



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Condiciones laborales y evaluación del desempeño laboral en épocas de pandemia. De una institución ministerial. 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Dulanto Quijano, Martha Teresa (orcid.org/0000-0002-2964-1958)

ASESOR:

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (orcid.org/0000-0002-9687-492X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, quienes me apoyaron incondicionalmente. A todos aquellos que de alguna forma influyeron en mí para seguir adelante y continuar con mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas que colaboraron profesionalmente en la realización de mi tesis, a mi asesor el Dr. Manuel Alberto Mori Paredes por su apoyo académico constante y paciencia para finalizar con éxito esta tesis.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 9 |
| II. MARCO TEÓRICO | 14 |
| III. METODOLOGÍA | 20 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 20 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 22 |
| 3.3 Población y muestra | 25 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 26 |
| 3.5 Procedimientos | 26 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 27 |
| 3.7 Aspectos éticos | 28 |
| IV. RESULTADOS | 29 |
| V. DISCUSIÓN | 46 |
| VI. CONCLUSIONES | 53 |
| VII. RECOMENDACIONES | 54 |
| REFERENCIAS | 56 |
| ANEXOS | 63 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Matriz Coherencia problema general-problemas específicos | 20 |
| Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la Variable 1 | 24 |
| Tabla 3: Matriz de Operacionalización de la Variable 2 | 24 |
| Tabla 4: Tabla de Frecuencia-Ambiente Suficiente | 29 |
| Tabla 5: Tabla de Frecuencia-Recursos Materiales | 30 |
| Tabla 6: Tabla de Frecuencia-Comunicación Eficaz | 31 |
| Tabla 7: Tabla de Frecuencia-Acceso a Internet | 32 |
| Tabla 8: Tabla de Frecuencia-Incentivo Producción | 33 |
| Tabla 9: Tabla de Frecuencia-Relaciones Interpersonales | 34 |
| Tabla 10: Tabla de Frecuencia-Superación de Metas | 35 |
| Tabla 11: Tabla de Frecuencia-Temperamento Laboral | 36 |
| Tabla 12: Tabla de Frecuencia-Cumplimiento de Propósitos | 37 |
| Tabla 13: Tabla de Frecuencia-Capacitación Profesional | 38 |
| Tabla 14: Tabla de Frecuencia-Motivación Laboral | 39 |
| Tabla 15: Tabla de Frecuencia-Control y Cumplimiento | 40 |
| Tabla 16: Tabla de Coeficiente Alfa de Cronbach | 41 |
| Tabla 17: Tabla de Correlación de Pearson entre variables | 41 |
| Tabla 18: Tabla Correlación Pearson-variable 1 dim.1 y vari.2 | 42 |
| Tabla 19: Tabla Correlación Pearson-variable 1 dim.2 y var.2 | 43 |
| Tabla 20: Tabla Correlación Pearson-variable 1 dim.3 y var.2 | 44 |
| Tabla 21: Tabla Correlación Pearson-variable 1 dim. 4 y vari.2 | 45 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: Diagrama del Diseño de Investigación | 21 |
| Figura 2: Histograma Ambiente Suficiente | 29 |
| Figura 3: Histograma Recursos Materiales | 30 |
| Figura 4: Histograma Comunicación Eficaz | 31 |
| Figura 5: Histograma Acceso a Internet | 32 |
| Figura 6: Histograma Incentivo Producción | 33 |
| Figura 7: Histograma Relaciones Interpersonales | 34 |
| Figura 8: Histograma Superación de Metas | 35 |
| Figura 9: Histograma Temperamento Laboral | 36 |
| Figura 10: Histograma Cumplimiento de Propósitos | 37 |
| Figura 11: Histograma Capacitación profesional | 38 |
| Figura 12: Histograma Motivación Laboral | 39 |
| Figura 13: Histograma Control y Cumplimiento | 40 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las Condiciones laborales y la evaluación del Desempeño laboral en épocas de pandemia de una Institución Ministerial. Año 2020. Las condiciones laborales se dividieron en 4 dimensiones para su análisis: Identidad, Comunicación, Motivación y Relaciones Interpersonales.

Se trabajó con el modelo descriptivo, correlacional; con un diseño no experimental transversal; aplicado en una muestra poblacional de 28 trabajadores de una institución ministerial. La técnica de investigación utilizada fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario de Likert.

Se realizó un cuestionario electrónico de 12 preguntas. Luego, mediante el programa estadístico SPSS, se realizaron pruebas estadísticas descriptivas a los resultados de la encuesta, además, se utilizó el alfa de Crombach para determinar la fiabilidad del instrumento, dando como resultado un 92.8% y se halló la correlación entre las variables por medio de la prueba de Pearson.

El resultado de la correlatividad entre las variables principales fue de 85.7%. En cuanto a las dimensiones de las condiciones laborales, se halló alta correlatividad entre estas y el desempeño laboral en épocas de pandemia.

Palabras Clave: Condiciones laborales, Evaluación, Desempeño laboral, Pandemia.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between working conditions and the evaluation of work efficiency in pandemic times in a Ministerial Institution. Year 2020. The working conditions were divided into 4 dimensions for analysis: Identity, Communication, Motivation and Interpersonal Relations.

We worked with a descriptive, correlational model; with a transversal non-experimental design; applied to a population sample of 28 workers of a ministerial institution. The research technique used was the survey and the instrument was the Likert questionnaire.

A 12-question electronic questionnaire was used. Then, using the SPSS statistical program, descriptive statistical tests were performed on the results of the survey, in addition, Cronbach's alpha was used to determine the reliability of the instrument, resulting in 92.8%, and the correlation between the variables was found by means of Pearson's test.

The correlation between the main variables was 85.7%. Regarding the dimensions of the working conditions, a high correlation was found between these and work efficiency in pandemic times.

Keywords: Working conditions, Evaluation, Work efficiency, Pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación sobre las condiciones laborales y la evaluación del desempeño laboral en una Institución Ministerial, 2020, tuvo principalmente como objetivo mostrar la relación tan importante entre las condiciones laborales y la evaluación del desempeño laboral que tuvieron que afrontar los colaboradores del sector público en época de pandemia (Guartán & Torres, 2019).

Con el surgimiento de la pandemia y la aparición de la COVID-19, dolencia respiratoria de alto riesgo, provocada por el nuevo coronavirus también conocida como SARS-CoV-2, trajo consigo muchos desafíos en los diferentes aspectos del ser humano, tanto en nuestro país como en el mundo entero (Hernández, 2021), llegó para cambiar la visión del mundo, causando una gran evolución en cuánto a desafíos laborales, económicos, sociales, afectando en el ser humano provocando pavor y dudas (Castañeda & Rodríguez, 2020).

En el Sector Público se presentaron muchas perspectivas sobre las demandas en cuanto a la comunicación, la gestión pública y el desempeño laboral, afrontándolas de tal forma que se tuvieron que adaptar a los distintos entornos y necesidades, las mismas que proporcionaron repercusiones muy marcadas para una futura crisis con lo que se consideraba la ansiedad, empatía, eficacia, fatiga y amenaza (Coombs & Timothy, 2020).

Por lo que la pandemia de la COVID-19 tuvo un terrible efecto en cuanto a la salud pública y por consecuencia en la economía del Perú. En tal sentido nuestro país estuvo liderando las listas en muertes por millón durante el 2020, aún que se consideraron una de las políticas de cuarentena más estrictas en comparación a otros países, tanto que se sufrió drástico desnivel del PBI (Jaramillo & Lopez, 2021).

En la modalidad de trabajo en casa o trabajo remoto, llamado también teletrabajo, al cual los trabajadores se vieron sometidos inesperadamente por la situación de salud pública; se advirtió una gran cantidad de exposición al estrés, debido a que el colaborador tuvo que enfrentar una situación que si bien es cierto lo relacionaba a su labor, también se veía interrumpida por diferentes obligaciones en el hogar, por lo que se encontraba sometido a mucha tensión, con todas las exigencias que debía enfrentar y que la Institución Ministerial esperaba de su puesto de trabajo (Molino, 2016).

En cuanto a la evaluación en el desempeño laboral, esta congrega algunas medidas, las mismas que se manifiestan de acuerdo con resultados y con esto se da cumplimiento a metas estratégicamente planteadas de parte de los trabajadores con el fin de la obtención de logros. (Gibson & Ivancevich, 2001).

Se determina como parte de un proceso en la revisión y evaluación de los logros en los planes de desarrollo, con metas y planteamiento de objetivos para los trabajadores, sean estos en forma individual o grupal.

Determinando así el análisis del nivel de productividad de los colaboradores lo cual proporciona grandes beneficios en los que se viene a destacar el desempeño.

Mostrando la contribución productiva que brindan los puestos de trabajo en la Institución Ministerial, relacionándolos con el resultado y el nivel de desempeño de cada puesto de trabajo (Apaza, 2018).

Al ejercer el análisis sobre el funcionamiento de los puestos de trabajo en las diferentes áreas de la Institución Ministerial, destacan algunas dificultades para ésta, lo que concede la implementación de estrategias que contribuyan al cumplimiento de metas y logros presupuestales.

Las estrategias se basan principalmente en las competencias de los

colaboradores, de tal forma que la evaluación del desempeño proporcionaría importante información que serviría para la toma de decisiones sobre todo la parte remunerativa o incentivos, también podrían ser en muchos casos para facilitar los ascensos laborales (Guartán & Torres, 2019).

Actualmente el desempeño laboral viene afectando de forma decisiva para el ambiente organizacional, así también para las Instituciones públicas, el recurso humano está representando un papel muy importante para la obtención de resultados eficaces, contando con colaboradores que son altamente calificados y quienes se encuentran especializados en sus funciones, a fin de alcanzar las expectativas del Estado (Jara et al, 2018).

Sin embargo, en las instituciones públicas existió una alta deficiencia en el uso de la tecnología, lo que quedó demostrado al enfrentarse a una situación en la que se afrontó una virtualidad a la cual no se estaba totalmente preparado por lo que se tuvo un mayor efecto en el brusco cambio de lo presencial a lo virtual (Montero, Vasconcelos & Arias, 2020).

En relación con la pandemia, surgieron muchas alternativas que ayudaron a reducir las dificultades que tuvieron que afrontar a consecuencia de muchas de las restricciones que se tuvieron que aplicar por la COVID-19 (Aguilar, 2020).

Se propuso una revisión de las herramientas digitales que se estuvieron ejecutando en el sector público mediante el trabajo remoto, el mismo que se encuentra vigente en la actualidad (Soto, 2021).

Asimismo, el teletrabajo, se propone como una opción más viable y productiva para la continuidad de las actividades en el sector público, la que fue aplicada en forma transitoria por el Estado, por la alerta sanitaria, a su vez menciona que el teletrabajo rompe el patrón establecido de que el servicio público se rige a un lugar en específico, confirmando de esta forma que este puede realizar su labor desde cualquier lugar, siempre y cuando

se tenga la accesibilidad a una conectividad actualizada y moderna. Así es como este sistema de teletrabajo se ha venido implementando en todo el sector público con mucho éxito adaptándose al nuevo contexto presentado (Peralta et al, 2020).

Se debe precisar que con la nueva realidad que se pone en manifiesto durante la pandemia, y en busca a un adecuado procedimiento que brindara los resultados correctos sobre lo concerniente al desempeño laboral de los colaboradores de una institución ministerial, se sugiere una estrategia que permita la mejora continua del desempeño laboral en el personal del sector público, considerando la productividad laboral antes y después de la pandemia y así poder evaluar sus capacidades (Escobar, 2021).

