



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**EL ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL CENTRO DE INNOVACIÓN PRODUCTIVA Y TRANSFERENCIA
TECNOLÓGICA FORESTAL DE MAYNAS MAYO 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: MAYDE LUZ BENAVENTE ESTRADA

ASESOR: LIC. ADM. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, MGR.

IQUITOS, PERÚ

2023



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**EL ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL CENTRO DE INNOVACIÓN PRODUCTIVA Y TRANSFERENCIA
TECNOLÓGICA FORESTAL DE MAYNAS MAYO 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: MAYDE LUZ BENAVENTE ESTRADA

ASESOR: LIC. ADM. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, MGR.

IQUITOS, PERÚ

2023



UNAP

**Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos
Académicos"**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°116-2023-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos, en la plataforma virtual institucional de la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a los seis días del mes de octubre de 2023 a horas 11:00 a.m., se dio inicio a la sustentación de la tesis denominada "EL ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE INNOVACIÓN PRODUCTIVA Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA FORESTAL DE MAYNAS MAYO 2022", aprobado con Resolución Directoral N°1219-2023-EPG-UNAP, presentado por la egresada **MAYDE LUZ BENAVENTE ESTRADA**, para optar el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0224-2023-EPG-UNAP, está conformado por los profesionales siguientes:


Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.	(Presidente)
CPC. Alan Raúl Panduro del Castillo, Mgr.	(Miembro)
Lic. Adm. David Eduardo Burga Pérez, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: Satisfactoriamente

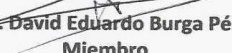
Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

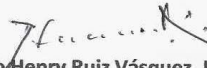
La sustentación pública y la tesis han sido: aprobada con calificación catorce (14).

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:30 m del seis de octubre de 2023; con lo cual, se le declara a la sustentante apta, para recibir el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**.


Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.
Presidente


CPC. Alan Raúl Panduro del Castillo, Mgr.
Miembro


Lic. Adm. David Eduardo Burga Pérez, Mgr.
Miembro


Lic. Adm. Hugo Henry Ruiz Vásquez, Mgr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe

**UNIVERSIDAD
LICENCIADA**
RESOLUCIÓN N° 012-2019-SUNEDU/CD

**TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA 06 DE OCTUBRE DEL
2023 EN PLATAFORMA VIRTUAL INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE
POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA
PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.**



.....
**ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.
PRESIDENTE**



.....
**CPC. ALAN RAÚL PANDURO DEL CASTILLO, MGR.
MIEMBRO**



.....
**LIC. ADM. DAVID EDUARDO BURGA PEREZ, MGR.
MIEMBRO**



.....
**LIC. ADM. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, MGR.
ASESOR**



Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

ID de Comprobación:
73710138

Fecha de comprobación:
20.09.2022 07:41:48 CDT

Tipo de comprobación:
Doc vs Internet

Fecha del Informe:
21.09.2022 08:07:33 CDT

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: **TESIS MAYDE BENAVENTE**

Recuento de páginas: **38** Recuento de palabras: **7999** Recuento de caracteres: **53437** Tamaño de archivo: **522.59 KB** ID de archivo: **84764983**

22.9% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **2.65%** con la fuente de Internet (<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/6251>).

22.9% Fuentes de Internet 608 Página 40

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

6.79% de Citas

Citas 9 Página 41

No se han encontrado referencias

0% de Exclusiones

No hay exclusiones

A mi madre, Marleni Estrada Trigozo, por haberme formado con valores, por guiarme en mis estudios y por todo su apoyo en mi desarrollo profesional. A mi hija milagros de Jesús Arévalo, por las horas que me ausente de casa para concluir mis estudios satisfactoriamente y que este logro sea una motivación a lo largo de su vida,

AGRADECIMIENTO

A los maestros de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, por la preocupación e interés de formar profesionales competitivos y de éxito.

A mi asesor Mg. Hugo Henry Ruiz Vásquez por su tiempo, sus enseñanzas y profesionalismo en el desarrollo de la investigación de mi tesis.

Al Instituto Tecnológico de la producción, por haberme dado la oportunidad de investigar y plasmar la problemática del CITE Maynas en esta tesis, en especial a Freddy Chaupin Sosa por todo el apoyo brindado, mi agradecimiento a todas las personas que aportaron a este proceso

Finalmente, agradezco a la vida, a las oportunidades, al deseo de superación que me caracteriza por ser mejor cada día y que pueda contribuir al desarrollo de mi país.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	03
1.1 Antecedentes	03
1.2 Bases teóricas	05
1.3 Definición de términos básicos	09
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	11
2.1 Variables y su operacionalización	11
2.2 Formulación de la hipótesis	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Población y muestra	16
3.3 Técnicas e instrumentos	17
3.4 Procedimientos de recolección de datos	17
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	18
3.6 Aspectos éticos	19
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	20
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	31
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	32
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	33
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	34
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia.	
2. Tabla de operacionalización de las variables	
3. Instrumentos de recolección de datos.	
4. Consentimiento informado.	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla N° 01: Opinión del Engagement por los trabajadores los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	20
Tabla N°02: Desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	21
Tabla N° 03: Desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	22
Tabla N° 04: Civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022.	23
Tabla N° 05: Productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	24
Tabla N° 06: Relación entre el Engagement y desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	25
Tabla N° 07: Relación entre el Engagement y el Civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	26
Tabla N° 08: Relación entre el Engagement y la Productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	26
Tabla N° 09: Relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. Mayo-	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico N° 01: Opinión del Engagement por los trabajadores los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	20
Gráfico N° 02: Desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	21
Gráfico N° 03: Desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	22
Gráfico N° 04: Civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	23
Gráfico N° 05: Productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022	24

RESUMEN

El engagement en las instituciones es hoy en día muy importante porque tener trabajadores engaged facilitan el desempeño laboral y por ende el cumplimiento de las metas, debido a que están altamente motivados, energizados y felices. La presente tesis busca determinar la relación entre el Engagement y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022, es de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. la investigación concluye que existe una relación positiva muy fuerte y significativa entre el Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022, demostrado mediante el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 0,873** y $p = 0,000$; también determina que existe una relación positiva fuerte y significativa entre el Engagement y el desempeño de la tarea, el Engagement y el Civismo y el Engagement y la Productividad; con Coeficientes de Correlación Rho de Spearman = 0,577** y $p = 0,001$; Rho de Spearman = 0,764** y $p = 0,000$ y Coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 0,873** y $p = 0,000$, respectivamente.

Palabras Clave: Engagement , Desempeño laboral

ABSTRACT

Engagement in institutions is very important today because having engaged workers facilitates job performance and therefore the fulfillment of goals, because they are highly motivated, energized and happy. This thesis seeks to determine the relationship between the Engagement and work performance of the workers of the Center for Productive Innovation and Forest Technology Transfer of Maynas, May 2022, it is of a quantitative approach, correlational level, non-experimental and cross-sectional design. The research concludes that there is a very strong and significant positive relationship between Engagement and job performance of workers at the Maynas Center for Productive Innovation and Forest Technology Transfer, May 2022, demonstrated by Spearman's Rho Correlation Coefficient = 0.873** and $p = 0.000$; it also determines that there is a strong and significant positive relationship between Engagement and task performance, Engagement and Citizenship, and Engagement and Productivity; with Spearman's Rho Correlation Coefficients = 0.577** and $p = 0.001$; Spearman's Rho = 0.764** and $p = 0.000$ and Spearman's Rho Correlation Coefficient = 0.873** and $p = 0.000$, respectively

Keywords: Engagement, work performance,

INTRODUCCIÓN

Un alto nivel de *engagement* hace inferir que en una organización o institución exista ventajas frente a otras que no consiguen tener trabajadores *engaged*; pero no resulta nada fácil conseguir trabajadores con esa condición así lo demuestra un estudio realizado por la organización Gallup donde indica que, a nivel mundial, existen bajos niveles de *engagement* promedio y solo un 13% de la población laboral activa en 142 países está *engaged*.

En el país, directivos de la empresa consultora del área del talento humano GOIntegro, en investigaciones realizadas sobre colaboradores comprometidos (Employee Engagement) en Latino América arribaron a la determinación que en el país solo el 40% de las empresas desarrollan estrategias formales para conseguir el Employee Engagement pero, no cuentan con personal especializado que se haga cargo del cumplimiento dentro del área porque, consideran perder dinero y no verlo como una inversión para resultados favorables en el futuro. (Guerra, 2017) Esta actitud indiferente trae consecuencias en las instituciones porque conlleva a tener niveles altos de rotación, por ello resulta trascendente medir el desempeño laboral ya que ello permitirá solucionar problemas en el rendimiento y satisfacción de los trabajadores.

