	12	27,3
	Total	44	100,0
Eficiencia laboral	Nunca	8	18,2
	Casi nunca	10	22,7
	A veces	18	40,9
	Casi siempre	6	13,6
	Siempre	2	4,5
Total	44	100,0	
Productividad laboral	Nunca	3	6,8
	Casi nunca	17	38,6
	A veces	11	25,0
	Casi siempre	13	29,5
	Total	44	100,0
Relaciones interpersonales	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	11	25,0
	A veces	18	40,9
	Casi siempre	8	18,2
	Siempre	2	4,5
Total	44	100,0	

Fuente. Spss. V.25

Interpretación:

Respecto a la variable; rendimiento laboral, del total de los colaboradores encuestados, el 4.5% indica que el rendimiento laboral siempre es la adecuada por parte de los colaboradores y un 36.4% indican que a veces los colaboradores rinden

eficazmente al desarrollar sus tareas. Con relación a la dimensión de eficacia laboral, el 11.4% manifiestan que nunca desarrollan eficazmente sus labores y un 31.8% indican que solo a veces. En cuanto a la dimensión de eficiencia laboral, el 4.5% siendo el porcentaje mínimo, en donde indican que siempre desarrollan sus funciones de manera correcta y el 40.9% indica que es el porcentaje máximo, afirman que a veces realizan sus actividades adecuadamente. En cuanto a la dimensión de productividad laboral, el valor mínimo es en 6.8%, en donde manifiesta que los colaboradores nunca cumplen a tiempo con los establecido y un 38.6 % indican que casi nunca los colaboradores son muy productivos. En cuanto a la dimensión de relaciones interpersonales, el 4.5% indican que siempre existe una buena relación entre los colaboradores y el 40.9% indican que a veces las relaciones entre los trabajadores y el trabajo en equipo ayudan a mejorar a cumplir los objetivos establecidos por la empresa.

Tabla 5.

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de una muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
ENGAGEMENT	,868	44	,000
Compromiso afectivo	,852	44	,000
Compromiso de continuidad	,914	44	,003
Compromiso normativo	,852	44	,000
RENDIMIENTO LABORAL	,904	44	,001
Eficacia laboral	,870	44	,000
Eficiencia laboral	,902	44	,001
Productividad laboral	,847	44	,000
Relaciones interpersonales	,911	44	,002

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

Puesto que la muestra de estudio estuvo conformada por 44 trabajadores se utilizó la prueba de shapiro-wilk misma que indica que la distribución de la prueba es no normal, por consecuencia se ha procedido a usar el estadístico correlativo de spearman para conocer el grado de relación que existe entre los temas abordados.

Tabla 6.

Análisis de correlación entre el engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.

Rendimiento laboral			
	Rho de Spearman	p- valor	N
Engagement	0,926	0,000	44

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 6, se observa la relación entre el engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,926 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). De esta manera, se afirma que, si la organización aplica estrategias en base a mejorar la productividad de sus colaboradores, el rendimiento laboral que mostrarán con la empresa será más productiva, cumpliendo a tiempo con las funciones y actividades programadas a desarrollar.

Tabla 7.

Análisis de correlación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.

Rendimiento laboral			
	Rho de Spearman	p- valor	N
Compromiso afectivo	0,890	0,000	44

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 7, se observa la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San

Martín, Tarapoto - 2022. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,890 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). Conforme a los resultados, mientras se reconoce la labor de los trabajadores, se premian los esfuerzos que vienen desarrollando, emocionalmente se sentirán comprometidos con la entidad, desearán seguir formando parte de ella, maximizando así su rendimiento laboral.

Tabla 8.

Análisis de correlación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.

Rendimiento laboral			
Compromiso de	Rho de Spearman	p- valor	N
continuidad	0,883	0,000	44

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 8, se observa la relación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,883 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). De esta manera se determina que, si la empresa logra establecer incentivos hacia sus colaboradores, como una buena remuneración, el trato que brindan hacia los mismos, las tareas que realizan serán más eficientes, ocasionando que los trabajadores permanezcan en la empresa.

Tabla 9.

Análisis de correlación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.

		Rendimiento laboral	
Compromiso	Rho de Spearman	p- valor	N
normativo	0,890	0,000	44

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 9, se observa la relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,890 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). De esta manera se determina que, si los colaboradores cumplen sus labores en función a las normas establecidas por la empresa, desarrollaran sus funciones enfocados en sus valores éticos y morales.