Se tuvo como problema general: ¿Cómo las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020, y problemas específicos? –¿Cómo las identidades de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020? ¿Cómo las comunicaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020? ¿Cómo las motivaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020? ¿Cómo las relaciones interpersonales de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020?

Siendo el objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020 y los Objetivos Específicos: Determinar la relación entre las identidades de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año

2020. Determinar la relación entre las comunicaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020. Determinar la relación entre las motivaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020. Determinar la asociación entre las relaciones interpersonales de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020.

Se tuvo como hipótesis general: Que existe relación entre las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020.

Y como Hipótesis Específicos: Que existe relación entre las identidades de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020. Existe relación entre las comunicaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020. Existe relación entre las motivaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020. Existe asociación entre las relaciones interpersonales de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El COVID – 19 forzó a grandes cambios y adaptaciones al mundo entero. El teletrabajo fue la modalidad de más fácil adecuación, sin embargo, tomó por sorpresa a la región de América Latina, cuyas legislaciones no estaban en muchos casos preparadas para este cambio. Esto dejaba sin un horizonte claro al correcto manejo de los derechos y deberes de los trabajadores, tales como las medidas de salud física y psicológica en el trabajo, el respeto por la jornada laboral o la adecuada supervisión de funciones (Ramírez et al, 2021).

El 11 de marzo de 2020 se declaró en Emergencia Sanitaria a todo el Perú, en donde se ordenó inamovilidad total a la ciudadanía y se solicitó los centros de trabajo nacionales o privados, adaptarse a las condiciones del acontecimiento (DS_008- 2020-SA).

Así pues, se inició con el trabajo remoto, el cual no se alineaba a la norma de teletrabajo establecida en 2013, muy probablemente por el mismo motivo por el cual el teletrabajo no había tenido mayor impulso en el país, su reglamento exige excesivos requerimientos, obligaciones y formalismos, para los cuales las empresas y organismos del estado no estaban debidamente preparados y ante el estado de emergencia se demandaba rápidas adaptaciones. Para la regulación del trabajo remoto se implementaron decretos de urgencia, suponiendo que este acabase una vez finalizada la pandemia (Abanto, 2021).

De este modo, exigió dotar a los trabajadores de equipos informáticos para la realización del trabajo remoto, a manera de préstamo. las capacitaciones laborales siguieron vigentes, pero en modalidad virtual (DL N°1505).

Además, se estableció que las entidades públicas podrían asignar o variar las funciones de sus empleados según sus capacidades y las

necesidades de la institución, sin que esto significase un cambio en el salario percibido (DL N°1505).

Debido a la alta demanda del sistema de salud, se aprobó la suspensión de los exámenes médicos ocupacionales, lo cual no eximía a los empleadores de velar por la salud de sus empleados. Así también, se suspendieron las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Y se incentivó la capacitación virtual de los empleados en temas relacionados a salud ocupacional en épocas de pandemia (DL N°1499).

Conjuntamente, se estableció que se darían las facilidades necesarias para los trabajadores cuyos familiares directos dependiesen de su cuidado y tuvieran resultado positivo a Covid-19. Bajo, por ejemplo, la modalidad de licencia con goce de haber, cuyas horas debieran ser recuperadas más adelante (DL N°1499).

Así pues, se dio paso a más de dos años de trabajo remoto, de los cuales los primeros meses transcurrieron en aislamiento social, en casa. Sin embargo, su inmediatez y falta de una correcta regulación genera lagunas normativas que afectan las adecuadas garantías, importantes para el correcto desarrollo de las labores del trabajador (Arango & Preciado, 2021).

La psicología organizacional nos dice que el desempeño de los empleados está influenciado por el contexto político, de salud, económico y cultural en el trabajo del individuo en la empresa. La compañía entonces debe ser vista como un conjunto orgánico que, ante condiciones adversas, como una pandemia, puede resultar en desmedro del desempeño laboral, lo cual debe ser tratado mediante la estimulación de actitudes positivas, comunicación efectiva y la motivación (Briones, 2020).

Analizar las variables que afectan al desempeño laboral dentro de una empresa llevará a la toma de medidas que mejoren la eficiencia y

eficacia de sus trabajadores. Así pues, las condiciones de trabajo y la superación personal son agentes primordiales es el éxito de una organización (Mora & Mariscal, 2019).

Circunstancias como una pandemia o una guerra ponen en perspectiva las fortalezas y carencias de los estados y generan ambientes propicios para el cambio. Es así como, en 1893, se condujo en Inglaterra, a cargo de Sir William Mather, de la firma Mather & Platt, un experimento, donde se confirmó que si se reducía el horario laboral a 8 horas diarias entonces la productividad sería mejor y se reducen las horas muertas. Sin embargo, aunque algunas empresas copiaron este modelo, muchas otras se resistieron al cambio (Mayo, 2003).

No fue sino hasta la llegada de la primera guerra mundial en donde la idea de estudiar los aspectos humanos como efectos en la productividad llegaría, esto debido a la fatiga y presión causada en los empleados de las fábricas de municiones. Es entonces, bajo esas condiciones de guerra, que nace la “Health of Munition Workers Committee” la cual se encargó de exigir a los empleadores condiciones dignas de trabajo y salud para los empleados (HEALTH OF MUNITION WORKERS, GREAT BRITAIN, 1916).

Elton Mayo recoge estas y posteriores experiencias y señala que el fracaso de las empresas no se debe al poco conocimiento técnico sobre los procesos internos, sino a la falta de conocimiento sobre la salud y bienestar de sus empleados, así como el alcance de sus objetivos personales. Creando así la que conoceríamos después como la Teoría humanista, publicada en 1933 (Mayo, 2003).

La necesidad de llenar el vacío de información sobre el desarrollo personal de los trabajadores da paso a la investigación en el campo de la psicología de las necesidades del ser humano. Así pues, llega en 1958 la teoría del comportamiento, estudiada y presentada por el psicólogo

Abraham Maslow.

Maslow hace una síntesis de teorías previas, tomando como referencia a autores como Freud o Goldstein, llamándola “Una teoría dinámica de la motivación humana”. En la cual señala que el motivo de trabajo de una persona será el cubrir sus necesidades y metas. Estas necesidades son ordenadas de manera jerárquica según su importancia para la vida y mantenimiento del individuo. Una vez que las necesidades más básicas en esta jerarquía se cumplen, se abre paso al deseo de cumplir el siguiente nivel de necesidades. Estas son (Maslow, 1958):

1. Las necesidades fisiológicas (comer, dormir, etc.).
2. La necesidad de seguridad (salud, empleo, propiedad privada, etc).
3. La necesidad de amor o afecto.
4. La necesidad de estima y reconocimiento, independencia y libertad.
5. La necesidad de autorrealización, en la cual los individuos sienten la necesidad de alcanzar el máximo de sus capacidades en aquello que son buenos.

Más adelante aparecerían en la escena otros autores como Herzberg y su teoría de dos factores, él nos dice que, para motivar a un trabajador a cumplir los objetivos del dueño de la empresa o jefe, el trabajador debe ser estimulado de forma positiva en recompensa de trabajar por cumplir las metas de alguien más. Ejemplo de estos estímulos serían: un buen ambiente laboral, buen salario, que encuentren autorrealización en su trabajo, así como reconocimiento por el mismo, entre otros. (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959; Herzberg, 1976).

Las teorías de Mayo, Maslow y Herzberg consideran algunos puntos similares y otros complementarios, y son importantes para analizar las necesidades y retos que presenta el trabajador frente al cambio drástico de modalidad laboral a trabajo remoto, pero es la teoría de McClelland's, la que ubica al empleado en un contexto ambiental, muy útil

ante escenarios como el de la pandemia. Este señala que las motivaciones humanas para trabajar varían según el entorno, las experiencias de vida y la cultura del trabajador. (Osemeke & Adegboyega, 2017).

Podemos precisar entonces, que la inminente llegada del teletrabajo debido a la pandemia ha permitido avanzar en su aplicación en el país, señalando necesidades, carencias legales y de aplicación que deberán ser subsanadas en el transcurso de los meses. Entre ellos, el respeto de los derechos laborales, las buenas relaciones y la supervisión efectiva de los trabajadores, el trabajo de coordinación constante y en equipo, hábitos que deberán ser adoptados tanto los empleadores como por los empleados y ser ayudados mediante la continua implementación de normas legales, ya que es una modalidad que ha llegado para quedarse (Yarnold, 2021).

La lista es grande cuando hablamos de los efectos que tienen la falta de adecuadas condiciones laborales en casa. Entre ellos, el inadecuado mobiliario, la sobrecarga de trabajo, el conflicto entre trabajo y familia, aislamiento social y la falta de un espacio exclusivo para el desarrollo de las labores. Estos derivan en un alto riesgo psicosocial y físico, que en muchos ha causado estragos en la salud de los trabajadores, Enfermedades del tipo (Tejada & Reyes, 2021):

- Trastornos musculoesqueléticos.
- Trastornos de cuello y extremidades superiores.
- Alteraciones visuales.

Por otro lado, se sabe que el fomento en las oportunidades de trabajo y la adecuada comunicación entre jefes y subordinados aumenta el grado de satisfacción de los trabajadores, así como el adecuado uso de la motivación para cubrir las necesidades de logro personales y de la

empresa y un bajo grado de estrés mejorarán los procesos y la productividad de los empleados (Abrajan, Contreras & Montoya, 2009). En el presente trabajo se analiza el Desempeño laboral, en relación con las condiciones laborales durante pandemia. El término de Desempeño Laboral ha evolucionado hasta su concepto actual. Este aparece a finales del siglo XIX y se entendía como una descripción de puestos, hoy en día es utilizado como una herramienta para lograr el éxito organizacional, debido a lo cual, las más grandes compañías invierten recursos en el bienestar de su personal (Bautista, Cienfuegos & Aguilar, 2020).

Su evaluación se da mediante la revisión de logros en los planes de desarrollo, así como de los objetivos y metas de los trabajadores (individual), y de la compañía (grupal). Esto permite la ejecución de estrategias para el debido cumplimiento de las metas dentro de la empresa, ya sea con mejoras en la remuneración de los empleados, incentivos financieros o de oportunidades, así como asensos laborales. Basándose también en las competencias de los trabajadores. (Guartán & Torres, 2019).

Es importante tomar en consideración variables como: Habilidades, Autonomía y Socialización cuando hablamos de la adaptabilidad del sujeto a las condiciones del trabajo remoto, así como el acceso a internet y fácil manejo de las tecnologías. Esto en conjunto podrá mejorar la satisfacción laboral al superponerse a la falta de adecuadas condiciones de trabajo y mantener así un aceptable rendimiento laboral (De Los Heros, Murillo & Solana, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Con la intención de llegar a establecer el tipo de investigación se tuvo que analizar el problema que ponía en manifiesto la institución ministerial y con ello se elaboró la matriz de coherencia entre el problema general y los problemas específicos (tabla 1).

Tabla 1. *Matriz de coherencia entre el problema general y los problemas específicos*

| Problema general | Problemas específicos |
|---|--|
| ¿Cómo las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial? Año 2020 | ¿Cómo las identidades de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial? Año 2020. |
| | ¿Cómo las comunicaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial? Año 2020. |
| | ¿Cómo las motivaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial? Año 2020 |
| | ¿Cómo las relaciones interpersonales de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial? Año 2020. |

Se realizó la matriz de operacionalización de la variable 1 así como la matriz de operacionalización de la variable 2 con el fin de concretar cuál sería el diseño de la investigación, así como establecer la técnica a utilizar tanto como el instrumento que se emplearía para la recolección de los datos, así también se elaboró la matriz de consistencia relativa a la investigación (anexo 1), definiendo de esta forma la metodología.