El desempeño de los colaboradores ha sido permanente inquietud para lograr la eficiencia en el desarrollo de sus actividades y conseguir los objetivos o visión de la institución u organización; por esa consideración siempre ha resultado una preocupación de los gerentes del talento humano evaluar esta variable a través del desempeño, eficacia, civismo y productividad de cada trabajador y conocer cuál es su aporte o nivel de contribución a la institución. Este desempeño por lo tanto puede ser exitoso o no, ya que depende de variadas características que muchas veces se dan a conocer a través de la conducta. El Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas es una institución que tiene como objetivo gestionar, promover, transferir tecnología y difundir

conocimiento al sector forestal maderable de la región Loreto, para innovar y mejorar su competitividad, incrementando la productividad en el sector mediante el valor agregado de la cadena productiva y para cumplir estos objetivos solo cuenta con colaboradores que tienen contrato de locación de servicios, es decir no existe legalmente un vínculo laboral, porque tienen contratos de naturaleza civil; por lo tanto, no gozan de beneficios laborales como seguro, vacaciones, gratificaciones entre otros beneficios, por ello resulta importante realizar el presente estudio para ver cómo sin existir un vínculo laboral podemos tener colaboradores que crean un vínculo emocional con la institución, por ello se planteó la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el Engagement y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas mayo 2022? y como objetivo general determinar la relación entre el Engagement y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022 y como objetivos específicos determinar la relación entre el Engament y cada de las dimensiones del desempeño laboral: desempeño de la tarea, civismo y falta de productividad.

Entonces resulta de importancia estudiar estas dos variables en una institución que nunca antes ha sido estudiada; institución, que está llamada a tener un rol trascendente en el crecimiento y desarrollo de la región considerando que es un centro de innovación productiva y de transferencia tecnológica forestal, actividad muy vinculada con región Loreto por la característica boscosa que tiene. Además, su importancia radica en el hecho de conocer si existen trabajadores engagement en aquellos colaboradores que están laborando con contratos de naturaleza civil, donde no existe un vínculo laboral, conocido como locadores y donde no existe subordinación entre empleador y locador. Una razón más para estudiar es conocer como el desempeño beneficia a la institución que busca tener rol protagónico mediante su articulación con las micro y pequeñas empresas de la región; por lo tanto, convirtiéndose en un socio estratégico del empresario forestal.

El trabajo se desarrolla en cuatro capítulos: el primero relacionado a investigaciones que guardan similitud con el estudio y las teorías que dan sustento a las variables, en el capítulo dos se plantea la hipótesis, las variables y su operacionalización; el capítulo tres desarrolla la metodología y capítulo cuatro están referidos a los resultados de la investigación; finalmente esta la discusión, las comparaciones de nuestros resultados con los antecedentes; las conclusiones que dan respuesta al problema, los objetivos y la hipótesis; las recomendaciones planteadas en función a las conclusiones y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes.

En el año 2020, se ejecutó una tesis de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, con una población conformada por 87 colaboradores administrativos del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de Loreto, la investigación determinó que la relación entre la dimensión del engagement vigor y la intención de rotar es indirecta moderada significativa, con un coeficiente de Rho Spearman de -0.416 y $p=0,000 < 0.05$; la relación entre la dimensión dedicación y la intención de rotar es indirecta baja significativa, con un Coeficiente rho de Spearman = $-0,366^{**}$; $p=0,000 < 0.05$ y la relación de la dimensión absorción con la intención de rotar es indirecta muy baja no significativa en los colaboradores administrativos del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de Loreto, Iquitos 2021, con un Coeficiente Rho de Spearman = $-0,162$; $p=0,135 > 0.05$. Concluyó la investigación afirmando que existe una relación indirecta moderada significativa entre el engagement y la intención de rotación laboral en los colaboradores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Loreto, noviembre 2019. (Falcon, 2020)

En el 2019, se ejecutó una investigación de enfoque cuantitativo de nivel correlacional entre la variable engagement y satisfacción laboral fue de diseño no experimental, que tuvo como población de estudio a 100 colaboradores de una sociedad o compañía privada dedicada a procesar y distribuir vidrios y aluminios. El trabajo decretó que cuando se hace el análisis referente del tiempo que lleva labrando en la empresa un colaborador no existe diferencia significativa ($p > .05$) entre un antiguo y un nuevo respecto de la variable de *engagement* ($X^2 = 2.89$), así, si el trabajador lleva dentro de la empresa entre 3 meses y 1 año ($Me = 5.09$, $DE = .64$), o más de 1 año hasta 3 años ($Me = 4.88$, $DE = .56$), o más de 3 años hasta 5 años ($Me = 4.94$, $DE = .84$), o más de cinco años ($Me = 4.74$, $DE = .77$); sin embargo, los resultados respecto a la variable

satisfacción laboral muestran una diferencia significativa ($X^2 = 8.92$) y si el colaborador lleva dentro de la empresa entre 3 meses y 1 año ($Me = 3.99$, $DE = .54$), o más de 1 año hasta 3 años ($Me = 4.00$, $DE = .73$), o más de 3 años hasta 5 años ($Me = 3.80$, $DE = .67$), o más de 5 años ($Me = 3.56$, $DE = .41$). La investigación concluye sosteniendo que existe una correlación positiva entre la variable engagement y la variable satisfacción laboral con un $r = .30$, $p < .01$; pero, la variable edad y tiempo de permanencia en la empresa están relacionadas de manera negativa con la satisfacción laboral con $r = -.32$, $p < .01$ y $r = -.25$, $p < .05$, respectivamente y no existe relación entre con el engagement ($r = -.04$, $p > .05$ y $r = -.13$, $p > .05$, respectivamente). Finalmente, el grado de instrucción tampoco está relacionado con la variable de engagement ($r = -.01$, $p > .05$), ni con la de satisfacción laboral ($r = -.04$, $p > .05$). (Messarina, 2019).

En el 2018, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo de nivel correlacional explicativo y diseño no experimental, que incluyo como población de estudio al personal administrativo en una institución educativa superior privada. El trabajo concluye que la institución tiene trabajadores engaged y en la dimensión vigor tienen alto calificativo, dan lo mejor de ellos de manera voluntaria y colaboran más allá de sus obligaciones; en la dimensión dedicación, se tiene trabajadores orgullosos de la labor que ejecutan gracias a sus altos niveles de automotivación y gran sentido de pertinencia. En la dimensión absorción existe altos niveles de actitud positiva, un gran porcentaje de trabajadores o colaboradores tienen comportamientos conciliadores y el otro porcentaje tiene comportamientos conflictivos y confrontacionales. Respecto a la variable desempeño laboral la compañía ejecuta evaluaciones cada seis meses que los colaboradores desconocen los resultados de sus evaluaciones y no se desarrolla evaluaciones de las habilidades blandas. (Grados, 2018).

En el 2018, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental, que incluyo como población

de estudio a todos los analistas de la consultoría Miraflores que hacen un total de 57. La investigación determinó que existe correlación directa positiva moderada del engagement y la dimensión desempeño de la tarea con una rho = ,535; y una significancia $p < 0,05$.; de igual manera la correlación es directa positiva y moderada entre el engagement y la dimensión civismo, con una rho = ,460; con una significancia $p < 0,05$; así también, existe correlación positiva moderada entre el engagement y la dimensión falta de productividad con una rho = ,551 y una significancia $p < 0,05$. La investigación concluyó afirmando que existe una relación directa positiva moderada entre la variable engagement y la variable desempeño laboral con una rho = ,614 y con una significancia de $p < 0,05$. (Palma, 2018)

1.2 Bases teóricas.

Engagement

El engagement es un anglicanismo que no tiene una sola traducción al español, por lo tanto, es compleja, es muy amplia no se encuentra una palabra que abarque la totalidad del concepto como: compromiso, energía, entusiasmo, orgullo, conexión entre otros. Al no consensuar en un solo concepto que involucre la multidimensionalidad afecto-cognitivo, algunos consideran que la traducción es “compromiso implicancia laboral” “vinculación con el trabajo” sin embargo mencionaremos algunas definiciones: Para Kahn el engagement es la inversión física, cognitiva y emocional que las personas realizan durante el desempeño de sus roles laborales”. (Kahn W. , 2009), por su parte para Albrecht sostiene que es un estado de carácter positivo que se caracteriza por tener signos representativos como el esfuerzo, la pasión el frenesí en el desempeño de las funciones; además de crear oportunidades en los trabajadores para que ellos se interrelacionen con sus pares, gerentes, logrando una extensión dentro de la empresa. Creando, asimismo un entorno de motivación al realizar las actividades y preocupación por realizar un óptimo rendimiento. Es decir, utiliza palabras, beneficiosas, favorables dentro de la organización que permiten su fácil adaptabilidad y ser flexibles a los cambios que se

puedan dar para la mejora continua lo que conlleva a ser no solo un colaborador sino tener características de un líder gerencial dentro de la propia empresa. (Albrecht, 2010)

El *engagement* es un artificio utilizado para crear una motivación favorable vinculado con el trabajo, que tiene características especiales como el vigor, dedicación y absorción. Entonces el engagement no es una situación específica provisional sino, es una situación afectivo-cognitivo permanente constante en el devenir del tiempo que no está centrado sobre un objeto o conducta en particular. (Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A., 2002)

Modelos y Teorías del Engagement

La teoría del rol. – Establece un enlace entre la persona y las particularidades de la labor que ejecuta, considerando las relaciones interpersonales, grupales, intergrupales y organizacionales como factores que inciden en la motivación y la significancia en el trabajo. (Kahn, W, 2009).

