



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Desempeño laboral en tiempos de la COVID19 en escenarios no controlados, Lima 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Administración**

AUTOR:

Navarro Navarro, Víctor Alexander (ORCID: 0000-0002-7897-7829)

ASESOR:

Dr. Vásquez Mondragón, Walter Manuel (ORCID: 0000-0003-3210-9433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Herramientas Gerenciales

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Sin lugar a dudas a toda mi familia, en especial a mis padres y a mi hermano, son ellos que siempre me animaron a no caer y a seguir adelante.

Agradecimiento

El agradecimiento general a todas las personas que desinteresadamente aportaron a esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías y subcategorías	13
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor Científico	15
3.8. Método de análisis de Información	16
3.8. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. PROPUESTA	36
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Gantt de Desarrollo del Plan de actividades	Pág. 38
---------	---	------------

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Elaboración propia de variable de estudio y sus dimensiones	Anex7

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Analizar los factores que impactan en el desempeño laboral en tiempos de la Covid19 en escenarios no controlados, Lima 2021. Las subcategorías apriorísticas analizadas son cuatro: competencias laborales, procrastinación laboral, resiliencia y estrés.

El estudio se sustenta en el paradigma interpretativo, de enfoque cualitativo, de tipo básico, nivel exploratorio, diseño fenomenológico con especial atención en el estudio de caso. Se han aplicado técnicas de recolección de datos, entre las cuales se tiene a la entrevista, en cuanto a ellas(entrevistas) se aplicaron a 5 colaboradores de las diversas líneas organizacionales. Referente al instrumento utilizado fue la guía de entrevista, se realizó la validación de contenido a través de juicio de expertos, entre los principales resultados se menciona que los colaboradores logran un desempeño laboral optimo en base a que tienen claro cuales son sus objetivos y así mismo disfrutan lo que hacen y constantemente están buscando desarrollarse y ser reconocidos, se concluye que el factor que predomina e impacta es el perfil del colaborador.

Palabras clave: Desempeño laboral, Covid 19, escenarios no controlados, desempeño, control, escenarios.

Abstract

The objective of this research was to analyze the factors that impact job performance in times of Covid19 in uncontrolled scenarios, Lima 2021. The a priori subcategories analyzed are four: job skills, job procrastination, resilience and stress. The study is based on the interpretive paradigm, qualitative approach, basic type, exploratory level, phenomenological design with special attention to the case study. Data collection techniques have been applied, among which we have the interview, as for them (interviews) they were applied to 5 collaborators of the various organizational lines. Regarding the instrument used, it was the interview guide, content validation was carried out through expert judgment, among the main results it is mentioned that the collaborators achieve optimal work performance based on the fact that they are clear about their objectives and likewise They enjoy what they do and are constantly seeking to develop and be recognized, it is concluded that the predominant and impacting factor is the profile of the collaborator.

Keywords: Job performance, Covid 19, uncontrolled scenarios, performance, control, scenarios

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi analisar os fatores que impactam o desempenho no trabalho em tempos de Covid19 em cenários não controlados, Lima 2021. As subcategorias a priori analisadas são quatro: habilidades para o trabalho, procrastinação do trabalho, resiliência e estresse.

O estudo baseia-se no paradigma interpretativo, abordagem qualitativa, tipo básico, nível exploratório, desenho fenomenológico com especial atenção ao estudo de caso. Foram aplicadas técnicas de coleta de dados, dentre as quais temos a entrevista, já que para elas (entrevistas) foram aplicadas a 5 colaboradores das diversas linhas organizacionais. Em relação ao instrumento utilizado, foi o roteiro de entrevista, a validação de conteúdo foi realizada por meio de julgamento de especialistas, dentre os principais resultados cita-se que os colaboradores alcançam ótimo desempenho laboral pelo fato de terem clareza sobre seus objetivos e, da mesma forma, gostam do que fazem e buscam constantemente se desenvolver e serem reconhecidos, conclui-se que o fator predominante e impactante é o perfil do colaborador.