Esta investigación es de diseño no experimental transversal.

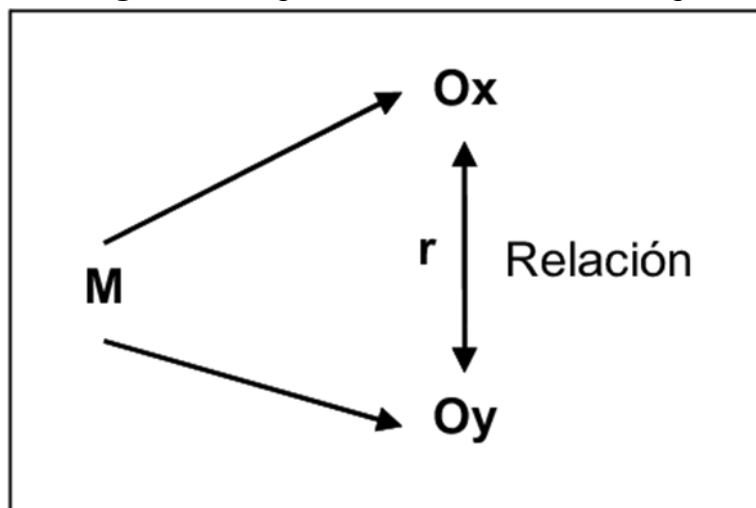
3.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio se realizó de acuerdo con el modelo descriptivo correlacional, realizando un comparativo y estableciendo el efecto entre las dos variables. Es descriptivo debido a que se trabajó en base de una realidad y cuyos resultados se utilizaron para descubrir nuevos hechos, en las condiciones y desempeño laborales; la identificación de la interrelación entre las dos variables. Esto, a partir de sus dimensiones e indicadores, además del ambiente o lugar en el cual se desarrollan. Además, es correlacional, porque considera la medida de dos variables y se valúa el grado de correlación estadística entre ellas sin considerar la prerrogativa de ninguna otra variable (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

3.1.2 Diseño de Investigación

La presente investigación es descriptiva, correlacional y no experimental, transversal (Figura 1)

Figura 1. Diagrama del Diseño de Investigación



Dónde:

M: Muestra de estudio; los trabajadores de una Institución Ministerial

O_x: Condiciones laborales

R: Coeficiente de correlación entre la variable X (1) y variable Y (2)

O_y: Desempeño laboral

3.2 Variables y operacionalización

- Variable Independiente: Condiciones laborales
- Variable Dependiente: Desempeño laboral

3.2.1 Definición Conceptual

- Variable: Condiciones laborales

En lo que respecta a la opinión de diferentes escritores, se puede precisar en lo que respecta a las condiciones laborales que se trata de es un grupo de elementos que forman parte determinante en la situación en la cual el colaborador ejecuta sus labores, dentro de las principales forman parte; el horario de trabajo, su organización y contenido, además de sus beneficios, todo ello con el fin de una proyección y visión de la mejora continua. Las condiciones en las que labora el trabajador van a influir directamente en el aumento de la productividad.

- Variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral lo podemos entender como la calidad de trabajo que el colaborador desarrolla diariamente, además de poder entender la forma en que el trabajador se desenvuelve creando, innovando, si tiene la

capacidad de resolución de problemas y además mostrando su experiencia y conocimiento de su labor, todo esto en viene a constituir estrategias para el logro de objetivos.

3.2.2 Definición Operacional

- Variable: Condiciones laborales

Modalidad de trabajo en casa en el cual se puede presentar gran cantidad de exposición al estrés debido a que es posible que el trabajador se vea expuesto a diferentes obligaciones del hogar y al mismo tiempo tener que estar pendiente de su puesto de trabajo, conllevando a ambientes de tensión poniendo a prueba las exigencias emocionales que espera la Institución Ministerial (Molino, 2016).

- Variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral viene a ser un grupo de elementos estratégicos que se aplican en el trabajo diario cuyos resultados se pueden observar mediante el cumplimiento de las metas (Gibson & Invancevich, 2001).

Tanto en la variable 1 como en la variable 2 muestra su operacionalización en las matrices (Tabla 2 y 3).

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable 1.

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores |
|--|--|--|--------------|--|
| Condiciones laborales (Molino, 2016). | Es un conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador realiza sus tareas. Las condiciones en las que labora el trabajador influye considerablemente en el aumento de la productividad. | Modalidad de trabajo en casa se puede presentar gran cantidad de exposición a estrés debido a que es posible que el empleado se vea expuesto a diferentes obligaciones del hogar y al mismo tiempo tener que estar pendiente de su puesto de trabajo, conllevando a ambientes de tensión poniendo a prueba las exigencias emocionales que espera la Institución o empresa. | Identidad | -Ambiente laboral -Material de trabajo |
| | | | Comunicación | - Vías de comunicación - Acceso al internet |
| | | | Motivación | -Incentivos personales |
| | | | Relaciones | - Nivel de estrés |

Tabla 3. Matriz de operacionalización de la variable 2.

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores |
|---|--|--|-------------|--------------------------------|
| Desempeño laboral Gibson Ivancevich y Donnelly (2001). | Es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, constituyendo una estrategia para lograr los objetivos. | El desempeño laboral es el grupo de acciones que se pueden observar mediante los resultados y el cumplimiento de las metas, empleando estrategias por parte de los trabajadores. | Eficacia | - Personalidad - Eficiencia |
| | | | Liderazgo | - Cumplimiento laboral |

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Según Neftali, (2016) Población es el conjunto de la totalidad de individuos, objetoso medidas de las cuales interesa conocer características de interés.

La población o grupo de personas de la presente investigación, está conformada por 30 colaboradores, quienes laboran en una Institución Ministerial; los cuales están distribuidos estratégicamente de acuerdo con la siguiente organización: Jefatura, Analistas y administrativos.

3.3.2 Muestra

Para Neftali, (2016), se trata de un subconjunto de la población de la cual interesa conocer sus características y que se escogen a partir de criterios específicos, estos reflejan las mismas características que la población.

Para determinar el tamaño muestral se utilizó la siguiente fórmula (Chávez, 2008):

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

Dónde:

n= tamaño de muestra

N= Población

Z=nivel de confianza

P= probabilidad a favor

q= probabilidad en contrar error muestral

Dando como resultado un tamaño de muestra de 28 colaboradores, con un nivel deconfianza al 95%.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se realizaron encuestas a 28 colaboradores de una Institución Ministerial, sobre las condiciones laborales y la evaluación del desempeño laboral. Con la finalidad de buscar el carácter sistemático de la información.

3.4.2 Instrumentos

Para el levantamiento de información primaria se realizó una encuesta virtual mediante la aplicación de “Google formularios” (Anexo 3). En el cual se empleó escala de Likert de puntuación (1=totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= de acuerdo; 5= totalmente de acuerdo). Este formulario fue constituido de acuerdo con la operacionalización de las variables del estudio, sus dimensiones e indicadores. Donde se representó los medios y recursos usados para registrar los datos del proceso de medición (Tamayo & Silva, 2012).

3.5. Procedimientos

3.5.1 Validez

En este estudio se realizó el procedimiento basado en la Matriz de Consistencia (anexo 1).

En cuanto a la validación del instrumento, éste se efectuó por medio una carta de validación con la opinión de expertos, quienes, en su experticia, evaluaron el cuestionario y realizaron las observaciones necesarias para su mejora. Cabe resaltar que los tres expertos fueron designados por el departamento de investigación de la Universidad Cesar Vallejo (anexo 2).

3.5.2 Confiabilidad

Se solicitó el consentimiento de los colaboradores de la institución ministerial para el uso de la información brindada mediante el formulario virtual, a fin de cumplir con el objetivo de determinar si existe relación entre las dos variables de este estudio. Se difundió el formulario virtual (Cuestionario, anexo 3), a los trabajadores en mención y se obtuvieron los primeros cinco datos en el término de 24 horas, por lo que se pudo preparar un piloto de la investigación.

Mediante el programa estadístico SPSS (Versión 28.00.00), de la IBM, se determinó un nivel de confiabilidad mediante la prueba Alfa de Cronbach de 92.8%, lo que notaba alta coherencia entre las preguntas realizadas para el presente estudio y el objetivo de este.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez obtenidos los resultados del total de las encuestas (anexo 4), se analizó la información con los criterios de evaluación de acuerdo con la escala de Likert.

Luego se procedió a analizar las respuestas mediante el programa estadístico SPSS, para lo cual se filtraron los datos recogidos y se procedió a elaborar una base de datos para luego pasar a la fase inferencial, en la que se ingresó la información al programa SPSS, para elaborar el análisis descriptivo de los datos a través de tablas de Frecuencia e Histogramas de cada una de las preguntas de las variables y sus correspondientes dimensiones.

Luego, se procedió a calcular el valor del coeficiente alfa de Cronbach, para calcular el promedio de las correlaciones entre las variables, y así determinar la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento. Es decir, que tan acertado es la encuesta para hallar la

respuesta a la hipótesis propuesta.

Finalmente se realizó la prueba de Pearson para hallar la correlación de entre ambas variables, así como la correlación existente entre sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio tuvo como pilar el respeto a las personas, búsqueda del bien y justicia; por lo que todos los participantes en la encuesta fueron previamente informados sobre el uso y tratamiento que tendrían sus datos e información brindada. Los participantes colaboraron con este estudio de forma libre y voluntaria, no se utilizó ningún medio de manipulación o influencia en la selección de respuestas de los participantes. Así mismo, los resultados obtenidos fueron tratados con la mayor fiabilidad.

IV. RESULTADOS

En cuanto al resultado de las encuestas, de la primera pregunta realizada: ¿El espacio asignado para trabajo es adecuadamente suficiente? Para medir las Condiciones laborales en época de pandemia, el 57.1% está de acuerdo (4) con el Ambiente suficiente y en Desacuerdo (2) el 17.9% (fig. 2 y tabla 4).

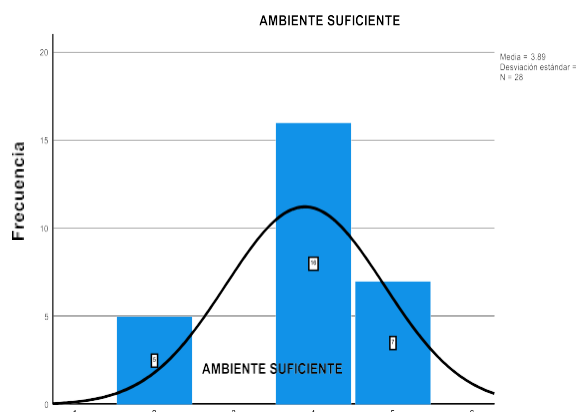


Figura 2. Histograma de respuesta a la pregunta 1: ¿El espacio asignado para trabajo es adecuadamente suficiente?