Modelo estructural. - El engagement simboliza ser lo pertinente para hacer frente a colaboradores con estrés crítico, con agotamiento mental prolongado (burnout), convirtiéndolo en resultados favorables, positivos entre las personas y las labores específicas de desempeño. (Maslach, C. & Leiter, M. P., 1997)

Modelo de intercambio social. - Sostiene que los colaboradores o trabajadores muestran variados grados o rangos de *engagement* como consecuencia o compensación de los recursos económicos y emocionales que recibieron de su empresa; o sea que los trabajadores se sienten presionados a compensar a sus empresas con grandes niveles de *engagement*. (Demerouti, Evandelina; Bakker, Arnold B.; Nachreiner, Frielhelm & Schaufeli, Wilmar B., 2001)

Teoría de demanda y recursos laborales JD-R. – Esta teoría sustentada por sus autores estiman que los requerimientos laborales

atendidos tienen un papel protagónico en la motivación y en la conservación del engagement en condiciones de altas demandas de ocupación. (Bakker, Arnold B.; Llorens, Susana; Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marissa, 2006). Por consiguiente, los diferentes entornos laborales pueden dividirse en dos categorías: demandas y requerimientos laborales atendidos.

Las demandas son aquellos aspectos materiales, psicológicos, empresariales o sociales de la ocupación que requieren un trabajo sostenido, y conllevan costos fisiológicos y psíquicos, tal como la fatiga.

Los recursos laborales son los aspectos materiales, psicológicos, empresariales o sociales de la ocupación que pueden reducir las exigencias del mismo, los costos fisiológicos y psicológicos añadidos; ser decisivos en la obtención de los objetivos de la labor; y alentar el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo. (Bakker, A. y Demerouti, E, 2013).

Modelo circunplejo de emociones. - Este prototipo indica que hay una marcada diferencia entre el *engagement* y la adicción al trabajo, satisfacción laboral, y burnout debido a que *engagement* mezcla el gozor el trabajo (dedicación) con una elevada activación (vigor, absorción), de acuerdo con el modelo de Schaufeli y Bakker los estados afectivos surgen de dos sistemas neurofisiológicos primordiales, el primero relacionado con el continuo placer-displacer y el otro, con la activación, alerta o vigilia; mientras, la satisfacción laboral es una forma pasiva de bienestar en el trabajo. (Bakker, A. B. & Oerlemans, W.G.M., 2011).

Dimensiones del engagement

Las dimensiones del engagement según Schaufeli, et al. Son: el **vigor**: entendido por los grados de energía y resistencia cognoscitiva mientras labora aun así se exponen obstáculos en el proceso. Es la apuesta por altos niveles de energía y adaptabilidad mental durante el desarrollo de las tareas, que está subyugada por el deseo de

proporcionar mayores esfuerzos que demuestren perseverancia inclusive ante situaciones difíciles”, **Dedicación**: se define como un reflejo de la entrega de un empleado con su labor diaria, así como la significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el mismo es decir entendido como el esfuerzo para llegar a un objetivo dando significado, actitud, orgullo y competitividad en las labores. **Absorción**: para los autores mencionados: “aborda la inmersión de un empleado y la concentración plena en el trabajo, de tal manera que pierde la noción del tiempo debido a fuertes dosis de disfrute y concentración experimentada”. Expresando como concentración total y detallista al ejecutar las funciones labores encargadas manifestando una dosis de goce y actitud positiva experimentada. (Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A., 2002).

Medición del engagement

Salanova y Schaufeli en su artículo de investigación utilizan un instrumento conocido como cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Survey) que en español se traduce como Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, este instrumento está conformado por diecisiete interrogantes: 6 indicadores de vigor, 5 indicadores de dedicación y 6 indicadores de absorción. El **vigor** evaluado con los niveles de energía y resistencia mental. Se evalúa la dimensión de **dedicación** con el entusiasmo interés y orgullo con el puesto en que se desempeña. La **absorción** está relacionada con sentimientos de felicidad y así mismo con la concentración en el desempeño en el trabajo, experimentando goce al punto de no darse cuenta las horas laboradas perdiendo la noción del tiempo.

Desempeño Laboral

Desempeño laboral es la forma cómo los integrantes de una organización trabajan de manera conveniente para lograr con los objetivos establecidos en los planes organizacionales y vean materializadas las metas trazadas. (Stoner, 1994)

Robbins por su parte asocia “el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo”. En ese contexto, la productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierten en piezas importantes de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más trascendentes para el proceso administrativo. De todos ellos, la satisfacción del colaborador ocupa un lugar preponderante, ya que, la sensación positiva o negativa de los trabajadores o colaboradores que sostienen con respecto a su labor intervienen en la rotación de personal, ausentismo, aparición de conflictos y en otras áreas esenciales de la organización. (Robbins, 2004)

Farcia en cambio considera el desempeño laboral como una consecuencia del comportamiento de los colaboradores referente al contenido de sus funciones, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa”. (Farcia, 1995). Entonces, el comportamiento de un trabajador puede variar, dependiendo del régimen laboral o modalidad en que ha sido contratado, si tiene o no estabilidad laboral, seguro, compensaciones por tiempo servicio entre otros beneficios que le permitan tener tranquilidad a él y su familia.

Dimensiones del desempeño laboral

Robbins y Judge proponen las siguientes dimensiones:

Desempeño de la tarea. – Que está integrado por la eficacia y eficiencia de realizar las funciones sustanciales del cargo

Civismo. – Se compone de actos que benefician al ambiente psicológico de la institución, como ofrecer auxilio a otros, aunque esta no se pida”.

Falta de Productividad. – Son las son los actos que menoscaban de forma activa a la institución, como el hurto, los comportamientos agresivos hacia los compañeros y desentenderse con frecuencia del trabajo, (Robbins, S. y Judge, T., 2013)

1.3 Definición de términos básicos.

Agotamiento emocional. Es el cansancio extremo al que se llega por exceso de esfuerzo. (Elera, 2009).

Ausentismo laboral. – Es el absentismo que hace un colaborador a sus labores diarias o la falta de permanencia en su puesto laboral, sin considerar las razones por la que se realiza. (Glosario de términos del comportamiento, 2014).

Eficacia. - Es el cumplimiento de las tareas o consecución del objetivo realizando lo ineludible. (Glosario de términos del comportamiento, 2014).

Eficiencia. – Es la consecución de los objetivos utilizando los recursos disponibles de manera óptima y en el menor tiempo disponible. (Glosario de términos del comportamiento, 2014).

Reconocimiento. - Es la acción de diferenciar a una cosa, una persona o una institución de las demás como consecuencia de sus características distintivas y rasgos. (Glosario de términos de Administración, 2016).

Resiliencia. - Capacidad psicológica positiva que rebota la adversidad, incertidumbre, conflicto y fracaso. (Glosario de términos de psicología organizacional, 2018).

Solidaridad. – Es un valor personal que permite brindar soporte u apoyo al que lo necesita sin esperar compensación. (Glosario de términos de Administración, 2016).

Trabajo en equipo. – Es la colaboración que se hacen de dos o más personas para producir sinergia y obtener resultados mayores al esfuerzo individual. (Glosario de términos de Administración, 2016)

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización.