Palavras-chave: Desempenho no trabalho, Covid 19, cenários não controlados, desempenho, controle, cenários

I. INTRODUCCIÓN

Los últimos meses han marcado un antes y un después para la humanidad con episodios que han generado recuerdos inolvidables, pero no necesariamente han sido los mejores, es así como el 31 de diciembre del 2019, se da la primera alerta por la OMS donde dieron referencia de 27 casos de una neumonía desconocida en la ciudad de Wuhan-China, siendo ello el inicio de una catástrofe inimaginable donde en su gran mayoría no estábamos preparados, ya para los primeros meses del siguiente año 2020 la OMS declaró el brote de Coronavirus, dándole el nombre oficial de CORONA VIRUS 2019 el cual se abrevia COVID19, y el Comité Internacional de Taxonomía de Virus le da el nombre de Coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave, cuya abreviatura es SARS-CoV- 2(OMS, 2020).

Lo que siguió después fue una pesadilla que obligo a mirar por las noticias las decenas de muertes a nivel mundial y como las diversas ciudades de la gran mayoría de países estaban dando las alertas de cuarentena absoluta como medidas de precaución, finalmente para Julio del 2020, se informó de más de 14 millones de personas infectadas en todo el mundo, en la actualidad se viene informando a nivel Internacional el rebrote del COVID -19 y sus mutaciones que están llegando a varios continentes. (OMS, 2020).

La pandemia seguía su curso y los países hacían lo posible para poder evitar el avance de la COVID 19, los diversos sectores de los países se vieron afectados y la economía seguía cobrando pérdidas considerables, diversas empresas cerraron las cuales dan un rumbo económico diario y si este se veía detenido a nivel general no se iba a tener estabilidad.

En base a todo lo mencionado el Perú tuvo que tomar una pausa y detener sus actividades empresariales, ello para lograr que el virus no llegue a más personas, sin embargo, hubo otra parte empresarial que debía continuar con sus actividades, es ahí donde se construye esta investigación dado que las empresas no obtienen resultados por sí solas, ya que son los empleados, trabajadores o colaboradores o como fueran llamados en sus organizaciones, quienes hacen posible que las organizaciones(empresas) sigan su tránsito normal de crecimiento. (Cevallos & Valdez,2020)

El desarrollo de las organizaciones parte desde todas las líneas que las conforma, es así que dentro de las organizaciones existen diversas líneas de desarrollo las cuales las podríamos relacionar de la siguiente manera: Primera línea de la organización, gerentes o directores los cuales son quienes elaboran las gestiones y estrategias a desarrollar; Segunda línea, jefes o líderes, quienes conjuntamente con su línea antecedente, desarrollan un plan de estrategias para el perfeccionamiento de los trabajos a ejecutar; Tercera línea, operarios, asistentes o el cual cumpla una labor de ejecución.

Siguiendo un análisis inmediatos podríamos indicar que todas las líneas trabajan bajo una supervisión inmediata y a quienes informan constantemente dado que conviven diariamente en una oficina u lugar de trabajo habitual, el mismo que se convierte en un escenario de control para cada una de las líneas, sin embargo en esta nueva normalidad donde las labores en algunos casos se da en lugares no habituales de desarrollo laboral como lo es el domicilio u otro donde el superior directo no tendrá un control directo de supervisión pasa a tener una denominación en ese momento de un escenario no controlado y es ahí donde la investigación ubicará su desarrollo.

En base a ello (escenario no controlado) surgieron algunas interrogantes como si ¿el colaborador habrá tenido un buen desempeño? ¿su desenvolvimiento fue el mismo?, ¿cómo afrontaron este nuevo sistema de trabajo en una nueva convivencia de desarrollo laboral?, ¿supieron manejar sus miedos? ¿trabajaron de manera correcta?, ¿realmente trabajaron?, su desarrollo fue el óptimo?, en fin, tantas interrogantes, sin embargo, las principales fueron las comparaciones que tenían las organizaciones en base al desarrollo laboral de sus colaboradores, porque pese a la crisis e inestabilidad otras organizaciones aún se mantenían, que era lo que los hacía distinto a sus colaboradores si las medidas de trabajo eran las mismas, donde un sector laboraba desde sus domicilios y otros desde una parte ejecutora en campo.

La información indicada nos lleva a mirar diversos enfoques donde podremos mencionar que de todos los actores (colaboradores), existieron los que si superaron vencer todos obstáculos y adecuarse a la nueva realidad laboral y otros que no, en base a ello y a las diversos problemas que marcaron efectos como, las limitaciones, los controles, la pérdida de interés, la

incomodidad entre otros, haciendo que estos desencadenen objetivos laborales no acorde a lo esperado, renuncias y despidos, si vemos las causas, nos referiremos a inadecuado control de los tiempos laborales y familiares, falta de cumplimiento de objetivos, falta de compromisos laborales, falta de automotivación y desarrollo.