Tabla 4. Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 1: ¿El espacio asignado para trabajo es adecuadamente suficiente?

| | | Ambiente suficiente | | |
|-----------|---------------|----------------------------|------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | En desacuerdo | 5 | 17.9 | 17.9 |
| | De acuerdo | 16 | 57.1 | 57.1 |
| | Totalmente | 7 | 25.0 | 25.0 |
| deacuerdo | | | | |
| Total | | 28 | 100.0 | 100.0 |

De la segunda pregunta ¿Se cuenta con todos los recursos materiales para ejercer su labor eficientemente? Para medir las Condiciones laborales en época de pandemia, el 57.1% se encuentra de acuerdo (4) con los Recursos materiales y nide acuerdo ni en desacuerdo (3) el 17.9%, (fig. 3 y tabla 5)

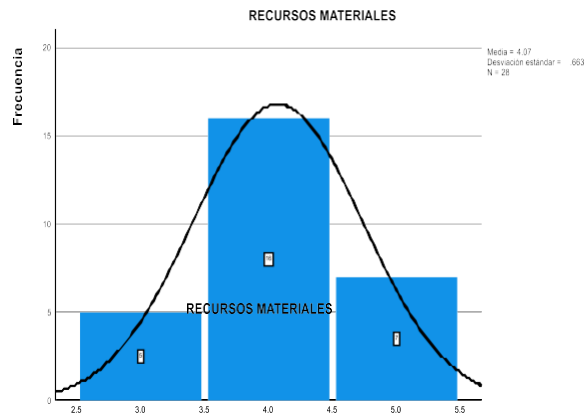


Figura 3. Histograma de respuesta a la pregunta 2: ¿Se cuenta con todos los recursos materiales para ejercer su labor eficientemente?

Tabla 5. Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 2: ¿Se cuenta con todos los recursos materiales para ejercer su labor eficientemente?

| Recursos materiales | | | | |
|---------------------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 17.9 | 17.9 |
| | De acuerdo | 16 | 57.1 | 57.1 |
| | Totalmente | 7 | 25.0 | 25.0 |
| | de acuerdo | | | |
| | Total | 28 | 100.0 | 100.0 |

De la tercera pregunta ¿La comunicación entre sus compañeros de trabajo y jefes es eficaz? Para medir las Condiciones laborales en época de pandemia, el 53.6% se encuentra de acuerdo (4) con la Comunicación Eficaz y ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) el 7.1% (fig. 4, tabla 6).

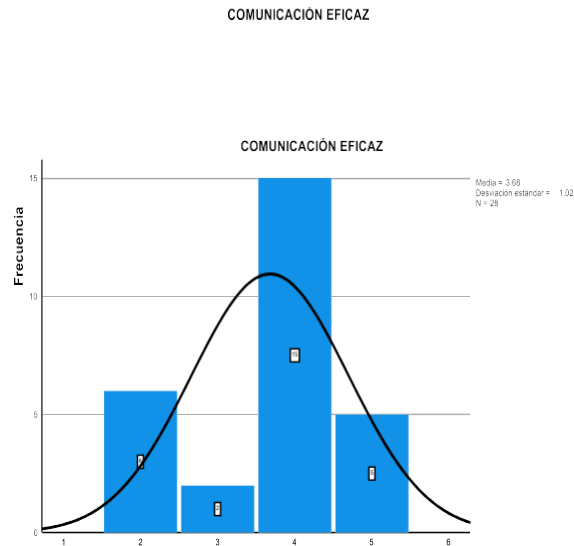


Figura 4. Histograma de respuesta a la pregunta 3: ¿La comunicación entre sus compañeros de trabajo y jefes es eficaz?

Tabla 6. Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 3: ¿La comunicación entre sus compañeros de trabajo y jefes es eficaz?

| Comunicación eficaz | | | | |
|----------------------------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | En desacuerdo | 6 | 21.4 | 21.4 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 2 | 7.1 | 7.1 |
| | De acuerdo | 15 | 53.6 | 53.6 |
| Totalmente | | 5 | 17.9 | 17.9 |
| de acuerdo | | | | |
| Total | | 28 | 100.0 | 100.0 |

De la cuarta pregunta ¿Se cuenta con acceso a internet en forma fluida y garantizada? Para medir las Condiciones laborales en época de pandemia, el 46.4% se encuentra de acuerdo (4) con el Acceso a Internet y ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) el 3.6% (fig. 5, tabla 7).

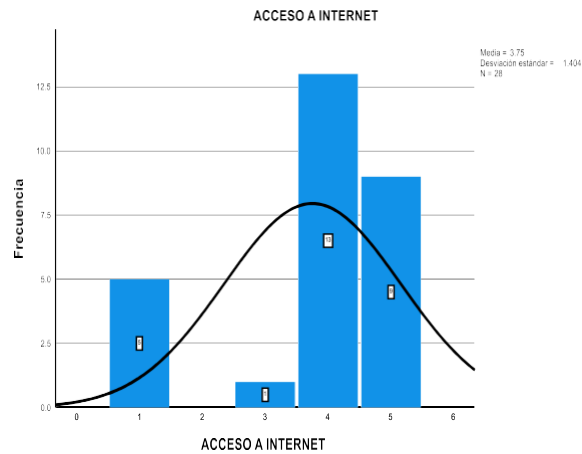


Figura 5. Histograma de respuesta a la pregunta 4: ¿Se cuenta con acceso a internet en forma fluida y garantizada?

Tabla 7. Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 4: ¿Se cuenta con acceso a internet en forma fluida y garantizada?

| Acceso a internet | | | | |
|-------------------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | Totalmente | 5 | 17.9 | 17.9 |
| | endesacuerdo | | | |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 3.6 | 3.6 |
| | De acuerdo | 13 | 46.4 | 46.4 |
| | Totalmente | 9 | 32.1 | 32.1 |
| | deacuerdo | | | |
| | Total | 28 | 100.0 | 100.0 |

De la quinta pregunta ¿Los jefes incentivan a tener mayor producción y cumplimiento? Para medir las Condiciones laborales en época de pandemia, el 46.4% se encuentra de acuerdo (4) con el Incentivo de Producción y totalmente de acuerdo (5) el 25.0% (fig. 6, tabla 8).

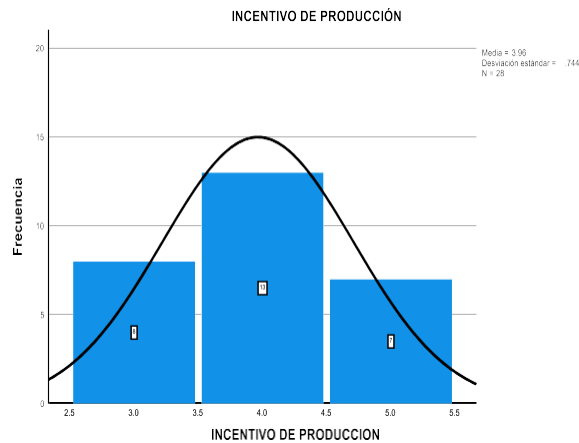


Figura 6. Histograma de respuesta a la pregunta 5 ¿Los jefes incentivan a tener mayor producción y cumplimiento?

Tabla 8. Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 5: ¿Los jefes incentivan a tener mayor producción y cumplimiento?

| | | Incentivo de producción | | |
|--------|--------------------------------|-------------------------|--------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 8 | 28.6 | 28.6 |
| | De acuerdo | 13 | 46.4 | 46.4 |
| | Totalmente de acuerdo | 7 | 25.0 | 25.0 |
| | Total | 28 | 100.0 | 100.0 |

De la sexta pregunta ¿Existe una buena relación interpersonal en su ambiente laboral? Para medir las Condiciones laborales en época de pandemia, el 53.6% se encuentra de acuerdo (4) con las Relaciones Interpersonales y ni de acuerdo ni endesacuerdo (3) el 10.7% (fig. 7, tabla 9).

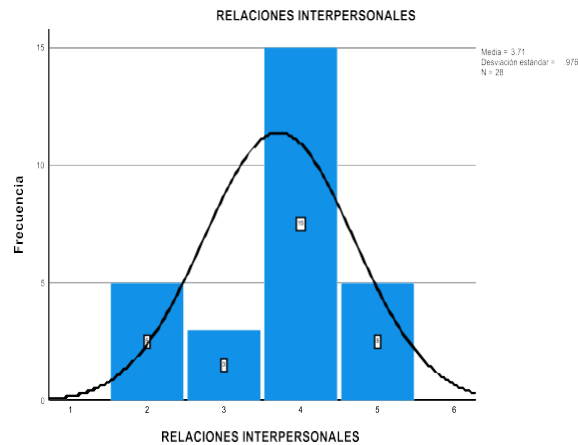


Figura 7. Histograma de respuesta a la pregunta 6 ¿Existe una buena relación interpersonal en su ambiente laboral?

Tabla 9. Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 6 ¿Existe una buena relación interpersonal en su ambiente laboral?

| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | |
|----------------------------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | En desacuerdo | 5 | 17.9 | 17.9 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | 10.7 | 10.7 |
| | De acuerdo | 15 | 53.6 | 53.6 |
| | Totalmente | 5 | 17.9 | 17.9 |
| deacuerdo | | | | |
| Total | | 28 | 100.0 | 100.0 |

De la séptima pregunta ¿Colabora con sus compañeros a superar las metas laborales? Para medir el Desempeño laboral en época de pandemia, el 35.7% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) con la Superación de Metas y de acuerdo (4) el 3.6% (fig. 8, tabla 10).

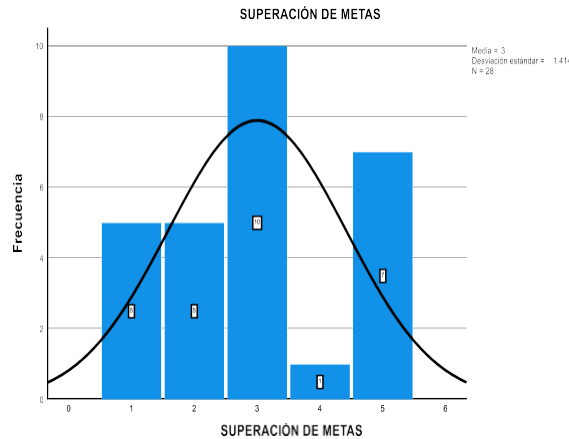


Figura 8. *Histograma de respuesta a la pregunta 7 ¿Colabora con sus compañeros a superar las metas laborales?*

Tabla 10. *Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 7 ¿Colabora con sus compañeros a superar las metas laborales?*

| | | Superación de metas | | |
|--------|--------------------------------|----------------------------|------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | Totalmente | 5 | 17.9 | 17.9 |
| | endesacuerdo | | | |
| | En desacuerdo | 5 | 17.9 | 17.9 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 10 | 35.7 | 35.7 |
| | De acuerdo | 1 | 3.6 | 3.6 |
| | Totalmente | 7 | 25.0 | 25.0 |
| | deacuerdo | | | |
| | Total | 28 | 100.0 | 100.0 |

De la octava pregunta ¿Tiene un adecuado temperamento con sus compañeros de trabajo? Para medir el Desempeño laboral en época de pandemia, el 42.9% se encuentra de acuerdo (4) con el Temperamento Laboral y ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) el 25.0% (fig. 9, tabla 11).

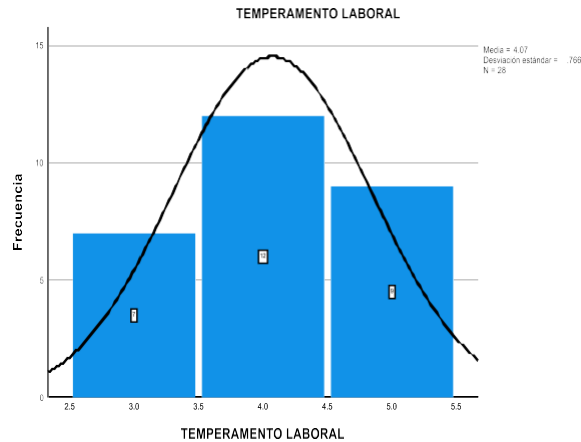


Figura 9. Histograma de respuesta a la pregunta 8 ¿Tiene un adecuado temperamento con sus compañeros de trabajo?