- Variables.
 - a. Engagement laboral
 - b. Desempeño laboral
- Definiciones conceptuales.
 - a) Engagement. - Estado mental favorable vinculado con las funciones laborales que ejecuta, caracterizado por el vigor, dedicación y absorción más que un estado físico y pasajero. (Schaufeli, W., Salanova, M. Gonzales-Roma, V. y Bakker, A., 2002).
 - b) Desempeño laboral. - Nivel de cumplimiento logrado por el colaborador en la consecución de las metas dentro de la empresa en un tiempo determinado establecido. Bohórquez, citado (Araujo, M. y Guerra, M, 2007)
- Definiciones operacionales.
 - a) Variable independiente (X): Engagement.
 - b) Variable dependiente (Y): Desempeño laboral.
- Indicadores.
 - a. Energía.
 - b. Voluntad.
 - c. Resiliencia.
 - d. Entusiasmo.
 - e. Orgullo.
 - f. Concentración.
 - g. Conexión.
 - h. Eficiencia.
 - i. Eficacia.
 - j. Solidaridad.

k. Trabajo en equipo.

l. Reactivo.

m. Ausentismo.

▪ Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador	Índice	Instrumento
Variable Independiente: Engagement.	Estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción más que un estado físico y momentáneo.	Variable Independiente (X): Engagement.	Energía Voluntad. Resiliencia Entusiasmo Orgullo Concentración Conexión	- En mi trabajo me siento lleno de energía - Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo - Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de trabajar. - Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. - Soy muy persistente en mi trabajo - Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando - Mi trabajo está lleno de significado y propósito. - Estoy entusiasmado con mi trabajo - Mi trabajo me inspira. - Estoy orgulloso del trabajo que hago. - El tiempo vuela cuando estoy trabajando. - Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. - Estoy inmerso en mi trabajo. - Me "dejo llevar" por mi trabajo. - Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. - Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	Cuestionario de UWES tipo Likert
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.	Variable Dependiente (Y): Desempeño Laboral.	Eficiencia Eficacia Solidaridad Trabajo en equipo Reactivo Ausentismo	- Puedo identificar las dificultades de las tareas. - Utilizo todas las herramientas que brinda la institución. - Contribuyo en su totalidad con las metas del equipo. - Busco mejorar el procedimiento de las tareas. - Obtengo un alto estándar en el rendimiento de las tareas. - Optimizo el tiempo en el desarrollo de las tareas. - Optimizo el uso de los recursos en el desarrollo de la tarea. - Apoyo a los que tienen bajo rendimiento. - Soy flexible con los que muestran bajo aprendizaje. - Evidencio equidad en la distribución del trabajo. - Aporto mis conocimientos al equipo de trabajo. - Tomo en cuenta los aportes de mis compañeros de trabajo. - Me adapto con facilidad a las nuevas tareas o tecnología. - Acepto tareas adicionales a mi trabajo diario. - Tengo un buen record de asistencia libre de faltas y permisos. - Tengo flexibilidad cuando solicitan apoyo en periodos de contingencia. - Realizo actividades exclusivamente laborales en la institución.	Cuestionario tipo Likert

2.2 Formulación de la hipótesis.

Hipótesis general:

Existe relación estadísticamente significativa positiva entre Engagement y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022

Hipótesis específicas:

1. Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022
2. Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2021
3. Existe relación estadísticamente significativa entre el Engagement y falta de productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación.

Tipo de investigación.

La investigación es de enfoque cuantitativo debido a la utilización de instrumentos estadísticos para la obtención de los resultados; es correlacional que según Hernández-Sampieri y Mendoza “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. (Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P., 2018)

Diseño de la investigación.

El diseño es no experimental, porque no se manipuló la variable, se observó las manifestaciones tal como sucedieron en su contexto, para después analizarlos. Transeccional o transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento del tiempo.

Responde al siguiente esquema.



Dónde:

M = Muestra de la investigación (es igual a la Población).

O₁ = Engagement.

O₂ = Desempeño laboral.

r = Correlación entre variables.

3.2 Población y muestra.

Población de estudio.

La población de estudio está conformada por el total de colaboradores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, que hacen la cantidad de 30, según la Dirección del CITE Maynas a diciembre (2021).

Tamaño de la muestra de estudio.

Siendo la población pequeña la muestra estará conformada por el cien por ciento de los colaboradores, es decir población igual a muestra, 30 colaboradores.

Tipo de muestreo

Censal, se considera cien por ciento de la población

Criterios de selección.

- Criterios de inclusión: trabajadores nombrados, contratados o locadores que laboran en la Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (CITE) Forestal de Maynas.
- Criterios de Exclusión: trabajadores nombrados, contratados o locadores que laboran en la CITE Maynas pero que no pertenecen a la CITE Forestal.

3.3 Técnica e instrumentos.

Técnica.

La técnica a utilizada es la encuesta y el instrumento el cuestionario UWES para el Engagement, cuyos autores son Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar cuyo origen es Suiza y el Instituto de Investigación de Utrecht. Se publicó en el año de 1999 y se adaptó con Slanova y Schaufeli en el año 2000 en España, con frecuencia el tipo de administración puede ser individual o colectiva con un tiempo de duración de 10 a 15 minutos. Para el desempeño laboral se utilizará el cuestionario que contiene 17 items que miden cada una de sus dimensiones y sus respectivos indicadores, 7 items para la dimensión, desempeño de tarea, 5 para el civismo y 5 para la dimensión falta de productividad.

3.4 Procedimientos de recolección de datos.

El procedimiento para obtener los datos se realizó de la siguiente manera:

- Se elaboraron los instrumentos (cuestionario) para la recolección de datos del Engagement y Desempeño Laboral.
- Se solicitó autorización al Director de la CITE Forestal Maynas, para realizar la encuesta.
- Recepcionada la autorización se procedió a realizar la encuesta a 10 trabajadores, previa información sobre el consentimiento informado con la finalidad de ejecutar la prueba piloto para la validez y confiabilidad del instrumento.
- Con la validez y confiabilidad del instrumento se procedió la encuesta a todos los trabajadores, previa información del consentimiento informado.
- Terminada las encuestas se procedió a ordenarlos y analizarlos si están debidamente llenados.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.

- Obtenido la información conforme se describió anteriormente, se procedió a la conformación de la base de datos utilizando la hoja de cálculo Excel para Windows.
- Los datos de Excel fueron trasladados al software SPSS 25 para hacer el cálculo del coeficiente de correlación de Rho Spearman, que es una medida no paramétrica de correlación que mide la asociación, la fuerza y dirección entre dos variables.
- Se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de valores absolutos, relativos y acumulados de cada uno de los índices, indicadores y dimensiones de cada una de las variables (Engagement y Desempeño Laboral).

- Las tablas y gráficos para una mejor presentación se hicieron con la hoja de cálculo Excel para Windows.
- Para la prueba o contrastación de hipótesis se hizo uso del coeficiente de correlación de Rho Spearman a través del paquete estadístico SPSS 25.

3.6 Aspectos éticos.

Los aspectos éticos considerados en la tesis son los siguientes:

Principio de veracidad. - Respondió a las normas APA para citar a los autores y los resultados son producto veraz de los datos analizados.

Principio del respeto a la Autonomía. - este principio se plasmó a través de la libertad que tuvo el encuestado de decidir participar en la investigación y firmar el consentimiento informado, analizándose si tenían la capacidad legal para tomar la decisión de participar a partir de la explicación del objeto de la tesis.

Principio de Justicia. – La selección de la muestra aun siendo el total de la población no se hizo distinción económica, racial, religiosa o social.