Bajo el aporte de (Hurtado, 2015) en base al enunciado holopráxico se desarrolló una serie de preguntas como, que es lo que se quiere saber, acerca de que, en quienes, donde y cuando, considerando ello procederemos a formular tanto el problema general, como los problemas específicos que orientan la investigación.

Así mismo, el problema general es ¿Cuáles son los factores que impactan en el desempeño laboral en tiempos de la COVID19 en escenarios no controlados, Lima 2021?, planteándose los problemas específicos siguientes: ¿Cuáles son las conductas ante la capacidad de resiliencia, efectos que tiene el estrés, hacia la procrastinación laboral, y las competencias laborales que impactan que en el Desempeño Laboral en tiempos de la COVID19 en escenarios no controlados?

El presente estudio se justifica teóricamente, dado que según Hernández et al. (2014) establece que el valor teórico de una investigación radica en responder algunas interrogantes como si se llenará algún vacío de conocimiento, en base a ello la investigación estará sustentada en la teoría de rasgos, de los factores que impactan en el desempeño laboral donde los colaboradores de la organización recorren diversas situaciones personales, sociales y laborales en lo cual, pese a ello, se busca que tengan un desenvolvimiento acorde a lo esperado, dado que en la actualidad en etapa de pandemia y en tiempos de la COVID19, se están observando diversos tipos de comportamientos laborales.

Tendrá una justificación metodológica, el desempeño laboral es abordado desde el enfoque cualitativo, el diseño fenomenológico, y especialmente en el estudio de caso situado donde el escenario no controlado forma parte del mismo, permitirían recabar desde los actores involucrados la información de fuente primaria, utilizando a la entrevista como instrumento principal, siguiendo todos los protocolos de seguridad, todo ello basado en lo indicado por Hernandez et al. (2014) quien refiere que la creación de instrumentos, recolección de información y

análisis de los datos brindan aproximaciones conceptuales de la variable y su incidencia, en base a ello esta investigación realizará una aplicación a cabalidad del paradigma interpretativo y porque cada afirmación vertida por los entrevistados será interpretada por el investigador, el mismo, que se ratifica o se complementa con la teoría existente.

El enfoque es cualitativo, ya que cada explicación es tomada por las opiniones del método analítico e inductivo para abordar en los resultados concretos sobre la realidad del estudio.

Finalmente, la justificación práctica, esto basado en Hernández et al. (2014) donde afirma que las investigaciones deben ser sustanciales para resolver una amplia gama de problemas prácticos, es por ello que los resultados del estudio serán de utilidad para las diversas organizaciones estatales o privadas, porque podrían construir herramientas que ayuden a reforzar las habilidades y percepciones de los colaboradores, diseñando planes de intervención. Asimismo, se podrían diseñar procesos o políticas de soporte emocional laboral con la finalidad de poder tener mayor información de los estados emocionales de los colaboradores.

Siendo el objetivo general, conocer cómo se desarrolla el Desempeño Laboral en tiempos de la COVID 19 en escenarios no controlados teniendo como objetivos específicos los de Identificar si la capacidad de resiliencia, el estrés, las competencias laborales y la procrastinación laboral influyen en el Desempeño Laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo según Orozco y Diaz (2018) los antecedentes pueden ser de carácter regional, nacional e internacional y siguiendo con sus indicaciones más relevantes, indicaremos los nombres de los autores, año y títulos de investigación, así como la de explicar el objetivo del estudio, marco metodológico y conclusiones relacionadas al tema de investigación en base a ella para el presente estudio se considera los siguientes antecedentes nacionales:

Marín (2020) en su investigación cualitativa de diseño revisión sistemática, realizó el análisis de 10 artículos científicos relacionados con el desempeño y desarrollo laboral, en resumen la investigación nos detalla el Problema, ¿Cuáles son los factores impactan en el desempeño laboral del buen funcionamiento de los municipios?, siendo el objetivo, analizar los factores que impactan en el desempeño laboral, concluyendo que el desempeño se basa a buen control administrativo y financiero además de contar con colaboradores con competencias integrales, además se concluye que el desempeño laboral se enfoca en el día a día y porque no en la vida sostenible dentro de las organizaciones, influye en el Contexto de la crisis económica porque requiere diferentes condiciones de trabajo además de las directrices, condiciones y consecuencias de la necesidad de atención al público.