V. DISCUSIÓN

A continuación se desarrolla las discusiones de los resultados obtenidos en la investigación, destacando que el engagement se relaciona con un (nivel alto) con el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022, ya que el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,926 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), de esta manera, se afirma que si la organización aplica estrategias en base a mejorar la productividad de sus colaboradores, el rendimiento laboral que mostrarán con la empresa será más productiva, cumpliendo a tiempo con las funciones y actividades programadas a desarrollar, los resultados obtenidos corroboran lo expuesto por Bravo (2021), a través del uso del estadístico de Rho Spearman se estableció que entre las variables de estudio existe una relación de tipo positiva- fuerte, ya que, el valor encontrado asciende a 0.804, del mismo modo, se encontró que el nivel de sig. fue menor a 0.01, por lo que se afirma, que si el engagement se incrementa los resultados a nivel de desempeño personal también lo harán. Por otro lado, el estudio, reveló que en cuanto al nivel engagement el 59.5% del total de encuestados manifestaron que es alto, en tanto, el 22.6% indicaron que este es bajo, y finalmente, el 17.9% restante señalaron que es medio. En resumen, se aduce que los colaboradores poseen un grado elevado en cuanto a la certidumbre, trabajo en equipo y dedicación.

Dichos resultados coinciden con lo expuesto por el autor León (2018), quien manifiesta que coeficiente de Rho de Spearman, el autor afirma que existe correlación entre las variables, pues el valor encontrado fue 0.793; por tal motivo se afirma que, si los colaboradores evidencian un nivel bajo de compromiso para con las tareas y objetivos encomendados, el rendimiento que muestren será bajo. Igualmente, el estudio evidenció que en cuanto al compromiso organizacional los colaboradores perciben problemas en cuanto a la dimensión afectiva, pues el 57% lo considera bajo; asimismo, el autor Hidrógo (2019), coincide con el resultado hallado pues el coeficiente estadístico de Pearson se logró conocer que entre la variable independiente con el rendimiento del personal existe un grado de correlación directo, puesto

que, el valor obtenido fue 0.869, a ello se suma que, el valor de sig. encontrado fue 0.000, siendo dicho resultado menor a 0.05, por lo que, se tiende a rechazar la H_0 . De igual manera, los investigadores señalaron que, en cuanto al rendimiento el 54% de los colaboradores afirman tener un buen rendimiento, por lo tanto, se encuentran satisfechos con las labores que ejecutan diariamente, se esfuerzan por cumplir con los objetivos y metas trazadas a nivel individual y grupal y, sienten apego por la visión de la institución.

Aunado a ello, los resultados encontrados guardan relación con la investigación de Naranjo (2018), quien por medio de correlación de Pearson logró determinar que la variable independiente se relaciona de forma significativa con el desempeño que muestran los funcionarios en cuanto a la realización de sus labores y deberes dentro su puesto de trabajo, ya que, el valor encontrado fue 0.714. Asimismo, el estudio mostró que del total de encuestados el 66% de ellos menciona que el compromiso está siempre relacionado con la variable dependiente, en tanto, el 23% afirman que solo a veces muestra una relación y, por último, el 11% manifiestan que estas variables nunca presentan algún tipo de asociación. De igual manera, guarda similitud con la investigación de Calla (2019), quien a través del coeficiente de Pearson elaborados en el programa SPSS, alcanzó un valor de 0.644 demostrando que existe una correlación de tipo positiva fuerte, planteamiento que es reforzado por el valor de significancia, ya que, este tomó un valor de 0.017, de esta manera se afirma que el instrumento que se usó para la determinación de resultados es significativo con un porcentaje igual al 95%.

Asimismo, concuerda con el estudio de Mendoza (2017) quien establece que entre ambos conceptos que guían la investigación existe una correlación de tipo baja, pues el valor encontrado fue menor a 0.70 (0.379), aunado a ello, la significancia fue menor a 0.05 (0.014). Asimismo, el estudio mostró que gran parte de los colaboradores tiene un compromiso medio para cumplir eficientemente con sus labores dentro de la entidad. Por otro lado, en cuanto a la variable dependiente reveló que el 50% de colaboradores posee un

desempeño alto y el 50% restante posee un nivel de desenvolvimiento medio. De igual forma, es similar al estudio de Santacruz y Valladares, (2017), quienes concluyeron que el valor que resultó del uso del estadístico de Pearson fue 0.708, el cual demuestra correlación de la variable independiente con el desempeño que muestran los colaboradores para cumplir con sus responsabilidades. En tal sentido, es dable afirmar que cuanto mayor sea el nivel de motivación tanto a nivel intrínseco como extrínseco, el colaborador responderá con mayor entusiasmo y proactividad a los retos que le plantee la institución. No obstante, el estudio mostró que del total de personas evaluadas el 42% de ellas muestra un nivel promedio de desempeño, esto dado a que las condiciones que ofrece la organización son poco ventajosas (ambientales y físicas) el cual repercute de forma directa en su nivel de rendimiento en su cargo y disminuye su motivación.