Se respetó la no identificación del encuestado y confidencialidad de su información.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

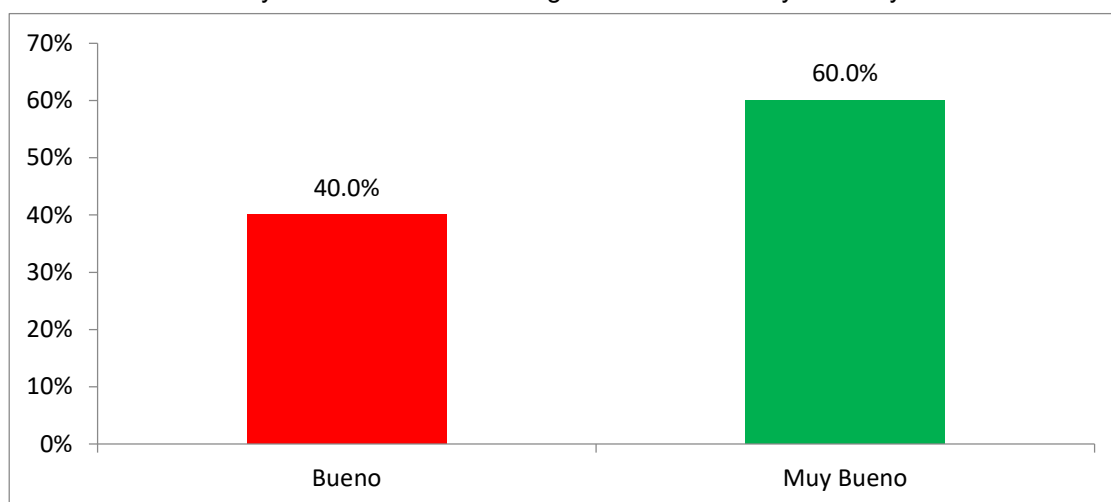
Análisis Univariado

Tabla N° 01
Opinión del Engagement por los trabajadores los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022

Opinión del Engagement por los trabajadores	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bueno	12	40.00%
Muy Bueno	18	60.00%
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Gráfico N° 01
Opinión del Engagement por los trabajadores los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022



Fuente: Tabla N° 01

Interpretación.- En el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, de una muestra de 30 Trabajadores se puede Observar que 12 Trabajadores opinan que el Centro de Innovación Productiva y Transferencia tienen buen Engagement, que representa el 40% del total de la muestra y seguido se puede observar que 18 Trabajadores opinan que el Centro de Innovación Productiva y Transferencia tienen muy buen Engagement, que representa el 60% del total de la muestra, con estos datos estadísticos se puede concluir parcialmente que un gran porcentaje de

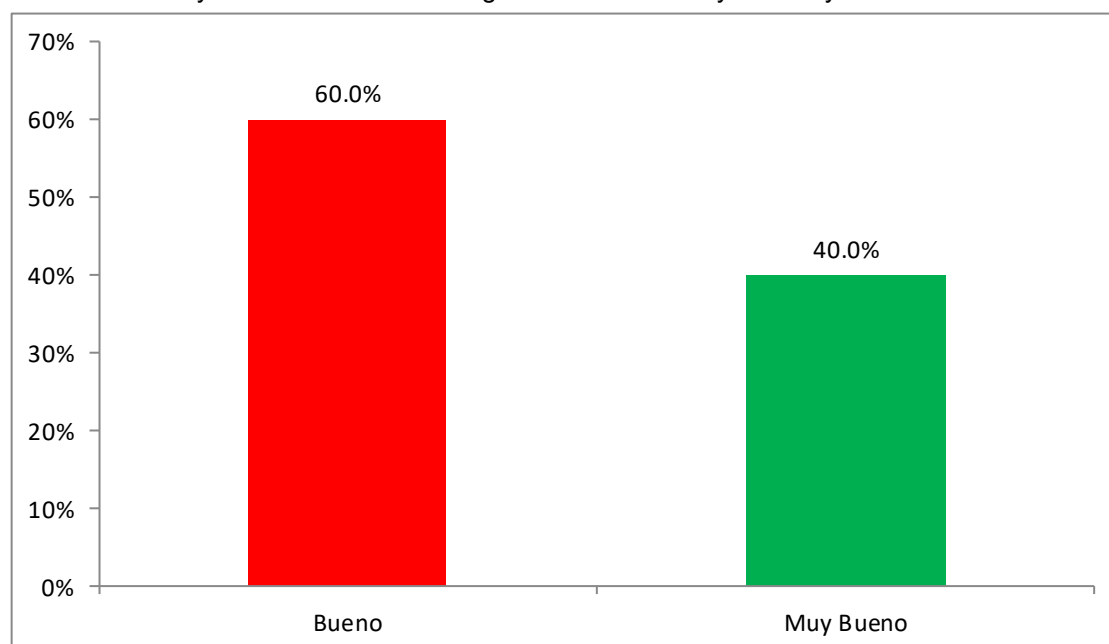
Trabajadores en estudio tienen muy buen Engagement, afirmación que será corroborada en adelante con la prueba de Hipótesis

Tabla N° 02
Desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022

Desempeño laboral de los trabajadores	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bueno	18	60.00%
Muy Bueno	12	40.00%
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Gráfico N° 02
Desempeño laboral de los trabajadores los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022



Fuente: Tabla N° 02

Interpretación.- En el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, de una muestra de 30 Trabajadores se puede Observar que 12 Trabajadores tienen muy buen desempeño laboral, que representa el 40% del total de la muestra y seguido se puede observar que 18 Trabajadores tienen buen desempeño laboral, que representa el 60% del total de la muestra, con estos datos estadísticos se puede concluir parcialmente que un gran porcentaje de Trabajadores en estudio tienen buen

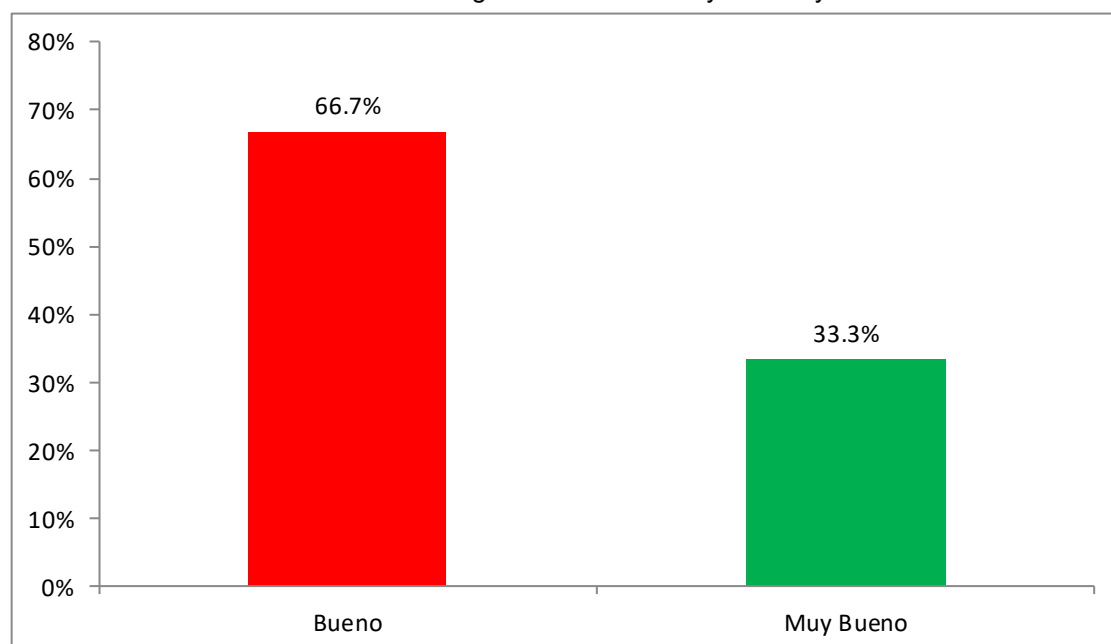
desempeño laboral, afirmación que será corroborada en adelante con la prueba de Hipótesis

Tabla N° 03
Desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022

Desempeño de la tarea de los trabajadores	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bueno	20	66.70%
Muy Bueno	10	33.30%
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Gráfico N° 03
Desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022



Fuente: Tabla N° 03

Interpretación.- En el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, de una muestra de 30 Trabajadores se puede Observar que 20 Trabajadores tienen buen desempeño de la tarea, que representa el 66,7% del total de la muestra y seguido se puede observar que 10 Trabajadores tienen muy buen desempeño de la tarea, que representa el 33,3% del total de la muestra, con estos datos estadísticos se puede concluir parcialmente que un gran porcentaje de Trabajadores en estudio