Castro (2018) realiza una investigación sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una universidad. Donde el problema general con los objetivos se basa en determinar la influencia del desempeño laboral del personal administrativo en el lugar de trabajo, de método hipotético – deductivo y el tipo de investigación fue causal correlacional, con la utilización de las técnicas de recolección de datos a través de la encuesta y el instrumento el cuestionario. La hipótesis que manejo la investigación se basó en fundamentar que el desarrollo organizacional influye en el desempeño laboral del personal administrativo; La muestra del presente estudio fue encontrada por el simple método de la muestra aleatoria, que representa a los trabajadores que realizaba funciones supervisadas. Se concluye finalmente que los resultados logrados en la organización influyen en el desempeño laboral, en el equilibrio regular que la organización está de la misma manera regulada en el desempeño laboral, lo que explica que el desarrollo de la organización se basa al buen desarrollo del trabajo, donde todos deben sentir que la organización es más ecuánime y con trato parejo dentro de la organización. En

esta investigación el autor cita información que va acorde con mi trabajo de investigación.

Por otro lado, Chunga (2018) busca entender a que se asocia el desempeño laboral de los trabajadores de una organización del estado, su metodología es de enfoque cualitativo, donde aplicaron para la investigación todos los trabajadores que ejercían labores supervisadas tanto en oficina y atención al cliente, en ella se logró determinar qué el desarrollo laboral depende de las oportunidades que tienen los colaboradores dentro de la organización existiendo resultados positivos cuando existen comodidades laborales que permiten su desempeño laboral. La presente investigación va acorde con el enfoque de mi trabajo.

Espinoza et al. (2018) buscan en su investigación analizar el desempeño laboral y la intención de rotación de los empleados del área de GTH de una empresa privada, la misma que fue de un enfoque cualitativo, con estudio de casos, trabajo inductivo, con revisión documental y entrevistas estructuradas como método para recolección de información. Posterior a ello se plasmaron las entrevistas en un documento para triangularlas en una matriz para ese efecto y así poder ejecutar un análisis comparativo, se trabajó con los colaboradores en planilla y los cuales ejercían labores de subordinación en todas las líneas y los mismos que se diferenciaban a otros por sus ingresos básicos dentro de la organización. Las conclusiones y los resultados mostraron que el desempeño laboral de los colaboradores fue deseable y optimo, aun sabiendo que entre ellos podían existir mayores remuneraciones por sus funciones no existieron mayores inconvenientes, sin embargo, en uno de los grupos el desempeño no es determinante ni óptimo debido a la falta de especialización de ese grupo, con respecto a la intención de rotación se encontró que existe un claro deseo de rotación en los trabajadores. Los autores refieren información relevante para la investigación.

Pacherrez & Marrufo (2020) buscaron validar un modelo de gestión de competencias para mejorar el desempeño laboral de una municipalidad nacional el estudio de investigación es de tipo aplicada de enfoque cualitativo, de diseño de investigación no experimental, descriptivo, propositivo, la técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y como instrumento utilizaron cuestionarios por cada variable, finalmente concluyeron que el desempeño laboral de los trabadores es deficiente, por lo que es importante implementar un modelo de gestión por

competencias para desarrollar o fortalecer competencias cognitivas, habilidades blandas y duras, así como lo de las actitudinales para optimizar su rendimiento, en aras de buscar el crecimiento de la productividad y la administración de los recursos humanos y financieros. La información de esta investigación muestra aportes importantes a la investigación.