También se relaciona con la investigación de Hidrogo, M. (2019) quien apoyándose del estadístico de Pearson logró conocer que entre la variable independiente con el rendimiento del personal existe un grado de correlación directo, puesto que, el valor obtenido fue 0.869, a ello se suma que, el valor de sig. encontrado fue 0.000, siendo dicho resultado menor a 0.05, por lo que, se tiende a rechazar la H_0 . De igual manera, los investigadores señalaron que, en cuanto al rendimiento el 54% de los colaboradores afirman tener un buen rendimiento, por lo tanto, se encuentran satisfechos con las labores que ejecutan diariamente, se esfuerzan por cumplir con los objetivos y metas trazadas a nivel individual y grupal y, sienten apego por la visión de la institución.

En relación a la variable engagement, los colaboradores encuestados expresan lo siguiente, el 11.4 % indican que los colaboradores nunca se sienten identificados y comprometidos con la organización y el 45.5 % indican que a veces se comprometen con las funciones de la empresa, afirmando así, que la organización necesita mejorar las estrategias para que el trabajador se sienta más identificado con los objetivos y metas a realizar. Estos resultados son diferentes a los encontrados por Cerda y Parada (2018) quienes

mencionan que el engagement no se ve influenciada por ninguna de las dimensiones que presenta la variable número uno, ni ésta repercute en el clima que se experimenta a diario dentro de la entidad, es decir, ninguna de las dos variables está interrelacionada con la otra, por lo que cada una posee efectos que no dañan, ni inciden de manera abrupta en la otra. Asimismo, la investigación mostró que con respecto al engagement, la mitad de los encuestados tuvieron un nivel alto de entusiasmo para realizar sus labores, estuvieron predispuestos a resolver problemas suscitados en menor tiempo y poseen alto nivel de compromiso para conseguir mejores resultados y responder de manera exitosa a los desafíos que se presentan a nivel interno y externo de la entidad.

Respecto a la variable rendimiento laboral, de acuerdo a los datos obtenidos del total de los colaboradores encuestados, el 4.5% indica que el rendimiento laboral siempre es la adecuada por parte de los colaboradores y un 36.4% indican que a veces los colaboradores rinden eficazmente al desarrollar sus tareas. Estos resultados son diferentes a los encontrados en la investigación de Marrufo y Pacherez (2020) quienes mencionan que el 77.8% posee un rendimiento regular, en tanto, el colaborador posee un nivel regular de rendimiento en un 78.1%; por otro lado, 11.1% de los servidores pose un rendimiento deficiente, mientras que, el 17.1% del total de colaboradores posee desempeño deficiente; por último, en cuanto al rendimiento eficiente el 11.1% de los servidores mantiene niveles satisfactorios de rendimiento y es solo un 4.8% de los colaboradores poseen un nivel de desempeño aceptable.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** El engagement se relaciona con un (nivel alto) con el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022, ya que el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,926 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.05). En concordancia a los resultados, se afirma que, si la organización aplica estrategias en base a mejorar la productividad de sus colaboradores, el rendimiento laboral que mostrarán con la empresa será más productiva, cumpliendo a tiempo con las funciones y actividades programadas a desarrollar.
- 6.2.** El compromiso afectivo se relaciona con un (nivel alto) con el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022, ya que el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,890 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.05). Conforme a los resultados, mientras se reconoce la laboral de los trabajadores, se premian los esfuerzos que vienen desarrollando, emocionalmente se sentirán comprometidos con la entidad, desearán seguir formando parte de ella, maximizando así su rendimiento laboral.
- 6.3.** El compromiso de continuidad se relaciona con un (nivel alto) con el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022, ya que el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,883 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.05). De esta manera se determina que, si la empresa logra establecer incentivos hacia sus colaboradores, como una buena remuneración, el trato que brindan hacia los mismos, las tareas que realizan serán más eficientes, ocasionando que los trabajadores permanezcan en la empresa.
- 6.4.** El compromiso normativo se relaciona con un (nivel alto) con el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022, ya que el análisis estadístico

Rho de Spearman fue de 0,890 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). De esta manera se determina que, si los colaboradores cumplen sus labores en función a las normas establecidas por la empresa, desarrollaran sus funciones enfocados en sus valores éticos y morales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se sugiere a la dirección Regional de Agricultura San Martín desarrollar actividades que orienten a la mejora institucional, así como poner en marcha proyectos creativos donde los trabajadores se involucren en su realización, también recompensar adecuadamente el esfuerzo del personal e identificar los factores que repercuten en la satisfacción de su puesto de trabajo, de manera que, se genere mayor compromiso y se promueva a la productividad.

- 7.2.** Diseñar actividades de confraternidad entre todas las áreas y colaboradores que la integran, de igual modo, programar reuniones por áreas donde se reconozca el esfuerzo y dedicación de los colaboradores por alcanzar los objetivos trazados y mejorar el ambiente laboral en virtud de propiciar un clima de trabajo agradable y de esta manera se incremente notoriamente el nivel de compromiso afectivo.