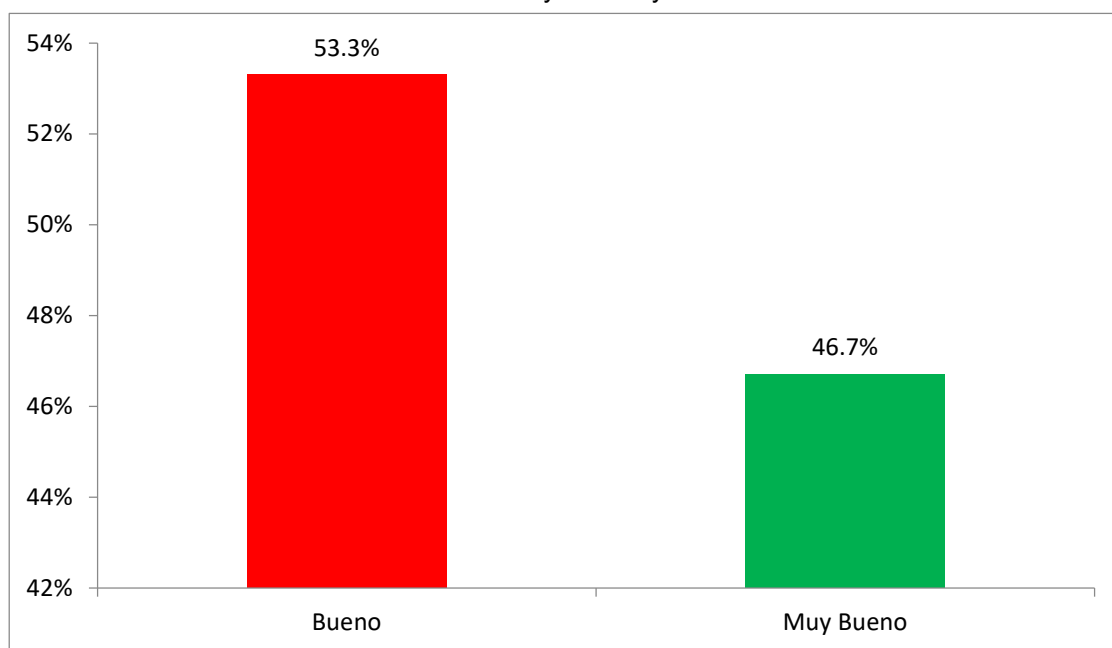
tienen buen desempeño de la tarea, afirmación que será corroborada en adelante con la prueba de Hipótesis.

Tabla N° 04
Civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022

Civismo de los trabajadores	Frecuencia fi	Porcentaje %
Bueno	16	53.30%
Muy Bueno	14	46.70%
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Gráfico N° 04
Civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022



Fuente:Tabla N° 04.

Interpretación.- En el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, de una muestra de 30 Trabajadores se puede Observar que 16 Trabajadores muestran buen comportamiento cívico, que representa el 53.3% del total de la muestra y seguido se puede observar que 14 Trabajadores muestran muy buen comportamiento cívico, que representa el 46.7% del total de la muestra, con estos datos estadísticos se

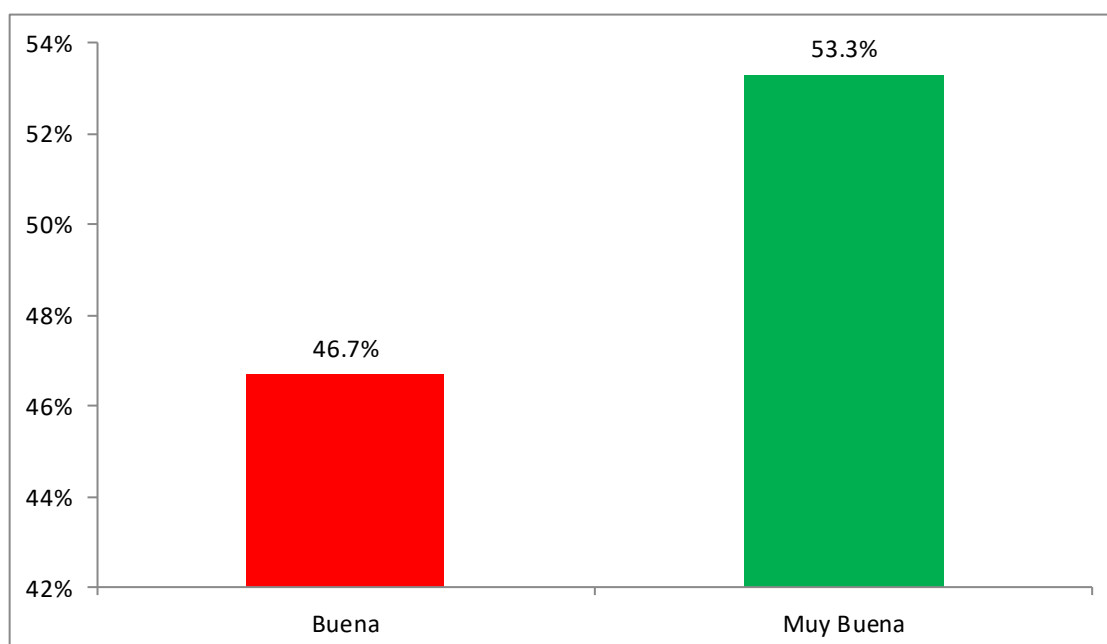
puede concluir parcialmente que un gran porcentaje de Trabajadores en estudio muestran buen comportamiento cívico, afirmación que será corroborada en adelante con la prueba de

Tabla N° 05
Productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022

Productividad de los trabajadores	Frecuencia fi	Porcentaje %
Buena	14	46.70%
Muy Buena	16	53.30%
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Gráfico N° 05
Productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. Mayo 2022



Fuente Tabla N° 5

Interpretación.- En el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, de una muestra de 30 Trabajadores se puede Observar que 14 Trabajadores muestran buena productividad, que representa el 46.7% del total de la muestra y seguido se puede observar que 16 Trabajadores muestran muy buen productividad, que representa el 53.3%

del total de la muestra, con estos datos estadísticos se puede concluir parcialmente que un gran porcentaje de Trabajadores en estudio muestran una muy buena productividad, afirmación que será corroborada en adelante con la prueba de Hipótesis

Análisis Bivariado

Objetivo Específico 1

Tabla N° 06
Relación entre el Engagement y desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022

Rho de Spearman		Engagement	Desempeño de la tarea
	Coefficiente de correlación	1,000	0,577**
Engagement	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	30	30
	Coefficiente de correlación	0,577**	1,000
Desempeño de la tarea	Sig. (bilateral)	0,001	.
	N	30	30

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación. - La tabla 06 muestra resultados correlacionales de las opiniones de 30 trabajadores en estudio, donde el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 0,577** y $p = 0,001$ calculados en SPSS indican que existe una relación positiva fuerte y significativa entre el Engagement y el desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022

Objetivo Específico 2

Tabla N° 07
Relación entre el Engagement y el Civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022

Rho de Spearman		Engagement	Civismo
Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	0,764 **
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	30	30
Civismo	Coefficiente de correlación	0,764 **	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	30	30

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación. - La tabla 07 muestra resultados correlacionales de las opiniones de 30 trabajadores en estudio, donde el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 0,764** y $p = 0,000$ calculados en SPSS indican que existe una relación positiva fuerte y significativa entre el Engagement y el Civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022.

Objetivo Específico 3

Tabla N° 08
Relación entre el Engagement y la Productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022

Rho de Spearman		Engagement	Productividad
Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	0,873 **
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	30	30
Productividad	Coefficiente de correlación	0,873 **	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	30	30

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación. - La tabla 08 muestra resultados correlacionales de las opiniones de 30 trabajadores en estudio, donde el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 0,873** y $p = 0,000$ calculados en SPSS indican que existe una relación positiva muy fuerte y significativa entre el Engagement y la Productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022.

Objetivo **General**

Tabla N° 09
Relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas. mayo 2022

	Rho de Spearman	Engagement	Desempeño laboral
Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	0,667**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,667**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	30	30

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación. - La tabla 09 muestra resultados correlacionales de las opiniones de 30 trabajadores en estudio, donde el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 0,667** y $p = 0,000$ calculados en SPSS indican que existe una relación positiva fuerte y significativa entre el Engagement y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022

Hipótesis **General**

Existe relación estadísticamente significativa positiva entre Engagement y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022

Prueba de Hipótesis

Ho. Hipótesis Nula: No Existe relación estadísticamente significativa positiva entre Engagement y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de

Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas,
mayo 2022

H1 Hipótesis Alternativa. - Existe relación estadísticamente significativa positiva entre Engagement y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022

Prueba de chi-cuadrado: Engagement y desempeño laboral

	Valor	gl	p-valor
Chi-cuadrado de Pearson	13,333	1	0,000
N de casos válidos	30		

Interpretación. - En el resultado el valor de la prueba chi cuadrada calculada es igual a 13,333, y el valor de la significancia p-valor es de 0,000 menor al valor de 0,05; por tanto, rechazamos la Hipótesis nula concluyendo definitivamente que la “relación entre Engagement y desempeño laboral es directa y significativa”, es decir a la existencia de mayor Engagement mayor será el desempeño laboral de los trabajadores y también se cumpliría en forma inversa.

Hipótesis Específica 1

Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022

Prueba de Hipótesis.

Ho Hipótesis Nula: No Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022.

H1 Hipótesis Alternativa. - Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y desempeño de la tarea de los trabajadores del

Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022.