Desde los antecedentes internacionales tenemos: Orejuela (2018) se ocupa de la subjetividad en el trabajo desde la perspectiva de la importancia, que es atribuible como actividad socioeconómica basada en el análisis de las representaciones asociadas con el trabajo, que se debe a él como una práctica laboral de actividades sociales, asociando las reglas con la práctica laboral y los valores de trabajo adoptados. Interpretación descriptiva cualitativa, basada en entrevistas detalladas en seis trabajadores profesionales con diversas modalidades contractuales, de las ciudades de Cali y Bogotá. Las conclusiones y resultados arrojaron datos donde se pueden entender que los profesionales realizan una evaluación positiva del trabajo y la aceptan como actividades sociales con un sentido de autodirección y desarrollo personal, que se excede en la jerarquía social solo de la familia y que es con un profundo sentido. Se adopta el compromiso, la calidad y la mejora; de donde esperan un tratamiento respetuoso y una remuneración justa. El trabajo es una actividad social con un valor y no instrumental porque representa las posibilidades de realización personal y profesional; Se asume como una virtud social: en el que son más predominantes en su evaluación subjetiva, los aspectos intrínsecos que extraen. La presente investigación va acorde con el enfoque de mi trabajo.

Navarro (2018) realizó un estudio en el que trató de descubrir cómo viven y perciben sus diversas actividades laborales los colaboradores operativos; Analizar si se sienten satisfecho en la vida cotidiana de su trabajo; Describir en los aspectos generadores de una mayor satisfacción laboral y los factores de la confiabilidad laboral, así como la profundización de los temas con los que actualmente conviven como el estrés laboral y la reconciliación entre su trabajo y su vida personal, entre otras cosas, tiene como objetivo analizar casos concretos en su peculiaridad temporal y local y de las expresiones de sí mismos, de metodología cualitativa y su exploración. La estrategia de recolección de datos se basó en la entrevista en profundidad, la cual le permitió al investigador explorar los significados de los

sujetos examinados y para capturar detalles y matices con su sentimiento y sus propias palabras. Se concluye que los profesionales entrevistados generalmente cumplen con su trabajo, los factores de satisfacción laboral más importantes son los relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, es decir, con factores intrínsecos, como la identidad, el interés, la variedad y el significado de las tareas realizadas, la realización y el desafío diario. El autor refiere información relevante para la investigación.

Salazar (2018) realizó una investigación: basada en el análisis del desempeño laboral como estrategia para mejorar la efectividad en los colaboradores de una empresa de atención al público. Tanto el problema como los objetivos sostienen que el desempeño laboral, son variables que muestran la interacción entre el éxito de organización con la tranquilidad emocional de los colaboradores; la misma que se muestra como elementos fundamentales de cómo es que el trabajador percibe su desarrollo en aras de un mejor desarrollo y mejora en clima laboral, así mismo analiza el desarrollo laboral desde un enfoque empático donde los colaboradores muestran sus opiniones y generan sus recomendaciones. Las variables que analiza la investigación es el ausentismo, la motivación, comunicación interpersonal, sueldos y satisfacción laboral. su recolección de datos se dio a través de un cuestionario la muestra fue de 76 colaboradores, se concluyó que de ninguna de las variables analizadas determinan un buen desarrollo laboral en la organización, pero si nos proporciona un marco rico de oportunidades para elaborar estrategias que mejoren la efectividad en la organización.

Amaya et al. (2021) realizan una investigación donde busca identificar el impacto de la conexión entre el estrés laboral y el desempeño organizacional, la investigación fue de tipo cualitativo y descriptivo, se analizó los datos teóricos y empíricos, la investigación concluye que si bien el agotamiento físico, la falta de motivación y los requerimientos exhaustivos de las organizaciones, son factores importantes que desgastan a los trabajadores, sin embargo es el estrés la mayor causante para el desempeño en las organizaciones es por ello que la recomendación de los investigadores es darles mayores espacios a los colaboradores en su vida social siempre que no se descuide lo laboral, en resumen que se dé un balance entre ambos.

Torcatt (2020) realizó un artículo donde evalúa el liderazgo gerencial y desempeño laboral que ejercen los docentes, la metodología utilizada es bajo el enfoque cualitativo, con un diseño de estudio descriptivo, para ello se seleccionaron a 4 docentes de diversos centros educativos con perfiles en la línea de gerencia educativa, la entrevista fue la herramienta utilizada para ello, donde se analizó mediante la categorización, triangulación, contrastación teórica y producción de teoría de todos los aspectos relevantes, los resultados mostraron que en la actualidad lo que buscan los líderes es encontrar espacios para desarrollar relaciones efectivas de intercambios con otros creando alianzas para cumplir con los objetivos trazados, además de incentivarlos para que por su cuenta busquen nuevos procesos y experiencias fuera del área laboral educativa con la finalidad de que comprendan que los estudiantes son activos que deben retener y que además forman parte también de sus aprendizajes. Concluye que los docentes necesitan fortalecer su práctica pedagógica, su liderazgo, asimismo, se requiere buscar fortalecer que los líderes lleven a cabo una gerencia eficaz a través del desarrollo personal.