Tabla 11. Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 8 ¿Tiene un adecuado temperamento con sus compañeros de trabajo?

| | | Temperamento laboral | | |
|--------|--------------------------------|-----------------------------|------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 7 | 25.0 | 25.0 |
| | De acuerdo | 12 | 42.9 | 42.9 |
| | Totalmente | 9 | 32.1 | 32.1 |
| | de acuerdo | | | |
| | Total | 28 | 100.0 | 100.0 |

De la novena pregunta ¿La institución cumple con el logro de propósitos y objetivos propuestos en cada ejercicio presupuestal? Para medir el Desempeño laboral en época de pandemia, el 46.4% se encuentra de acuerdo (4) con el Cumplimiento de Propósitos y ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) el 10.7% (fig. 10, tabla 12).

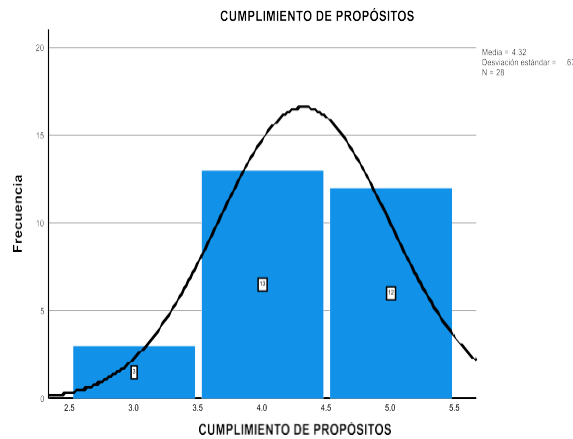


Figura 10. Histograma de respuesta a la pregunta 9 ¿La institución cumple con el logro de propósitos y objetivos propuestos en cada ejercicio presupuestal?

Tabla 12. Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 9 ¿La institución cumple con el logro de propósitos y objetivos propuestos en cada ejercicio presupuestal?

| Cumplimiento de propósitos | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | 10.7 | 10.7 |
| | De acuerdo | 13 | 46.4 | 46.4 |
| | Totalmente | 12 | 42.9 | 42.9 |
| | deacuerdo | | | |
| | Total | 28 | 100.0 | 100.0 |

De la décima pregunta ¿La Institución brinda oportunidades para capacitarse profesionalmente? Para medir el Desempeño laboral en época de pandemia, el 71.4% se encuentra de acuerdo (4) con la Capacitación Profesional y totalmente en desacuerdo (1) el 3.6% (fig. 11, tabla 13).

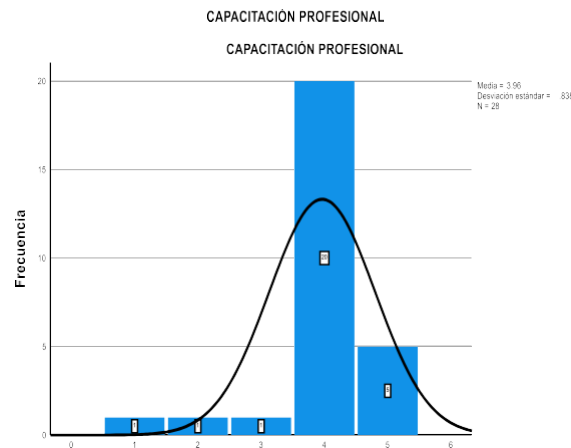


Figura 11. Histograma de respuesta a la pregunta 10 ¿La Institución brinda oportunidades para capacitarse profesionalmente?

Tabla 13. Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 10 ¿La Institución brinda oportunidades para capacitarse profesionalmente?

| | | Capacitación profesional | | |
|--------|--------------------------------|--------------------------|------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 1 | 3.6 | 3.6 |
| | En desacuerdo | 1 | 3.6 | 3.6 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 3.6 | 3.6 |
| | De acuerdo | 20 | 71.4 | 71.4 |
| | Totalmente de acuerdo | 5 | 17.9 | 17.9 |
| | Total | 28 | 100.0 | 100.0 |

De la onceava pregunta ¿La motivación laboral es parte del ejercicio diario impuesto por la dirección? Para medir el Desempeño laboral en época de pandemia, el 46.4% se encuentra de acuerdo (4) con la Motivación Laboral y en desacuerdo (2) el 17.9%(fig. 12, tabla 14).

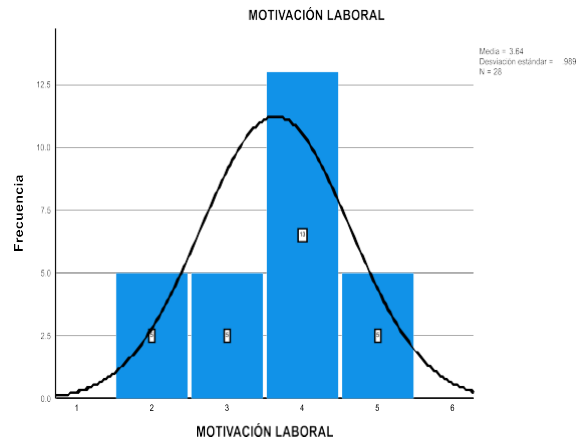


Figura 12. Histograma de respuesta a la pregunta 11 ¿La motivación laboral es parte del ejercicio diario impuesto por la dirección?

Tabla 14. Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 11 ¿La motivación laboral es parte del ejercicio diario impuesto por la dirección?

| | | Motivación laboral | | |
|-----------|--------------------------------|--------------------|------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | En desacuerdo | 5 | 17.9 | 17.9 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 17.9 | 17.9 |
| | De acuerdo | 13 | 46.4 | 46.4 |
| | Totalmente | 5 | 17.9 | 17.9 |
| deacuerdo | | | | |
| Total | | 28 | 100.0 | 100.0 |

De la doceava pregunta ¿El líder o jefe asume el control y hace cumplir los objetivos? Para medir el Desempeño laboral en época de pandemia, el 39.3% se encuentra de acuerdo (4) con el Control y Cumplimiento y ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) el 17.9% (fig. 13, tabla 15).

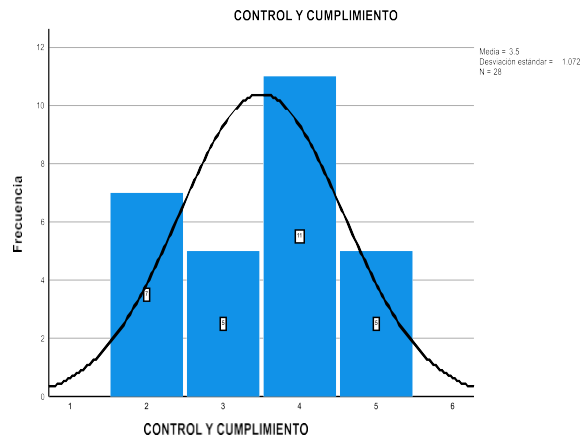


Figura 13. Histograma de respuesta a la pregunta 12 ¿El líder o jefe asume el control y hace cumplir los objetivos?

Tabla 15. Tabla de estadística descriptiva de la pregunta 12 ¿El líder o jefe asume el control y hace cumplir los objetivos?

| | | Control y cumplimiento | | |
|-----------|--------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
| Válido | En desacuerdo | 7 | 25.0 | 25.0 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 17.9 | 17.9 |
| | De acuerdo | 11 | 39.3 | 39.3 |
| | Totalmente | 5 | 17.9 | 17.9 |
| deacuerdo | | | | |
| Total | | 28 | 100.0 | 100.0 |

Podemos observar que todas tienen un mayor porcentaje de personas “de acuerdo” (4) con las condiciones y desempeño laboral. Siendo “totalmente de acuerdo” (5) y “totalmente en desacuerdo” (1) la segunda y tercera respuesta más registrada.

El coeficiente alfa de Cronbach fue de 93.0%, lo que indica que el instrumento utilizado (la encuesta) está altamente correlacionado con la medición de las variables “Condiciones laborales en época de pandemia” y “Desempeño laboral en una institución ministerial”. Indicado así un alto índice de fiabilidad de los resultados (Tabla 16).

Tabla 16. *Coeficiente alfa de Cronbach para la correlatividad entre el instrumento y las variables.*

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .930 | 12 |

Según los resultados de la prueba de correlación de Pearson entre las variables planteadas en la hipótesis general, se infiere que existe una correlación muy alta entre las Condiciones laborales en época de pandemia y el desempeño laboral en una institución ministerial equivalente al 85.7%, siendo esta asociación altamente significativa al nivel del alfa= al 1.01.

Tabla 17. *Correlación de Pearson entre las variables 1 (Condiciones laborales en época de pandemia) y 2 (desempeño laboral en una institución ministerial).*

| Correlaciones | | | |
|----------------------|-------------------------------|------------|------------|
| | | Variable 1 | Variable 2 |
| Variable 1 | Correlación de Pearson | 1 | .857** |
| | Sig. (bilateral) | | <.001 |
| | N | 28 | 28 |
| Variable 2 | Correlación de Pearson | .857** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | <.001 | |
| | N | 28 | 28 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto a la primera hipótesis específica, la prueba de Pearson nos indica que existe una correlación del 78.7% entre la variable 1, dimensión 1: Identidad de las condiciones laborales en épocas de pandemia y la variable 2: el desempeño laboral (Tabla 18).

Tabla 18. *Correlación de Pearson entre las variables 1, dimensión 1 (Identidad de las condiciones laborales en épocas de pandemia) y la variable 2 (Desempeño laboral).*

| Correlaciones | | | |
|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------|
| | | Variable 1 Dimensión 1 | Variable 2 |
| Variable 1 Dimensión 1 | Correlación de Pearson | 1 | .787** |
| | Sig. (bilateral) | | <.001 |
| | N | 28 | 28 |
| Variable 2 | Correlación de Pearson | .787** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | <.001 | |
| | N | 28 | 28 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para la segunda hipótesis específica, el resultado de la prueba de Pearson nos indica que existe relación entre la variable 1, dimensión 2: las comunicaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia y la variable 2: el desempeño laboral en una Institución Ministerial. La correlación alcanzada es de 76.9% considerada bastante alta, para la prueba estadística efectuada (Tabla 19).

Tabla 19.

Correlación de Pearson entre las variables 1, dimensión 2 (Identidad de las comunicaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia) y la variable 2 (Desempeño laboral).

| Correlaciones | | | |
|---------------------------|-------------------------------|------------|---------------------------|
| | | Variable 2 | Variable 1 Dimensión 2 |
| Variable 2 | Correlación de Pearson | 1 | .769** |
| | Sig. (bilateral) | | <.001 |
| | N | 28 | 28 |
| Variable 1 Dimensión 2 | Correlación de Pearson | .769** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | <.001 | |
| | N | 28 | 28 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tercera hipótesis específica, se infiere a nivel poblacional que existe una alta correlación entre la variable 1, dimensión 3: motivaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia y la variable 2: el desempeño laboral en una Institución Ministerial, con un resultado de 71.5% en la prueba de correlación de Pearson (tabla 20).

Tabla 20. *Correlación de Pearson entre las variables 1, dimensión 3 (motivaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia) y la variable 2 (Desempeño laboral).*

| Correlaciones | | |
|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| | Variable 2 | Variable 1 Dimensión 3 |
| Variable 2 | Correlación de Pearson | .715** |
| | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | N | 28 |
| Variable 1 Dimensión 3 | Correlación de Pearson | .715** |
| | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | N | 28 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente, se encontró una alta asociación del 75.6 % según la prueba de Pearson, entre la variable 1, dimensión 4: las relaciones interpersonales de las condiciones laborales en épocas de pandemia con la variable 2: el desempeño laboral en una Institución Ministerial. Se infiere a nivel poblacional que existe una asociación altamente significativa (Tabla 21).