Pruebas de chi-cuadrado: Engagement y desempeño de la tarea

	Valor	gl	p-valor
Chi-cuadrado de Pearson	10,000	1	0,002
N de casos válidos	30		

Interpretación. - En el resultado el valor de la prueba chi cuadrada calculada es igual a 10,000, y el valor de la significancia p-valor es de 0,002 menor al valor de 0,05; por tanto rechazamos la Hipótesis nula concluyendo definitivamente que la “relación entre Engagemen y desempeño de la tarea es directa y significativa”, es decir a la existencia de mayor Engagement mayor será el desempeño de la tarea de los trabajadores y también se cumpliría en forma inversa.

Hipótesis Específica 2

Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022

Prueba de Hipótesis

Ho Hipótesis Nula: No Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022

H1 Hipótesis Alterna. - Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022

Pruebas de chi-cuadrado: Engagement y Civismo

	Valor	gl	p-valor
Chi-cuadrado de Pearson	14,515	1	0,000
N de casos válidos	30		

Interpretación. - En el resultado el valor de la prueba chi cuadrada calculada es igual a 14,515, y el valor de la significancia p-valor es de 0,000 menor al valor de 0,05; por tanto rechazamos la Hipótesis nula concluyendo definitivamente que la “relación entre Engagemen y Civismo, es directa y significativa”, es decir a la existencia de mayor Engagement mayor será el Civismo, de la tarea de los trabajadores y también se cumpliría en forma inversa.

Hipótesis Específica 3

Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022.

Prueba de Hipótesis

Ho Hipótesis Nula: No Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022.

H1 Hipótesis Alterna. - Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022.

Pruebas de chi-cuadrado: Engagement y productividad

	Valor	gl	p-valor
Chi-cuadrado de Pearson	22,857	1	0,000
N de casos válidos	30		

Interpretación. - En el resultado el valor de la prueba chi cuadrada calculada es igual a 22,857, y el valor de la significancia p-valor es de 0,000 menor al valor de 0,05; por tanto, rechazamos la Hipótesis nula concluyendo definitivamente que la “relación entre Engagemen y productividad, es directa y significativa” es decir a la existencia de mayor Engagement mayor será la y productividad, de los trabajadores y también se cumpliría en forma inversa.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Palma (2018) investigó sobre la correlación entre el engagement y el desempeño laboral de los analistas de la consultoría Miraflores aplicando el cuestionario UWES para el engagement y un cuestionario de 17 ítems para medir el desempeño laboral en sus tres dimensiones, desempeño de tarea, civismo y falta de productividad y utilizó como herramienta estadística la rho Spearman y los resultados mostraron que existe una correlación directa moderada positiva entre el engagement y la dimensión desempeño de la tarea con un rho de 0,535, también existe una correlación directa positiva y moderada entre el engagement y la dimensión civismo; asimismo, existe correlación moderada entre el engagement y la dimensión falta de productividad, todos con un nivel de significancia de $p < 0,05$, y concluyó demostrando que existe una relación directa moderada entre las dos variables, engagement y desempeño laboral.

Esto es relativamente concordante con la investigación realizada donde se advierte que la relación entre engagement y el desempeño de la tarea es positiva fuerte y significativa teniendo en consideración que la rho de Spearman es de 0,577; la correlación entre el engagement y el civismo también es positiva fuerte y significativa con una rho de Spearman de 0,764 y la correlación entre engagement y la productividad es aún todavía mucho más significativa toda vez que la rho es 0,873 lo que demuestra que la relación es positiva muy fuerte; así también la correlación entre la variable engagement y desempeño laboral es positiva muy fuerte y significativa con una rho de 0,873.

En el mismo sentido Grado en el 2018 en un estudio realizado a los trabajadores administrativos en una institución educativa superior concluye que existe relación positiva significativa entre el engagement y el desempeño laboral y que esto demuestra que cuenta con trabajadores engaged, orgullosos del trabajo que realizan, mostrando siempre una actitud positiva.

Messarina (2019) por su parte estudio la correlación entre engagement y satisfacción laboral en una empresa distribuidora de vidrios y aluminios; concluyendo que existe una relación negativa baja con $r = -0.32$ con un $p < .01$

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Las empresas o instituciones independientemente de su vínculo laboral con sus colaboradores o tener contratos de naturaleza civil aguardan tener los mejores rendimientos laborales y ello está vinculado a tener colaboradores engaged, que estén fuertemente comprometidos con la función que desempeñan, fanáticos y energizados con el quehacer diario; el estudio demuestra que en el Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas a mayo 2022 existen trabajadores engaged y que está relacionado con su desempeño laboral a pesar de ser locadores y no gozar de muchos beneficios laborales, por ello planteamos la siguiente propuesta:

<p>Actividad:</p> <p>Auditoria periódica de engagement como herramienta proactiva y reactiva</p> <p>Workshops (talleres de trabajo) de engagement</p> <p>Programa de recreación After office (después de la oficina)</p> <p>Programa de resiliencia</p>	<p>Objetivos:</p> <p>Medir el nivel del engagement del 100% de los trabajadores.</p> <p>Solucionar problemas en forma conjunta de manera consensuada.</p> <p>Elaborar plan individual y grupal de actividades de relajación después del horario de trabajo</p> <p>Desarrollar en los trabajadores habilidades que le permitan superar situaciones adversas que impidan su mejor rendimiento laboral</p>						
<div style="background-color: yellow; border: 2px solid white; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block;"> <p>Propuesta de mejora y mantenimiento del Engagement</p> </div>							
<p>Recursos:</p> <p>Cuestionario enviado vía web analizado por el Administrador</p> <p>Humanos: Licenciado en Administración o Psicólogo con experiencia en manejo de dinámicas y capacitación al talento humano</p> <p>Materiales: Administrador de la institución deberá proporcionar el ambiente y el mobiliario necesario para la realización de las actividades.</p>	<p>Duración:</p> <p>permanente</p> <p>Financiamiento:</p> <p>El financiamiento asume el 100% la institución.</p> <p>Presupuesto anual:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Refrigerio</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">S/ 2,000.00</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Honorarios del facilitador</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">6,000.00</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">TOTAL</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">S/ 8,000.00</td> </tr> </table>	Refrigerio	S/ 2,000.00	Honorarios del facilitador	6,000.00	TOTAL	S/ 8,000.00
Refrigerio	S/ 2,000.00						
Honorarios del facilitador	6,000.00						
TOTAL	S/ 8,000.00						