- 7.3.** Poner en marcha estrategias de crecimiento profesional como por ejemplo talleres de capacitación con el fin de fortalecer las competencias e incrementar el nivel de conocimientos de la fuerza laboral en función a las áreas de mejora que posee y a las necesidades inherentes de la institución, además, se recomienda evaluar las percepciones salariales que reciben los colaboradores los cuáles deben estar sujetas a la posición jerárquica y al nivel de responsabilidades.

- 7.4.** Realizar un feedback nutritivo acerca de las labores que realizan los colaboradores, así como evaluar el cumplimiento de las normativas y políticas que rigen la actividad organizacional y reforzar los procesos por medio de capacitaciones, de tal modo, que el cliente interno oriente sus actividades hacia el fin que persigue obtener la entidad y sienta el compromiso de responder eficientemente a las exigencias y desafíos que se derivan del cargo.

- 7.5.** Realizar evaluaciones periódicas a todo el personal que integra la entidad para conocer el nivel de desempeño individual, mejorar las metodologías

y praxis internas, compensar, definir los temas a tratar en las capacitaciones y promover a los colaboradores más destacados, de tal forma que se tenga un sustento al real sobre el accionar del recurso humano y se propicie una toma de decisiones acertadas en relación a la administración del personal.

- 7.6.** Implementar estrategias de seguimiento a las actividades que desarrollan los colaboradores con la finalidad de conocer el nivel de eficacia que poseen para cumplir con las metas que se les han sido delegadas en un período determinado.
- 7.7.** Desarrollar un plan de gestión enfocado en la gestión por resultados en donde se pueda apreciar y valorar el esfuerzo de los trabajadores que mejores resultados han presentado durante el desenvolvimiento de sus actividades propias del puesto de trabajo.
- 7.8.** Revisar a detalle los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño con la finalidad de realizar un feedback nutritivo a cada colaborador respecto a sus falencias y logros obtenidos proponiendo retos que permitan al recurso humano salir de su zona de confort y mejorar su rendimiento.
- 7.9.** Reforzar los canales de participación de los colaboradores con el propósito de mejorar las relaciones que se generan dentro del seno organizacional, incrementar su nivel de involucramiento en las actividades diarias y alcanzar los resultados planificados.
- 7.10.** Proponer líneas de ascenso a los trabajadores más sobresalientes de la institución en aras de aumentar el nivel de compromiso por alcanzar los objetivos, materializar la visión institucional y acrecentar el nivel de rendimiento, al mismo tiempo, invertir en el desarrollo de cursos de formación de tal manera que se mejore constantemente las operaciones internas y se logre obtener mayor competitividad.

REFERENCIAS

- Agui, A. (2020). Welfare and work performance of public workers at UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 10. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979/830>
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Organizational commitment as a successor of the quality of the health sector in Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Álvarez, B., Alfonso, D. y Indacochea, B. (2018). Labor performance: a social problem of science. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Araya, S., Díaz, K. y Rojas, L. (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 17. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e428.pdf>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6th ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfbde004/download
- Atencio, E., Otero, O. y Peñata, J. (2020). Organizational commitment from the perspective of teaching personnel. *In Crescendo*, 11(1), 24. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181/1564>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3rd ed.). Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez y Lao, Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 10. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una

perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 6.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 29.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 6. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Bravo, M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54716/Bravo_EMBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calla, E. (2019). *Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C. – año 2017* [Universidad Nacional de Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, K. y Delgado, J. (2020). Management of human talent in work performance, Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 20.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Cerda, H. y Parada, M. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan Ltda.* [Universidad de Concepción Campus Los Ángeles].
http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda_Gallegos_-_Parada_Pino.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2nd ed.). Mc Graw Hill.
https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf

- Choéz, M. y Vélez, L. (2021). Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment in driving schools. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 20. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2540/5303>
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. 12. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Coronado, G., Valvidia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Organizational Commitment: Antecedents and Consequences. *Conciencia Tecnológica*, 60, 15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Cuenca, R. y López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, 37, 14. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf>
- Diario Gestión. (2019, May 13). *Cargos de confianza superan el 70% en entes públicos*. 2. <https://drive.google.com/file/d/16Q0NBtWJ2chuucFeFC7vYxdD6NhmZhT/view?usp=sharing>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M. y Asca, P. (2021). Work performance and intention to rotate workers in the DRELM Human Resources Unit, a qualitative analysis. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 23. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566/1826>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. y Martínez, J. (2018). Public Collaborative Management and Organizational Commitment. Public Sector Organizations in the State of Mexico. *Recai. Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 13. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426/9370>