Tabla 21. *Correlación de Pearson entre las variables 1, dimensión 4 (las relaciones interpersonales de las condiciones laborales en épocas de pandemia) y la variable 2 (Desempeño laboral).*

| Correlaciones | | | |
|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|--------|
| | Variable 2 | Variable 1 Dimensión 4 | |
| Variable 2 | Correlación de Pearson | 1 | .756** |
| | Sig. (bilateral) | | <.001 |
| | N | 28 | 28 |
| Variable 1 Dimensión 4 | Correlación de Pearson | .756** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | <.001 | |
| | N | 28 | 28 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

V. DISCUSIÓN

Diferentes estudios como el de Mayo, 2003, establecen una correlación directamente proporcional entre la satisfacción y el desempeño laborales, así también, distintos estudios alrededor del mundo realizados antes y durante la pandemia señalan la estrecha relación de las condiciones laborales, la satisfacción y el desempeño laboral. En una investigación realizada a empleados a tiempo completo del sector de las telecomunicaciones de Lahore y Karachi, en Pakistán, se utilizó un modelamiento de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados para probar la existencia de la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento. Llegando a la conclusión de que la satisfacción en el trabajo actúa como un mediador omitido entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral (Bashir et al, 2020).

Otro estudio, esta vez realizado a profesores de universidades privadas en Bangladesh, 2015, a través del análisis de regresión múltiple, halló que las condiciones laborales tenían un fuerte impacto en la satisfacción laboral (Muhammad, Azad & Beh, 2015).

En ese sentido, Shaju & Subhashini, 2017, estudiaron el impacto de la satisfacción laboral en el rendimiento laboral de los empleados, tanto supervisores como subordinados, que trabajan en la industria automovilística en Jalandhar, Punjab. Para lo cual utilizaron la escala de likert como método de medida para su encuesta. Además, cuando se correlacionó el Desempeño con la Satisfacción laboral y sus dimensiones, se halló una correlación significativa y positiva con el Factor Intrínseco del Trabajo ($r=0,646$, $p<0,01$), el Factor Extrínseco del Trabajo ($r=0,781$, $p<0,01$), el componente Psicosocial ($r=0,777$, $p<0,01$), el componente Económico ($r=0,690$, $p<0,01$) y el componente Comunitario/Nacional ($r=0,625$, $p<0,01$) a niveles de significación de 0,01.

Resultados similares encontramos en el trabajo de Urbano (2018), quien después de centrar su investigación en variables como “Comunicación” y “Condiciones laborales”, concluye mediante la prueba de Chi-cuadrado que existe relación directa y significativa entre el clima y el desempeño laborales.

En el Perú, el estudio realizado en una empresa Lechera, concluyó que el 82% de la población encuestada consideraba que el desempeño laboral era “excelente”, y el clima organizacional “bueno” en un 72.5%, mostrando una fuerte relación entre ambos factores, la cual se midió también con la prueba de Rho de Spearman, arrojando un 51.1% de correlatividad (Chagray et al, 2020).

Esto reafirma el resultado encontrado en la presente investigación, donde se midió un 85.7% de correlatividad de Pearson entre las condiciones y el desempeño laborales, pero en épocas de pandemia, además, el resultado de las encuestas arrojó una media de trabajadores “de acuerdo” con las condiciones y el desempeño laborales.

De los Heros, Murillo y Solana (2020), calcularon mediante correlaciones bivariadas de Pearson que las condiciones laborales eran la que menos influencia tenían en la satisfacción laboral de los docentes de medicina de una universidad en México, durante pandemia, con una correlación de 23.4%, siendo superada por la correlación entre la socialización y la satisfacción con un valor de 47.1%.

Mientras que en el estudio realizado por Chagray et al (2020), a una empresa lechera en Perú, halló mediante la prueba de Rho de Spearman que las relaciones Interpersonales tenían una correlación significativa de 52.3% con el desempeño laboral.

En el presente estudio, la dimensión de Identidad, que medía el espacio laboral en pandemia, es la que mayor correlatividad de Pearson obtuvo con el desempeño laboral, resultando un valor de 87.7%, y la dimensión de relaciones interpersonales medía un valor de 75.6%. Hallando

así diferencias y similitudes, pero sobre todo complementación con el estudio mexicano, ya que ellos consideran, además, variables referentes a la autonomía y habilidades del trabajador, mientras que el presente estudio refuerza la información sobre las condiciones laborales, al igual que el resultado hallado en el trabajo de Chagray et al (2020).

Por otro lado, una investigación realizada en Sri Lanka, evaluó, mediante cuestionarios a 100 académicos y entrevistas semiestructuradas a 20 académicos, que enseñaban en una universidad, el impacto del aislamiento en el trabajo por causa de la pandemia, sobre la satisfacción laboral. Para lo cual analizaron los datos mediante estadísticas descriptivas, análisis de regresión, de correlación y temático, además de una triangulación. Revelando que el aislamiento en el ambiente de trabajo ha generado un impacto negativo en la satisfacción laboral (Bandara & Senanayaka, 2020).

Siguiendo con la variable de relaciones, se estudió el juego de estas en la configuración de la satisfacción laboral como factor de importancia para la salud mental positiva en el trabajo durante la pandemia a una muestra poblacional de 220 empleados de una empresa de TI en Polonia. Para el análisis utilizaron estadística descriptiva y correlación de Pearson entre las variables, hallando que las relaciones con los empleados y la confianza interpersonal son importantes para la satisfacción laboral. Por lo que para obtener un buen rendimiento de los trabajadores es importante proporcionar un espacio para la interacción (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021).

Otro estudio midió el impacto de la pandemia de COVID-19 en la satisfacción laboral, enfocándose en el factor del estrés laboral y la resiliencia organizativa. Para lo cual desarrolló una encuesta en línea a 681 trabajadores del sector hotelero de Taiwán. Los resultados del análisis de correlación entre las variables confirmaron una relación significativa negativa entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo ($r = -0,352$, $p < 0,01$), así

como una relación negativa significativa entre la percepción de amenaza del COVID-19 y la satisfacción laboral ($r = -0,623$, $p < 0,01$). Confirmando así la hipótesis que sostiene que el estrés laboral tiene un efecto mediador sobre la satisfacción laboral de los empleados y este a su vez influye en los resultados empresariales de los hoteles. Sin embargo, el factor de resiliencia organizativa tuvo un efecto moderador sobre el estrés laboral (Cheng & Kao, 2022).

Se resalta pues la importancia de medir la relación entre el rendimiento y las condiciones laborales, en especial aquellas relacionadas a la comunicación y las relaciones interpersonales ya que influirán en los resultados de la empresa. En el presente estudio el 53.6% del personal encuestado se encontró de acuerdo con las Relaciones Interpersonales y ni de acuerdo ni en desacuerdo el 10.7%. Ya que solo la mitad del personal está satisfecho con este factor, es primordial enfocar esfuerzos en mejorarlo.

Otro estudio realizado a los trabajadores de una empresa de ingeniería en Jordania midió la influencia del entorno en el desempeño laboral (Ruido; temperatura, aire; luz y color; espacio) y empleó la escala de Likert como herramienta de medición en la encuesta. Obtuvieron como resultado que el 76,0% tenían una ventilación adecuada, el 56,0% tenían un entorno térmicamente confortable, el 84,0% estuvo de acuerdo con la flexibilidad y comunicación en su entorno laboral 80.0%. Concluyendo en que las principales condiciones físicas a las que hay que atender son variables, como el ruido, el mobiliario de oficina, la ventilación y la luz, ya que la mejora del entorno de trabajo aumenta el rendimiento de los trabajadores (Al-Omari & Okasheh, 2017).

Álvarez (2021), nos dice que el número de personas con las que se comparte la vivienda va a influenciar el desempeño laboral, además, que la autonomía y la comunicación organizacional mediante herramientas tecnológicas fue considerada como una ventaja sobre el rendimiento laboral

por el 92% de la población consultada. Finalmente, indica que la motivación y las comunicaciones afectan directamente al desempeño laboral.

Por otro lado, un estudio realizado en Rumania examinó la relación entre los factores individuales, domésticos/familiares, laborales y organizativos y la adaptación al teletrabajo durante la COVID-19. Para lo cual se encuestó a 482 empleados que realizaron teletrabajo durante la pandemia y se procesaron los datos mediante un análisis de regresión jerárquica para cada una de las variables dependientes. Concluyendo en que los factores ambientales, es decir la relación entre la familia y el espacio laboral, además de un ambiente físico adecuado para el desarrollo de las actividades de trabajo fueron determinantes en la adecuación del teletrabajador a las nuevas condiciones de pandemia (Mihalca, Irimiaș & Brendea, 2021).

Estos estudios resaltan la importancia de un espacio laboral favorable para el desarrollo de los deberes en casa. En el presente trabajo se halló que el 57.1% de los empleados encuestados están de acuerdo con el ambiente laboral en pandemia, mientras que el 17.9% está en desacuerdo. Lo que demuestra que el centro ministerial debe centrarse en incrementar el número de empleados satisfechos con esta variable si busca incrementar su rendimiento.

Por otro lado, el estudio realizado a una población de 350 empleados de bancos rurales de Denpasar en Bali, durante la pandemia del covid-19. En el cual tomó una muestra representativa de 100 empleados, a quienes se encuestaron sobre tres tipos de variables, la variable dependiente fue el rendimiento de los empleados, las variables independientes fueron: la cultura organizativa, la tecnología y la satisfacción laboral y finalmente, la variable interviniente fue la motivación laboral. Concluyó que la cultura de trabajo no influyó mucho en el desempeño laboral, sin embargo, los factores como la motivación y la satisfacción tuvieron un fuerte impacto en el desempeño laboral durante la pandemia (Sapta, Muafi & Setini, 2021).

En el presente estudio, la dimensión de comunicaciones se relacionó en un 76.9% con el desempeño laboral en épocas de pandemia, mientras que la dimensión de motivación se relacionó en un 71.5% según la escala de Pearson.

Existen otros estudios como el de Martin, Hauret & Fuhrer (2022), en el cual se desarrolla cada variable (comunicación, desempeño laboral, etc.) según la curva de crecimiento de aprendizaje sobre el manejo de los medios digitales, y separa a los trabajadores por perfiles según edad y cercanía con estos medios.

Este mismo concepto, es el que se plantea en la investigación realizada en una compañía austriaca en la cual, durante la pandemia, la productividad se incrementó con el trabajo remoto, sin embargo, aquellos que no se adaptaron, disminuyeron su productividad individual (Beno & Hvoreck, 2021).

Del mismo modo, en el presente trabajo de investigación se obtuvieron respuestas negativas hacia las variables evaluadas en la encuesta, un porcentaje mínimo de los trabajadores de la entidad ministerial afirmó estar “totalmente en desacuerdo” con las condiciones y desempeño laboral durante la pandemia.

Sin embargo, así como para algunas personas fue complicado adaptarse, en países como Indonesia ocurrió un evento distinto. Esta investigación realizada a trabajadores de Indonesia durante la pandemia del covid-19, evaluó mediante la prueba de chi-cuadrado la influencia del entorno laboral, la satisfacción y la motivación laborales como variables mediadoras del rendimiento laboral. Hallando una fuerte relación entre estas, además se encontró que los trabajadores encuestados incrementaron su rendimiento laboral al trabajar desde casa, debido a que este cambio mejoró la satisfacción y motivación laboral (Susilo, 2020).