Jauregui et al. (2019), en su investigación sobre la asertividad en la percepción del desempeño laboral futuro, tuvo como objetivo describir la asertividad como una habilidad en estudiantes la misma que les permita ayudarlos a formarse como buenos profesionales y los cuales podrían desarrollarse exitosamente en sus funciones laborales a futuro abordado desde una metodología transversal y descriptiva, las conclusiones y los resultados mostraron que los estudiantes logran desarrollar habilidades y competencias asertivamente, donde utilizando diversas formas de estrategias logran esclarecer lo que ocurre en su entorno y a como se proyectaría a futuro, buscan seguir explorando y llenándose de conocimiento creando en ellos un deseo de profesionalismo y ética para afrontar los objetivos laborales y tener mejores desempeños a futuro, creen que la experiencia llena varios vacíos y los completamente para su mejor desempeño laboral.

Según Malis, (2019) su investigación desarrolla un enfoque basado en la incidencia del desempeño laboral de los colaboradores de una empresa del rubro de servicios. La investigación se basa en determinar cómo incide el desempeño laboral del talento humano en una organización. El enfoque de la investigación es crítico-propositivo con una investigación exploratoria. La muestra es de 104

colaboradores, los resultados indican que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en conclusión, se indica que los factores de la organización no son los adecuados y por ello generan un bajo desempeño laboral ello conlleva a referir que los colaboradores necesitan una mayor motivación para realizar sus labores.

Habiendo concluido con presentar las investigaciones más relevantes en los ámbitos nacional e internacional presentamos a continuación las bases teóricas referida a la categoría desempeño laboral, sus sub categorías y criterios, para una mejor presentación se describe en la figura del anexo 6.

La presente investigación se basa en el modelo teórico de Campbell y de teorías de Conor Davison, McClelland y Herzberg en referencia a las necesidades, afrontamiento, motivación y desempeño laboral, el modelo básico del desempeño laboral de Campbell (1996) se basaba en la necesidad de medir el desempeño de los empleados, en general, se considera uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño, dirigido a la consecución de objetivos, sus elementos describen la estructura básica de rendimiento en todas las funciones (Bautista, 2020).

Campbell (1996), propuso tres puntos determinantes del desempeño laboral: conocimiento declarativo, en ello lo que se basa en la comprensión de la tarea, las habilidades y conocimiento procedimental es decir lo que conoce de sus funciones y como es que se realiza y finalmente la motivación desde los aspectos de condiciones de intensidad, calidad y dirección de la conducta.

Si bien Campbell sigue la línea del desempeño laboral desde los años 80 y 90 es en el año 2015 luego de la revisión de los estudios realizados desde 1980, sobre la estructura y dimensiones del desempeño laboral nos hace mención de ocho conceptos básicos e importantes del desempeño laboral: 1) Rendimiento técnico, referido a los requisitos para desempeñarse en una tarea o puesto, también incluye habilidades interpersonales, 2) Comunicación, es referida a la forma como transmitimos, comprensible, convincente y bien organizada, entre otros atributos, 3) Iniciativa, persistencia y esfuerzo, está compuesto por comportamientos observables, se evidencia cuando se asumen tareas adicionales voluntariamente o trabajar en condiciones adversas. 4) Comportamiento de trabajo contraproducente, referido las acciones individuales que tienen un efecto negativo

en los objetivos previstos. 5) Supervisor, gerencial, ejecutivo, liderazgo, se refiere al desempeño del liderazgo y su influencia en términos interpersonales. 6) Desempeño gerencial jerárquico, en una organización jerárquica, incluyen las acciones que generan, preservan y asignan recursos a los trabajadores para lograr los objetivos. 7) Rendimiento de liderazgo entre compañeros, se orientan a las relaciones entre los integrantes de un equipo. 8) Desempeño de la gestión de compañeros, están referidas a las funciones de gestión, como resolución de problemas.

Por lo expuesto, existe la necesidad de investigar más sobre el desempeño laboral, pero en esta ocasión desde escenarios donde no existe un control habitual del desarrollo laboral en trabajadores del sector privado, con ello queremos conocer cuáles son los factores que influyen en los trabajadores para desarrollar sus labores sin la necesidad de tener una supervisión directa e inmediata.