- Fonseca, J., Cruz, C. y Chacón, L. (2019). Validation of the Instrument of Organizational Commitment in Mexico: Evidence of construct validity, criterion validity and reliability. *Revista de Psicología*, 37(1), 23. <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v37n1/a02v37n1.pdf>
- Fuentes, C., López, D. y Moya, F. (2020). Organizational commitment as a strategy of change in public hospitals of Colombia and Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 12. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Gabini, S. y Salessi, S. (2016). Validation of the Job Performance Scale in Argentinean Workers. *Revista Evaluar*, 16(1), 15. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Galarza, I., Trinidad, B. y Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Revista Eruditus*, 2(1), 14. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/397/228>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 27. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hidrogo, M. (2019). *Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los empleados del proyecto mejoramiento Hospital Sisa, Empresa Construcción y Administración S.A. periodo 2015* (Vol. 1) [Universidad Nacional de San Martín]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3429/ADMINISTRACION - Marco Antonio Hidrogo Gonzales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León, L., Noriega, E. y Murillo, M. (2018). Impact of the Organizational Climate on the labor performance of Secondary Teachers. *Fides et Ratio - Revista de Difusión Cultural y Científica de La Universidad La Salle En Bolivia*, 16, 18.

http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf

León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016* [Universidad Nacional de San Martín]. [http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST_GEST_EMP. - Leyder León Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST_GEST_EMP.-Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W. y Olano, D. (2021). Labor performance in public and private organizations. *Revista Pakamuros*, 9(1), 8. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159/191>

López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, I. (2021). Quality of work life and work performance in doctors of the Mexican institute of social security of well-being, in the state of Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 10. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>

Marrufo, G. y Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 20.

Mendoza, J. (2017). *Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón - Puno 2016* [Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5848/MDMmepajw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Naranjo, J. (2018). *Compromiso Laboral y su relación en el desempeño de los funcionarios de la Dirección General del Registro Civil Identificación y Cedulación Zona 3* [Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28332/1/50_GTH.pdf

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de*

Enfermagem, 26, 11.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLYh6SHFFq/?lang=es&format=pdf>

Oседа, D., Ramos, M., Cirilo, O., Manrique, R. y Zevallos, L. (2018). Organizational commitment and attitude to the change of the personnel that works in the National Intercultural University of the Amazon. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 8(11), 6.
<https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/560/541>

Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V. y Gonzales, C. (2021). Organizational commitment of collaborators of financial institutions in the Junin region. *Gaceta Científica*, 7(1), 7.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1062/888>

Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 12.
<https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/537/292>

Pedraza, N. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20), 29.
<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595/2292>

Rabanal, R. y Huamán, C. (2020). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), 5.
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/525/851>

Rivero, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 6. <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13th ed.). Pearson.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBB

INS comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 24. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>
- Salvador, J. (2019). Organizational commitment and psychosocial risks. *Revista San Gregorio*, 35, 16. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00157.pdf>
- Santacruz, J. y Valladares, M. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016* [Universidad Central Del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>
- Vega, M. y Castillo, R. (2020). Factors that influence the work performance of health personel working in the tipe C health center, latacunga. *La U Investiga*, 7(2), 14. <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>

ANEXOS

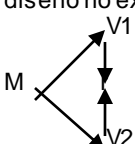
Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Engagement	Para Robbins y Judge (2009) es el nivel en el que un colaborador se siente identificado y comprometido con los objetivos y metas trazadas por la organización y anhela conservar una buena relación con esta. Es, en pocas palabras, el sentimiento de apego y afinidad que posee una persona para con la empresa a la que presta sus servicios. (p. 79).	Se refiere al nexo de fidelidad que existe de parte de una persona para con la empresa que lo emplea, por lo que se siente identificado con los objetivos que persigue y la visión que posee.	Compromiso afectivo	Identificación del empleado	Ordinal
				Pertenencia	
				Involucramiento	
				Lazos emocionales	
				Permanencia en la organización	
				Satisfacción en el trabajo	
			Compromiso de continuidad	Conveniencia	
				Percepción de alternativas	
				Inversión de tiempo	
				Oportunidades	
			Compromiso normativo	Remuneraciones	
				Código de Ética	
				Normas de la entidad	
Procedimientos					
Lealtad					
V2 Rendimiento laboral	Para Chiavenato (2009) es la forma en el que los colaboradores cumplen debidamente con sus tareas, actividades y deberes. El rendimiento del personal repercute en los resultados que obtenga el equipo y está a su vez condiciona los resultados finales que obtenga la organización en un período dado. (p. 12)	Son el conglomerado de acciones y comportamientos positivos exhibidos por parte del colaborador que facilitan el proceso de consecución de objetivos personales y organizacionales, y que pueden ser valorados por medio de sus competencias.	Eficacia laboral	Planificación del trabajo	Ordinal
				Organización del trabajo	
				Cumplimiento de tareas y objetivos asignados	
			Eficiencia laboral	Calidad del trabajo	
				Responsabilidad del trabajo	
				Liderazgo en el trabajo	
			Productividad laboral	Conocimiento del puesto de trabajo	
				Motivación en el trabajo	
				Compromiso institucional	
			Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	
				Comunicación	
				Manejo de conflictos	