Por otro lado, un estudio realizado a 500 empleados de la Industria de

la tecnología de la información, ubicados alrededor del mundo, pudo determinar que pocos eran los trabajadores que consideraban como una desventaja la falta de reuniones con sus compañeros de oficina y el desorden que se generaba en las comunicaciones entre áreas de trabajo (Pantanjali & Bhatta, 2022).

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe relación entre las identidades de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, lo que nos demuestra que las condiciones laborales en las que se ve inmerso un trabajador resulta un factor imprescindible para tener un propicio y productivo desempeño laboral en la Institución Ministerial, por lo que se concluye que hay una correlación positiva entre ambas variables, alcanzando una correlación del 78.7%.

Segundo: Existe relación entre las comunicaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial, se concluye que la comunicación tiene una asociación altamente significativa con una correlación del 76.9%.

Tercero: Existe relación entre las motivaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial durante el año 2020, por lo que se concluye que las motivaciones tienen una asociación significativa con el desempeño laboral, alcanzando una correlación del 71.5%

Cuarto: Existe la asociación entre las relaciones interpersonales de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial durante el año 2020, lo que concluye que su correlación del 75.6% es considerablemente alta para la prueba estadística efectuada.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se deberá de tomar en cuenta estos problemas que trajo consigo la pandemia y considerar como acción importante de parte de la oficina de personal, tomando conciencia de las condiciones que enfrentan los trabajadores con el nuevo modo de trabajo.

Para este efecto se recomienda la realización de talleres que tengan como tema principal la equidad entre la familia y el trabajo, así como contar con la orientación permanente de un profesional en medicina ocupacional a fin de contar con mejoras en bienestar de los colaboradores de la Institución ministerial.

Segundo: Se recomiendan las capacitaciones continuas a fin de lograr un clima más competitivo entre los trabajadores y así mejorar su desempeño laboral, desarrollando políticas de formación constante, lo que obtendrá como resultado incrementar los conocimientos profesionales de tal forma que estarían contribuyendo de forma eficaz y eficiente a la gestión institucional.

Tercero: Dentro de las capacitaciones considerar algo muy importante que es la forma de optimizar el tiempo, toda vez que como resultados se muestran un aumento en la carga laboral y por lo tanto en el horario laboral, considerando esto se lograría que el trabajador obtenga una mejor calidad de vida, evitando mayormente situaciones de estrés que redundaría en la salud del trabajador.

Cuarto: Se recomienda establecer algunos mecanismos en la evaluación del desempeño laboral, que al ser constante permitiría su medición efectiva y así tomar medidas a tiempo implementando las mejoras continuas.

Quinto: Se recomienda la implementación de formas de comunicación que optimice la interacción entre los funcionarios públicos independientemente de la actividad en la cual se desempeñen, con estas implementaciones se lograrían mejores beneficios además de estar conectados mediante la tecnología y la agilización de los procesos de una manera virtual.

Sexto: Con el fin de mantener la productividad del personal en el trabajo a distancia, se deberían implementar los espacios adecuados en los cuales el trabajador cumpla con su labor con comodidad, buena iluminación, ventilación, accesibilidad a la conectividad, lo cual brindarían mejores resultados en su desenvolvimiento personal y la realización de sus labores.

REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009).** Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Apaza Jara, F. B. (2018).** Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas–Cusco,2018.
- Aguilar, V. J. C., Pejerrey, J. A. Á., Ramírez, M. G. A. C., & Rosales, L. A. F. C. (2020).** El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50–55. <https://doi.org/10.19083/RGM.V6I1.1489>
- Abanto, C. (2021).** Trabajo remoto y Teletrabajo: similitudes, diferencias y perspectivas. *Revista Gestion Publica & Control* N° 17.
- Álvarez, D. (2021).** Impacto del trabajo en casa en la gestión del desempeño laboral durante la pandemia por covid-19. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ingeniería. Extraído de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39159/AlvarezRodriguezDianaJineth2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arango, V., & Preciado, D. (2021).** *Teletrabajo y trabajo en casa: Diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por Covid-19* (Bachelor's thesis, Universidad EAFIT).
- Bandara, W. M. H. K., & Senanayaka, S. G. M. S. D. (2020).** The Impact of

workplace Isolation on Job Satisfaction of Academics in Sri Lanka during Covid-19 Pandemic. *Journal of Management and Tourism Research (JMTR)*, 24.

Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1801961.

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Briones, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 26-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1272>

Beno, M., & Hvorecky, J. (2021). Data on an Austrian Company's Productivity in the Pre-Covid-19 Era, During the Lockdown and After Its Easing: To Work Remotely or Not?. *Frontiers in Communication*, 6, 641199.

Chávez, G. (2008) *Guía Metodológica Para la Elaboración de Proyectos e Informes*. [Tesis para Optar el Título de Licenciado en Psicología]. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2).

Castañeda, D. & Rodríguez, J. (2020). COVID 19 - La pandemia. Una mirada a sus impactos en Latinoamérica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 746–753. <https://doi.org/10.37960/RVG.V25I91.33162>

Coombs, & Timothy, W. (2020). Public Sector Crises: Realizations from Covid-19 for Crisis Communication. *Partecipazione e Conflitto*, 13(2), 990–1001. <https://doi.org/10.1285/I20356609V13I2P990>

Cheng, S. C., & Kao, Y. H. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction: A mediated moderation model using job stress and organizational resilience in the hotel industry of Taiwan. *Heliyon*, 8(3), e09134

De Los Heros, M., Murillo, S., & Solana, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe*, (26), 1-21.

Decreto Supremo N°008-2020-SA. Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. (11 de mayo de 2020). Normas Legales N°15304. Diario Oficial El Peruano

Decreto Legislativo N°1499. Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID – 19. (10 de mayo de 2020). Normas Legales N°15413. Diario Oficial El Peruano.

Decreto Legislativo N°1505. Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. (11 de mayo del 2020). Normas Legales N°15415. Diario oficial El Peruano

Escobar, J. (2021). Evaluación del desempeño en tiempos de Covid-19 y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la comercializadora de agroquímicos de la ciudad de Guayaquil [Universidad Casa Grande: Facultad de Ecología Humana, Educación y Desarrollo].

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/2733>

Fernández, C., Bravo, D., & Medina, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de

- Herzberg. Cuadernos de trabajo social, 32(2), 397-406.
- Guartán, A. & Torres, O.,** (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 Digital Publisher CEIT, 4(6), 13-26.
- Gibson, J. & Ivancevich, J.** (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. Santiago, Chile: McGraw Hill Interamericana.
- Health** of munition workers, great Britain. (1916). Monthly Review of the U.S. Bureau of Labor Statistics, 2(5), 66–70.
<http://www.jstor.org/stable/41822985>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.** (1959). The Motivation to Work, New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F.** (1976). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, 40(1), 53-62.
- Hernández, R. Fernández, C Baptista, C.** (2010). Metodología de la Investigación. 5ta. Ed. México: Edit. Mc Graw Hill.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J.** (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), 740–760.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Jaramillo, M. & López, K.** (2021). Políticas para combatir la pandemia de COVID-19. Lima: GRADE, 2021 (Documentos de Investigación, 112). COVID-19, Políticas Gubernamentales, Perú
- Maslow, A. H.** (1958). A Dynamic Theory of Human Motivation. In C. L. Stacey & M. DeMartino (Eds.), *Understanding human motivation* (pp. 26–47). Howard Allen Publishers. <https://doi.org/10.1037/11305-004>
- Mayo, E.** (2003). The Human Problems of an Industrial Civilization (1st ed.).

Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203487273>

- Muhammad**, A., Azad, A., & Beh, L. (2015). Determinants of academics' job satisfaction: Empirical evidence from private universities in Bangladesh. *PloSone*, 10(2), e0117834.
- Molino**, (2016). Dominar el deseo: el imperativo de la felicidad en el capitalismo emocional. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 11(2).
- Mora**, J. & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Ministerio** de Economía y Finanzas (Julio 2020) Perú: Situación económica actual y medidas de política [Videoconferencia] Disponible en:
https://www.youtube.com/watch?v=k7hh5RFZIDM&ab_channel=MinisteriodeEconom%C3%ADayFinanzasdelPer%C3%BA
- Montero**, B., Vasconcelos, K. & Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS, ISSN-e 2173-1675, Vol. 10, No. 2 (Comunicación de crisis en salud Covid-19 y otras crisis sanitarias), 2020 (Ejemplar dedicado a: Monográfico Covid-19), págs. 109-125, 10(2), 109–125.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392&info=resumen&idioma=ENG>
- Mihalca**, L., Irimiaș, T., & Brendea, G. (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic: Determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620-636
- Martin**, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *Plos one*, 17(3), e0265131.

- NEFTALI**, T. D. D. L. (2016). Población y Muestra. (México)
- Osemeke**, M., & Adegboyega, S. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai journal of accounting, business and finance*, 1(1), 161-173.
- Peralta**, Á., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, ISSN-e 2588-073X, Vol. 4, No. 1, 2020, págs. 326-335, 4(1), 326–335. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402204&info=resumen&id ioma= SPA>
- Patanjali**, S., & Bhatta, N. (2022). Work from Home During the Pandemic: The Impact of Organizational Factors on the Productivity of Employees in theIT Industry. *Vision*, 09722629221074137.
- Ramírez**, J., Tapia, H., Vega, C. & Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana deGerencia*, 26(94), 622-677.
- Shaju**, M., & Subhashini, D. (2017). A Study on the Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees Working in Automobile Industry. *Journal of Management Research* (09725814), 17(2).
- Susilo**, D. (2020). Revealing the effect of work-from-home on job performance during the COVID-19 crisis: Empirical evidence from Indonesia. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(1), 23-40.
- Sapta**, I., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The role of technology, organizational culture, and job satisfaction in improving employee performance during the Covid-19 pandemic. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495-505.
- Soto**, M. (2021). Evaluación de las Herramientas TIC de Teletrabajo y

Adecuación de las Condiciones Laborales Peruanas en la Emergencia Sanitaria COVID-19. Universidad Autónoma de Ica.
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/901>

Tamayo, C. & Silva, I. (2012). Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Tejada, C., & Reyes, F. (2021). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(2), 38-45.

Urbano, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. Aporte Santiaguino, ág-167.

Yarnold, E. (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. *Not. CIELO*, 1(2).