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. Conforme al resultado del Coeficiente de Correlación, que fue Rho de Spearman = 0,873; se afirma que el engagement se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022. En tal sentido, a la existencia de mayor engagement mayor será el desempeño laboral de los trabajadores y a la inversa si menor es el engagement menor será el desempeño laboral.
2. El Rho de Spearman = 0,577 demuestra que existe relación entre el engagement y la dimensión desempeño de la tarea de la variable desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022, Por lo tanto, a mayor engagement mayor será el desempeño de la tarea de los trabajadores y también es válido en forma inversa, a menor engagement, menor desempeño de la tarea
3. El Coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 0,764 demuestra la relación entre el engagement y la dimensión civismo de la variable desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022; en consecuencia, a mayor engagement mayor será el Civismo, de la tarea de los trabajadores y también se cumpliría en forma inversa.
4. Los resultados del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 0,873** demuestra que existe una relación entre el engagement y la dimensión productividad de la variable desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022; es decir, a la existencia de mayor engagement mayor será la y productividad, de los trabajadores y también se cumpliría en forma inversa a menor engagement menor será la productividad.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Administrador del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, implementar la propuesta planteada en la investigación a fin de mantener y mejorar los niveles de engagement en la institución considerando que es un factor determinante en el desempeño laboral, esto facilitaría el cumplimiento de los programas y metas establecidos referidos a dar valor agregado a la cadena productiva del sector.
2. Se recomienda al Administrador del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, gestionar ante las instancias pertinentes, cambiar los contratos de locación de servicios, por un contrato que cree vínculo laboral con la institución, para que los trabajadores gocen de seguro de salud, vacaciones entre otros beneficios; esto ayudaría a que tengan menos preocupaciones y facilitaría mejorar el engagement.
3. Se recomienda al Administrador del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas realizar mensualmente reuniones con los trabajadores aplicando técnica de focus group, con la finalidad de recabar información de cómo, está desarrollándose el programa de mejora y mantenimiento del engagement en la institución y realizar los correctivos en forma oportuna.
4. Se recomienda al Administrador del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, promover la realización de la ampliación del estudio a la relación de la variable engagement con la intención de rotar, porque sería perjudicial para institución que trabajadores engaged estén pensando en cambiar de centro laboral, considerando que la curva de aprendizaje tiene un costo para toda empresa o institución.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albrecht, S. (2010). *Handbook of Employee Perspectives, Issues, Research and Practice*. recuperado de; <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/hrmid.2011.04419gaa.019/full/html>.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*, Venezuela: CICAG. Caracas - Venezuela.
- Bakker, A. B. & Oerlemans, W.G.M. (2011). *Subjective Well-Being in Organizations*. Oxford University Press.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). *La teoría de los recursos y demandas laborales*. Mexico.
- Bakker, Arnold B.; Llorens, Susana; Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marissa. (2006). *Testing the Robustness of the Job Demands-Resources Model*. International Journal of Stress Management.
- Demerouti, Evandelina; Bakker, Arnold B.; Nachreiner, Frielhelm & Schaufeli, Wilmar B. (2001). *The Job Demands - Resources model of Burnout*". Journal of Applied Psychology.
- Elera, C. (2009). *Administración del Talento Humano*. Lima - Perú: Grandes Gráficos.
- Falcon, R. (2020). *El Eagement y la Intención de Rotación Laboral en los Colaborados Administrativos del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de Loreto, noviembre 2019*. Iquitos - Perú.
- Farcia, F. (1995). *Desarrollo Organizacional: Enfoque Integral*. Bogota-Colombia: Limusa.
- Glosario de términos de Administración*. (20 de agosto de 2016). Obtenido de <https://www.direccionar.com.ar/cursos/mod/glossary/view.php?id=176&mode=letter&hook=T&sortkey=&sortorder=asc>.
- Glosario de términos de Administración*. (20 de agosto de 2016). Obtenido de <https://www.direccionar.com.ar/cursos/mod/glossary/view.php?id=176&mode=letter&hook=T&sortkey=&sortorder=asc>.
- Glosario de términos de sicología organizacional*. (27 de agosto de 218). Obtenido de <https://glosarios.servidor-alicante.com/psicologia-organizacional/resiliencia>.
- Glosario de términos del comportamiento*. (2014). Obtenido de <http://pnfcomportamientoorganizacional.blogspot.com/2014/07/glosario-de-terminos-del-comportamiento.html>.
- Glosrio de términos del Comportamiento*. obtenido de: <http://pnfcomportamientoorganizacional.blogspot.com/2014/07/glosario-de-terminos-del-comportamiento.html>. (2014).
- Grados, R. E. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte*. Universidad Tenológica del Perú. Lima - Perú.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Kahn, W. (2009). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. Academy of Management Journal.
- Kahn, W. (2009). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. Academy of Management Journal.

- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. San Francisco - Estados Unidos.
- Messarina, A. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias. Lima - Perú.
- Palma, S. (2018). *Engagement y desempeño laboral en una empresa privada de servicios de consultoría, Miraflores, Lima 2018*. Lima - Perú.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. y Bakker, A. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, Vol 3.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. México: Prentice Hall.

A N E X O S

1. Matriz de consistencia

Título de la Investigación	Problema	Objetivo	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>El Engagement y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas mayo 2022</p>	<p>General ¿Existe relación entre el Engagement y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas mayo 2022?</p> <p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe en el Engagement y desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas mayo 2022? ¿Qué relación existe en el Engagement y civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas mayo 2022? ¿Qué relación existe en el Engagement y falta de productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas mayo 2022? 	<p>General Determinar la relación entre el Engagement y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022</p> <p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el Engagement y desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022 Determinar la relación entre el Engagement y civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022 Determinar la relación entre el Engagement y falta de productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022 	<p>General Existe relación estadísticamente significativa positiva entre Engagement y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022</p> <p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y desempeño de la tarea de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022 Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y civismo de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022 Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el Engagement y falta de productividad de los trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas, mayo 2022. 	<p>Diseño: No experimental con enfoque cuantitativo</p>	<p>POBLACION: La población de estudio es el total de trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas que es 30</p> <p>MUESTRA: La muestra queda establecida 30 trabajadores al igual que la población</p> <p>Procesamiento Hoja de cálculo Excel para elaboración de tablas y gráficas. SPSS V-25 para el análisis de los datos. Uso de las frecuencias para la determinación de porcentajes de cada uno</p>	<p>Cuestionario</p>

2. Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador	Índice	Instrumento
Variable Independiente: Engagement.	Estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción más que un estado físico y momentáneo.	Variable Independiente (X): Engagement.	Energía Voluntad. Resiliencia Entusiasmo Orgullo Concentración Conexión	<ul style="list-style-type: none"> - En mi trabajo me siento lleno de energía - Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo - Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de trabajar. - Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. - Soy muy persistente en mi trabajo - Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando - Mi trabajo está lleno de significado y propósito. - Estoy entusiasmado con mi trabajo - Mi trabajo me inspira. - Estoy orgulloso del trabajo que hago. - El tiempo vuela cuando estoy trabajando. - Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. - Estoy inmerso en mi trabajo. - Me "dejo llevar" por mi trabajo. - Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. - Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo 	Cuestionario de UWES tipo Likert
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.	Variable Dependiente (Y): Desempeño Laboral.	Eficiencia Eficacia Solidaridad Trabajo en equipo Reactivo Ausentismo	<ul style="list-style-type: none"> - Puedo identificar las dificultades de las tareas. - Utilizo todas las herramientas que brinda la institución. - Contribuyo en su totalidad con las metas del equipo. - Busco mejorar el procedimiento de las tareas. - Obtengo un alto estándar en el rendimiento de las tareas. - Optimizo el tiempo en el desarrollo de las tareas. - Optimizo el uso de los recursos en el desarrollo de la tarea. - Apoyo a los que tienen bajo rendimiento. - Soy flexible con los que muestran bajo aprendizaje. - Evidencio equidad en la distribución del trabajo. - Aporto mis conocimientos al equipo de trabajo. - Tomo en cuenta los aportes de mis compañeros de trabajo. - Me adapto con facilidad a las nuevas tareas o tecnología. - Acepto tareas adicionales a mi trabajo diario. - Tengo un buen record de asistencia libre de faltas y permisos. - Tengo flexibilidad cuando solicitan apoyo en periodos de contingencia. - Realizo actividades exclusivamente laborales en la institución. 	Cuestionario tipo Likert

Cuestionario de Desempeño Laboral

A continuación, encontrará algunas situaciones relacionadas con el desarrollo de trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha encontrado en dicha situación. Si nunca ha estado conteste 0 (cero), y en caso contrario indique cuantas veces ha estado en dicha situación teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). De acuerdo a su apreciación.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastante veces 4	Casi siempre 5	Siempre 6							
N°	PREGUNTA						0	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO LA TAREA													
INDICADOR: EFICIENCIA													
01	Puedo identificar las dificultades de las tareas.												
02	Utilizo todas las herramientas que brinda la institución												
03	Contribuyo en su totalidad con las metas del equipo.												
INDICADOR: EFICACIA													
04	Busco mejorar el procedimiento de las tareas.												
05	Obtengo un alto estándar en el rendimiento de las tareas.												
06	Optimizo el tiempo en el desarrollo de las tareas.												
07	Optimizo el uso de los recursos en el desarrollo de la tarea.												
DIMENSIÓN 2: CIVISMO													
INDICADOR: SOLIDARIDAD													
08	Apoyo a los que tienen bajo rendimiento.												
09	Soy flexible con los que muestran bajo aprendizaje.												
INDICADOR: TRABAJO EN EQUIPO													
10	Evidencio equidad en la distribución del trabajo.												
11	Aporto mis conocimientos al equipo de trabajo.												
12	Tomo en cuenta los aportes de mis compañeros de trabajo.												
DIMENSION 3: FALTA DE PRODUCTIVIDAD													
INDICADOR: REACTIVO													
13	Me adapto con facilidad a las nuevas tareas o tecnología.												
14	Acepto tareas adicionales a mi trabajo diario.												
INDICADOR: AUSENTISMO													
15	Tengo un buen record de asistencia libre de faltas y permisos												
16	Tengo flexibilidad cuando solicitan apoyo en periodos de contingencia.												
17	Realizo actividades exclusivamente laborales en la institución.												

4. Conocimiento informado

Yo,

_____’
acepto participar voluntariamente en el estudio “El Engagement y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica Forestal de Maynas mayo 2022”.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante

Firma Investigadora
Responsable

Iquitos, _____ de mayo del 2022

Este documento se firma en dos ejemplares quedando una copia en poder de cada parte