Fuente: *Elaboración Propia*

Matriz de consistencia

TÍTULO: Engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto – 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022? ¿De qué manera se relaciona el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022? ¿De qué manera se relaciona el compromiso normativo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto – 2022</p> <p>Objetivos específicos: Describir la relación entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. Describir la relación entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. Describir la relación entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el engagement y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. H2: Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022. H3: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral, en contexto del COVID-19 en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto - 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Diseño de investigación. Tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal.</p>  <p>Donde: M = Muestra V1= Engagement V2= Rendimiento laboral r = Relación entre variables</p>	<p>Población: La población de estudio será de 114 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2021.</p> <p>Muestra: La muestra de estudio será de 44 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2021.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variable</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Engagement</td> <td>Compromiso afectivo</td> </tr> <tr> <td>Compromiso de continuidad</td> </tr> <tr> <td>Compromiso normativo</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Rendimiento laboral</td> <td>Eficacia laboral</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia laboral</td> </tr> <tr> <td>Productividad laboral</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Dimensiones	Engagement	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Rendimiento laboral	Eficacia laboral	Eficiencia laboral	Productividad laboral	Relaciones interpersonales
Variable	Dimensiones													
Engagement	Compromiso afectivo													
	Compromiso de continuidad													
	Compromiso normativo													
Rendimiento laboral	Eficacia laboral													
	Eficiencia laboral													
	Productividad laboral													
	Relaciones interpersonales													

Fuente: *Elaboración Propia*



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización	RUC: 20321183213
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN.	
Nombre del Titular o Representante legal: ING. ARTHUR JAVIER ARCE SAAVEDRA.	
Nombres y Apellidos: ING. ARTHUR JAVIER ARCE SAAVEDRA.	DNI: 40571361

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
ENGAGEMENT Y EL RENDIMIENTO LABORAL, EN CONTEXTO DEL COVID-19 EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN, TARAPOTO – 2022.	
Nombre del Programa Académico: PREGRADO	
Autor(es): Nombres y Apellidos	DNI:
DEL AGUILA SANCHEZ MARIA DE FATIMA	47606190
MAS ARISTA JIM PATRICK	72717996

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor(a) del estudio.

Tarapoto, 05 de mayo del 2022

Firma:


 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
 Ing. Arthur Javier Arce Saavedra
 DIRECTOR REGIONAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo al caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Ficha técnica

Instrumento para la variable de Engagement

Título: “Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017”

Link:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16253/Quino_SV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

1. **Autor:** Quino, V. (2017)- Creador
2. **Dimensiones:**
 - ❖ Compromiso afectivo
 - ❖ Compromiso de continuidad
 - ❖ Compromiso normativo
3. **Escala de medición:** Ordinal
 - (1) Nunca
 - (2) Casi Nunca
 - (3) A veces
 - (4) Casi Siempre
 - (5) Siempre
4. **Numero de ítems:** 30
5. **Validez de contenido:** (juicio de expertos)

N°	VALIDADOR	OPINIÓN
01	Narváez Aranibar, Teresa	Es pertinente para su aplicación
02	Cárdenas Canales, Daniel	Es aplicable
03	Martínez Alanoca, Yuri	Es aplicable
04	Candia Menor, Marco	Es aplicable
05	Romero Pacora, Jesús	Es aplicable

6. **Fiabilidad (alfa de Cronbach):** La fiabilidad fue determinada mediante el procedimiento llamado Alpha de Cronbach, en el cual obtuvo un valor de 0.855, lo cual demuestra un resultado sumamente confiable.

Ficha técnica

Instrumento para la variable de Rendimiento Laboral

Título: “Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de la región San Martín – Perú”

Link:https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2023/Gilmith_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

1. **Autor:** Lozano, G. & Mendoza, M. (2019)- Adaptado de Álvarez (2017)

2. **Dimensiones:**

- ❖ Eficiencia laboral
- ❖ Eficiencia laboral
- ❖ Productividad laboral
- ❖ Relaciones interpersonales

3. **Escala de medición:** Ordinal

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

4. **Numero de ítems:** 12

5. **Validez de contenido:** (juicio de expertos)

N°	VALIDADOR	OPINIÓN
01	Mg. Troya Palomino David	Apto para su aplicación
02	Mtro. Regner Nicolas Castillo Salazar	Apto para su aplicación
03	Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra	Apto para su aplicación

6. **Fiabilidad (alfa de Cronbach):** La fiabilidad fue determinada mediante el procedimiento llamado Alpha de Cronbach, en el cual obtuvo un valor de 0.919, lo cual demuestra un resultado sumamente confiable.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Engagement y el rendimiento laboral en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2021.