ANEXOS

Anexo 1.- Matriz de Consistencia General de la Investigación

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE(S) | TEORÍAS | METODOLOGÍA |
|--|---|--|-------------------------|---|--|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Primera Variable | Teoría 1 | Enfoque o ruta de investigación |
| ¿Cómo las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial? Año 2020 | Determinar la relación entre las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial. Año 2020. | Existe relación entre las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial. Año 2020. | Condiciones Laborales | La Teoría Humanista Mayo (1933) | Cuantitativo |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | | | Alcance de investigación |
| Problema Específico 1 | Objetivo Específico 1 | Hipótesis Específica 1 | Segunda Variable | Teoría 2 | Correlacional |
| ¿Cómo las identidades de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial? Año 2020 | Determinar la relación entre las identidades de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial. Año 2020. | Existe relación entre las identidades de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial. Año 2020. | | | Diseño de la investigación |
| Problema Específico 2 | Objetivo Específico 2 | Hipótesis Específica 2 | Desempeño Laboral | Teoría del Comportamiento Maslow (1958) | Cuantitativo |
| ¿Cómo las comunicaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial? Año 2020 | Determinar la relación entre las comunicaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial. Año 2020. | Existe relación entre las comunicaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial. Año 2020. | | | No experimental longitudinal |
| Problema Específico 3 | Objetivo Específico 3 | Hipótesis Específica 3 | | | Cualitativo |
| ¿Cómo las motivaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial? Año 2020 | Determinar la relación entre las motivaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial. Año 2020. | Existe relación entre las motivaciones de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial. Año 2020. | | | No aplica |
| Problema Específico 4 | Objetivo Específico 4 | Hipótesis Específica 4 | | | Unidad (es) de análisis |
| ¿Cómo las relaciones interpersonales de las condiciones laborales en épocas de pandemia se relacionan con el desempeño laboral en una Institución Ministerial? Año 2020. | Determinar la asociación entre las relaciones interpersonales de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial. Año 2020. | Existe relación entre las relaciones interpersonales de las condiciones laborales en épocas de pandemia con el desempeño laboral en una Institución Ministerial. Año 2020. | | | Trabajadores |
| | | | | | Técnica (s) |
| | | | | | Encuesta |
| | | | | | Instrumento (s) |
| | | | | | <i>Cuestionario</i> |
| | | | | | Solo un instrumento |

Anexo 2.- CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES LABORALES

| Variable 1: Condiciones laborales | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión/Indicador | | | | | | | | |
| Identidad/Ambiente laboral | | | | | | | | |
| 1 | ¿El espacio asignado para trabajo es adecuadamente suficiente? | X | | X | | X | | |
| Identidad/Material de trabajo | | | | | | | | |
| 2 | ¿Se cuenta con todos los recursos materiales para ejercer su labor eficientemente? | X | | X | | X | | |
| Comunicación/ Vías de comunicación | | | | | | | | |
| 3 | ¿La comunicación entre sus compañeros de trabajo y jefes es eficaz? | X | | X | | X | | |
| Comunicación/ Acceso al internet | | | | | | | | |
| 4 | ¿Se cuenta con acceso a internet en forma fluida y garantizada? | X | | X | | X | | |
| Motivación/ Incentivos personales | | | | | | | | |
| 5 | ¿Los jefes incentivan a tener mayor producción y cumplimiento? | X | | X | | X | | |
| Relaciones/ Nivel de estrés | | | | | | | | |
| 6 | ¿Existe una buena relación interpersonal en su ambiente laboral? | X | | X | | X | | |

Anexo 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

| Variable 2: Desempeño laboral | | Pertinencia¹ | | Relevancia² | | Claridad³ | | Sugerencias |
|---------------------------------------|--|--------------------------------|----|-------------------------------|----|-----------------------------|----|--------------------|
| Dimensión/Indicador | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Eficacia/Personalidad | | | | | | | | |
| 1 | ¿Colabora con sus compañeros a superar las metas laborales? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Tiene un adecuado temperamento con sus compañeros de trabajo? | X | | X | | X | | |
| Eficacia/Eficiencia | | | | | | | | |
| 3 | ¿La institución cumple con el logro de propósitos y objetivos propuestos en cada ejercicio presupuestal? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿La Institución brinda oportunidades para capacitarse profesionalmente? | X | | X | | X | | |
| Liderazgo/Cumplimiento laboral | | | | | | | | |
| 5 | ¿La motivación laboral es parte del ejercicio diario impuesto por la dirección? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿El líder o jefe asume el control y hace cumplir los objetivos? | X | | X | | X | | |

Anexo 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia proba.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después**
de corregir [] **Noaplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.

Beatríz Panche RodríguezDNI: 09586832

Especialidad del validador: Dra. En Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Callao, 30 de junio de 2022



Firma del experto informante

Anexo 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia proba.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después**
de corregir [] **Noaplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. Lupe Graus CortézDNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Callao, 30 de junio de 2022



Firma del experto informante

Anexo 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia proba.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable**
después de corregir [] **Noaplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.

Oswaldo Daniel Casazola CruzDNI: 40081695

Especialidad del validador: Mg. en Ingeniería de Sistemas

Callao, 30 de junio de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Firma del experto informante

Anexo 3.- Cuestionario

Cuestionario de Investigación

A los Colaboradores de una Institución Ministerial

Estimado Colaborador, el motivo de este formulario, es conocer su opinión, con respecto a las Condiciones laborales y evaluación del Desempeño laboral en épocas de pandemia, en vuestra Institución. En tal sentido, se le solicita tenga a bien responder esta pequeña encuesta, la cual es anónima y en dónde solo debe marcar una opción por pregunta. Se agradece su gentil apoyo que me permitirá cumplir con el objetivo en determinar si existe relación entre las dos variables antes mencionadas (Condiciones laborales y evaluación de desempeño en épocas de pandemia), sobre la base de esta escala de respuestas.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

1. ¿El espacio asignado para trabajo es adecuadamente suficiente?

Marca solo un óvalo.

- 1
 2
 3
 4
 5

Activar Winc
Ve a Configuración

2. ¿Se cuenta con todos los recursos materiales para ejercer su labor eficientemente?

Marca solo un óvalo.

- 1
 2
 3
 4
 5

3. ¿La comunicación entre sus compañeros de trabajo y jefes es eficaz?

Marca solo un óvalo.

- 1
 2
 3
 4
 5

Activar Winc
Ve a Configuración

4. ¿Se cuenta con acceso a internet en forma fluida y garantizada?

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

5. ¿Los jefes incentivan a tener mayor producción y cumplimiento?

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Activar Win
Ve a Configurac

6. ¿Existe una buena relación interpersonal en su ambiente laboral?

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

7. ¿Colabora con sus compañeros a superar las metas laborales?

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Activar Wind
Ve a Configuració

8. ¿Tiene un adecuado temperamento con sus compañeros de trabajo?

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

9. ¿La institución cumple con el logro de propósitos y objetivos propuestos en cada ejercicio presupuestal?

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Activar Winc
Ve a Configuración

10. ¿La Institución brinda oportunidades para capacitarse profesionalmente?

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

11. ¿La motivación laboral es parte del ejercicio diario impuesto por la dirección?

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Activar Winc
Ve a Configuración

12. ¿El líder o jefe asume el control y hace cumplir los objetivos?

Marca solo un óvalo.

1

2

3

4

5

Anexo 4.- Resultado de Encuesta

| RESULTADOS DE LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PROVENIENTE DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------|---------------------------|----|---------------------------|------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|-----|-----|------------------------|----|-----------------------|------|------|------|------|--|--|--|--|
| N° de personas | 1 | Totalmente en desacuerdo | | | 2 | Desacuerdo | 3 | Ni de acuerdo Ni en desacuerdo | | | 4 | De acuerdo | 5 | Totalmente de acuerdo | | | | | | | | |
| | VARIABLE 1: CONDICIONES LABORALES | | | | | | VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD | | DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN | | DIMENSIÓN 3: MOTIVACIONES | | 4: RELACIONES | | DIMENSIÓN 1: EFICACIA | | | DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO | | | | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | V1 | V2 | V1D1 | V1D2 | V1D3 | V1D4 | | | | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 22 | 23 | 7 | 9 | 3 | 3 | | | | |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 18 | 8 | 7 | 3 | 3 | | | | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 30 | 10 | 10 | 5 | 5 | | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 21 | 8 | 8 | 4 | 4 | | | | |
| 5 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 15 | 19 | 6 | 3 | 4 | 2 | | | | |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24 | 24 | 7 | 9 | 4 | 4 | | | | |
| 7 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 20 | 18 | 8 | 6 | 3 | 3 | | | | |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 30 | 10 | 10 | 5 | 5 | | | | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 21 | 8 | 8 | 4 | 4 | | | | |
| 10 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 15 | 17 | 6 | 3 | 4 | 2 | | | | |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 23 | 23 | 7 | 8 | 4 | 4 | | | | |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 22 | 15 | 8 | 7 | 3 | 4 | | | | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 30 | 10 | 10 | 5 | 5 | | | | |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 21 | 8 | 8 | 4 | 4 | | | | |
| 15 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 15 | 17 | 6 | 3 | 4 | 2 | | | | |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 22 | 23 | 7 | 8 | 3 | 4 | | | | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 23 | 20 | 8 | 8 | 3 | 4 | | | | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 30 | 29 | 10 | 10 | 5 | 5 | | | | |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 21 | 8 | 8 | 4 | 4 | | | | |
| 20 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 15 | 19 | 6 | 3 | 4 | 2 | | | | |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 23 | 22 | 7 | 8 | 4 | 4 | | | | |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 22 | 21 | 8 | 7 | 3 | 4 | | | | |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 30 | 10 | 10 | 5 | 5 | | | | |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 21 | 8 | 8 | 4 | 4 | | | | |
| 25 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 15 | 19 | 6 | 3 | 4 | 2 | | | | |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 24 | 8 | 8 | 3 | 4 | | | | |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 28 | 27 | 10 | 9 | 5 | 4 | | | | |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 28 | 27 | 10 | 9 | 5 | 4 | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS COMPLETA

Siendo las 19:00 horas del 11/08/2022, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis Completa titulada: "Condiciones laborales y evaluación del desempeño laboral en épocas de pandemia . De una institución ministerial. 2020.", presentado por el autor DULANTO QUIJANO MARTHA TERESA estudiante MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis Completa, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

| Autor | Dictamen |
|-------------------------------|-----------------|
| MARTHA TERESA DULANTO QUIJANO | Excelencia |

Firmado digitalmente por: PANCHEROB
el 16 Ago 2022 16:20:14

Firmado digitalmente por: JRSANCHEZP el
17 Ago 2022 09:51:26

**ODOÑA BEATRIZ PANCHE
RODRIGUEZ
PRESIDENTE**

**JUAN ROMAN SANCHEZ PANTA
SECRETARIO**

Firmado digitalmente por: MMORIP el 16 Ago
2022 17:29:00

**MANUEL ALBERTO MORI PAREDES
VOCAL**

Código documento Trilce: TRI - 0397458



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, DULANTO QUIJANO MARTHA TERESA identificado con N° de Documento N° 07245092 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Condiciones laborales y evaluación del desempeño laboral en épocas de pandemia de una Institución Ministerial, 2020."

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

| |
|--|
| |
|--|

LIMA, 06 de Agosto del 2022

| Apellidos y Nombres del Autor | Firma |
|--|---|
| MARTHA TERESA DULANTO QUIJANO DNI: 07245092 ORCID: 0000-0002-2964-1958 | Firmado electrónicamente por: MDULANTOQ el 06-08- 2022 22:58:44 |

Código documento Trilce: TRI - 0397460



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORI PAREDES MANUEL ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "Condiciones laborales y evaluación del desempeño laboral en épocas de pandemia . De una institución ministerial. 2020.", cuyo autor es DULANTO QUIJANO MARTHA TERESA, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 06 de Agosto del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| MORI PAREDES MANUEL ALBERTO DNI: 07856089 ORCID 0000-0002-9687-492X | Firmado digitalmente por: MMORIP el 14-08-2022 18:25:46 |

Código documento Trilce: TRI - 0397461



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DULANTO QUIJANO MARTHA TERESA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Condiciones laborales y evaluación del desempeño laboral en épocas de pandemia . De una institución ministerial. 2020.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| DULANTO QUIJANO MARTHA TERESA DNI: 07245092 ORCID 0000-0002-2964-1958 | Firmado digitalmente por: MDULANTOQ el 20-08- 2022 00:40:11 |

Código documento Trilce: INV - 0789036