Estimado (a) colaborador en esta oportunidad recurro a usted con la finalidad de determinar la relación entre engagement y el rendimiento laboral. No existen respuestas correctas ni incorrectas y esta información va ser de total confiabilidad. De antemano se le agradece su ayuda.

¿Está usted de acuerdo en apoyar con el consentimiento de llenar este cuestionario?

Si () No ()

Información socio demográfico:

1. GENERO			2. EDAD	
Masculino	(1)		20 -30	(1)
Femenino	(2)		31-40	(2)
			41- 50	(3)
			51 a más años	(4)
3. GRADO DE INSTRUCCION			4. CONDICION LABORAL	
Bachiller	(1)		CAS	(1)
Profesional	(2)		Indeterminado	(2)
Maestría	(3)		Nombrado	(3)
Doctorado	(4)		Locador de servicio	(4)
5. LUGAR DE PROCEDENCIA			6. AREA DE TRABAJO	
Costa	(1)		Administración	(1)
Sierra	(2)		Contabilidad	(2)
Selva	(3)		Gerencia de recursos naturales	(3)
			Área de Titulación	(4)
			Área de Catastro	(5)

Instrucciones:

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es la siguiente:

Escala de medición	
Categorías	Códigos
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS DE ENGAGEMENT	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
01	Usted como servidor público, está totalmente identificado con su área de trabajo					
02	Usted como servidor público, se queda a laborar por iniciativa propia cuando se requiere más horas de la jornada laboral.					
03	Usted como servidor público, se siente importante en su área de trabajo.					
04	Como servidor público, participo activamente en el cumplimiento de sus funciones voluntariamente					
05	Como colaborador, participo en actividades de confraternidad que el área promueve.					
06	Como c servidor público, participo activamente en sus funciones por iniciativa propia.					
07	Usted como servidor público, disfruto hablar de sus labores diarias con personas que no pertenece a ella					
08	Usted como servidor público, siente que en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, lo tratan como familia.					
09	Su permanencia en la Dirección Regional de Agricultura San Martín es agradable.					
10	Cree usted, como servidor público que el ambiente de trabajo en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, es de solidaridad y colaboración					

11	Como servidor público, se siente plenamente complacido con las labores que realiza en su puesto de trabajo					
12	Como servidor público, cree usted que el área donde se desempeña se tiene un ambiente laboral cordial y fraterno					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
13	Como servidor público, trabajo en la entidad, solo por expectativa económica					
14	Usted como servidor público, laboro en la Institución, porque tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual.					
15	El motivo principal por el que sigo laborando es porque resulta difícil conseguir otro trabajo					
16	Continuo laborando en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, porque tengas nuevas alternativas de ascender.					
17	Como servidor público, dedico mi tiempo libre para seguir capacitándose					
18	Las horas extras que laboro en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, las consideras como una inversión para seguir creciendo en la Institución.					
19	Usted como servidor público, recibes otras ofertas de trabajo.					
20	La Dirección Regional de Agricultura San Martín, te brinda nuevas oportunidades laborales.					
21	Como servidor público, estoy de acuerdo con el sueldo y prestaciones que tengo la Dirección Regional de Agricultura San Martín					
COMPROMISO NORMATIVO						
22	En la Dirección Regional de Agricultura San Martín, practico valores de respeto y tolerancia entre mis compañeros y usuarios.					
23	Usted como servidor público, realizo los trabajos encomendados con responsabilidad y puntualidad.					
24	Usted como servidor público, cumplo estrictamente con las normas de la Dirección Regional de Agricultura San Martín					
25	Cree usted como servidor público que el cumplimiento de las normas ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores.					

26	La Dirección Regional de Agricultura San Martín, está organizada adecuadamente, cumpliendo los procedimientos de las tareas asignadas de manera clara y precisa					
27	Las actividades que realizo en él área, se encuentran establecidas por la Dirección Regional de Agricultura San Martín					
28	La Dirección Regional de Agricultura San Martín, reconoce los logros alcanzando por el colaborador					
29	Cree usted como servidor público que la fidelidad del personal es determinante para el progreso y crecimiento de la Dirección Regional de Agricultura San Martín.					
30	Una de las razones por la que continuo laborando en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, es porque siento la obligación moral de hacer bien sus labores.					

Instrucciones:

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es la siguiente:

Escala de medición	
Categorías	Códigos
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS DE RENDIMIENTO LABORAL	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficacia laboral						
01	¿Cómo servidor público, planifica las actividades que va desarrollar dentro de la Dirección Regional de Agricultura San Martín?					
02	¿Cree usted, como servidor público, que tiene la capacidad y tiempo para organizar bien su trabajo en la Dirección Regional de Agricultura San Martín?					

03	¿Cómo servidor público, cumplo con las funciones que le asignan dentro de la Dirección Regional de Agricultura San Martín?					
Dimensión 2: Eficiencia Laboral		1	2	3	4	5
04	¿Cómo servidor público, logra cumplir las funciones asignadas en su institución ahorrando tiempo y recursos?					
05	¿Cómo servidor público, cree que su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
06	¿Cómo servidor público, logro desarrollar mi capacidad de liderazgo y cooperación en la Dirección Regional de Agricultura San Martín?					
Dimensión 3: Productividad laboral		1	2	3	4	5
07	¿Cómo servidor público, conoce las funciones y actividades que debe realizar dentro de la Dirección Regional de Agricultura San Martín?					
08	¿Los beneficios laborales que le brinda la Dirección Regional de Agricultura San Martín son convincentes?					
09	¿Cómo colaborador, se siente comprometido con la Dirección Regional de Agricultura San Martín?					
Dimensión 4: Relaciones interpersonales		1	2	3	4	5
10	¿Cree usted como servidor público, que existe un adecuado trabajo en equipo entre los compañeros de trabajo?					
11	¿Los canales de comunicación y el manejo de información se desarrollan de forma adecuada en la institución pública?					
12	¿En caso de conflictos en la Dirección Regional de Agricultura San Martín, sabe usted, cual es el protocolo para solucionar los problemas?					

Validación de los instrumentos de investigación

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Robin Alexander Díaz Saavedra.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Mg. Investigación y Docencia Universitaria.
 Instrumento de evaluación : Engagement
 Autor (es) del instrumento (s) : Del Águila Sánchez, María de Fátima.
 Mas Arista Jim Patrick.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Engagement en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Engagement .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Engagement				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor a anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 25 de abril del 2022



Lic. Robin A. Díaz Saavedra
 MARKETING, M. INTERNACIONALES
 Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Robin Alexander Díaz Saavedra.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Mg. Investigación y Docencia Universitaria.
 Instrumento de evaluación : Rendimiento Laboral.
 Autor (es) del instrumento (s) : Del Águila Sánchez, María de Fátima.
 Mas Arista Jim Patrick.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Rendimiento Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a sus objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento Laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 25 de abril del 2022



Lic. Robin A. Díaz Saavedra
 MARKETING INTERNACIONALES
 Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: HIDALGO SAAVEDRA NICOLE ALEXANDRA
 Institución donde labora : DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN
 Especialidad : LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN - COLEGIADA
 Instrumento de evaluación : **ENGAGEMENT**
 Autor (es) del instrumento (s) : Del Águila Sánchez, María de Fátima.
 Mas Arista Jim Patrick.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Engagement en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Engagement .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Engagement					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 25 de abril del 2022



 Nicole Alexandra Hidalgo Saavedra
 LICENCIADA EN ADMINISTRACION
 CLAD. N° 33605

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: HIDALGO SAAVEDRA NICOLE ALEXANDRA
 Institución donde labora : DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN
 Especialidad : LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN - COLEGIADA
 Instrumento de evaluación : **RENDIMIENTO LABORAL**
 Autor(es) del instrumento (s) : Del Águila Sánchez, María de Fátima.
 Mas Arista Jim Patrick.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Rendimiento laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 25 de abril del 2022


 Nicole Alexandra Hidalgo Saavedra
 LICENCIADA EN ADMINISTRACION
 C.E.A.D. N° 33605

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PEREYRA GONZALES TONY VENANCIO
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Especialidad : GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 Instrumento de evaluación : **ENGAGEMENT**
 Autor (es) del instrumento (s) : Del Águila Sánchez, María de Fátima.
 Mas Arista Jim Patrick

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Engagement en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Engagement .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Engagement				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 25 de abril del 2022



Uc. Tony Venancio Pereyra Gonzales
 CUI: 12957

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PEREYRA GONZALES TONY VENANCIO
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Especialidad : GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 Instrumento de evaluación : **RENDIMIENTO LABORAL**
 Autor (es) del instrumento (s) : Del Águila Sánchez, María de Fátima.
 Mas Arista Jim Patrick

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Rendimiento laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 25 de abril del 2022



M. Tony Venancio Pereyra Gonzales
 CLAP 12957



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "ENGAGEMENT Y EL RENDIMIENTO LABORAL, EN CONTEXTO DEL COVID-19 EN LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN, TARAPOTO - 2022.", cuyos autores son MAS ARISTA JIM PATRICK, DEL AGUILA SANCHEZ MARIA DE FATIMA, 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.

TARAPOTO, 28 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER DNI: 44970126 ORCID 0000-0003-2707-8193	Firmado digitalmente por: RDIAZSA11 el 11-07- 2022 18:43:24

Código documento Trilce: TRI - 0312625