En la actualidad el desarrollo laboral en escenarios no controlados se ha vuelto común en casi todas las organizaciones donde los perfiles laborales así lo permiten, pero este desarrollo responsable laboralmente hablando por parte de los colaboradores se viene dando, por que pese a tener la facultad de ejercer sus labores en sus domicilios o en sectores ajenos a las oficinas físicas donde las ejecutan algunos colaboradores no lo realizan y otros si, que los mueves a ellos y que los motiva o desmotiva, si bien el trabajo laboral en escenarios no controlados se da en todas la líneas de la organización, es la línea ejecutora la cual es el punto de la investigación dado que ellos se encuentran bajo una supervisión constante, lo que se quiere finalmente es saber si las condiciones personales internas de carácter cognitivo, las particularidades asociadas al espacio de trabajo y la acción laboral hacen que los colaboradores tengan un buen desempeño o no, dentro de la organización.

Según Campbell et al. (1990), argumentan que el desempeño laboral consiste en acciones y comportamientos excepcionales de los empleados que estimulan el crecimiento empresarial a través de lograr los objetivos marcados por la organización. Asimismo, Pedraza et al. (2010) muestran que el desempeño laboral depende de un conjunto de características que se expresan en comportamiento. Por esta razón, Milkowicz y Boudrow (1994) sostienen que en el desempeño laboral se considera una serie de características personales, tales

como: cualidades, habilidades, destrezas y necesidades de interacción en el trabajo y la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar los resultados y el cambio sin acción está sucediendo hoy en las organizaciones.

Según Abusharbeh, (2018) define al desempeño laboral como la forma en que los empleados realizan sus tareas durante los procesos de producción y los procesos asociados utilizando los medios de producción disponibles. Así mismo Según Chiavenato (2000), en la versión Montoya, (2015) hace una definición del desempeño laboral indicando que es la evaluación del desempeño de los trabajadores en relación con las tareas que debe cumplir, así como los objetivos y los resultados que necesita para lograr; Para Hambuda, (2017) el desempeño laboral se define como la variedad de comportamientos del empleado, que se muestran durante el trabajo y finalmente Yee, (2018) en base al desempeño laboral lo define como el grado en que una persona realiza su papel en relación con ciertos estándares específicos establecidos por la Organización.

Sobre los escenarios controlados, podríamos mencionar lo que nos refiere la RAE, (2020), donde define escenario, como un lugar en que ocurre o se desarrolla un suceso así también como un conjunto de circunstancias que rodean a una persona o un suceso y Controlar, como el ejercer control sobre alguien o algo; En base a ello podríamos mencionar que un escenario no controlado, es lo contrario a lo mencionado por la RAE, en el que no se puede ejercer control en un lugar donde se está desarrollando un suceso u actividad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación.

Es básica, porque busca el conocimiento teórico. Tiene por objetivo producir nuevos conocimientos; trata de descubrir, explicar y predecir los fenómenos con el propósito de producir nuevas teorías científicas. (Apolaya y Sanchez, 2003, p. 68)

3.1.2 Diseño de Investigación.

El diseño de esta investigación fue fenomenológico, ya que a partir de ella se explora, describe y comprende lo que los individuos tienen en común de acuerdo con sus experiencias con un determinado fenómeno, se trabaja directamente las declaraciones de los participantes y sus vivencias (Hernández, 2014, p.152).

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En base a la presente investigación se anuncia la Categoría: Desempeño laboral en escenarios no controlados, Según Campbell (1990), el desempeño laboral consiste en acciones y comportamientos excepcionales de los empleados que estimulan el crecimiento empresarial a través de lograr los objetivos marcados por la organización.

Subcategoría 1: Competencias Laborales

Criterios de la subcategoría 1: Motivación y perfil del puesto

Subcategoría 2: Procrastinación Laboral

Criterios de la subcategoría 2: Sentido de servicio, mal uso de los medios tecnológicos y competencia personal y tenacidad.

Subcategoría 3: Resiliencia

Criterios de la subcategoría 3: Aceptación positiva del cambio, control y influencias espirituales.

Subcategoría 4: Estrés

Criterios de la subcategoría 4: Cognitiva, motora y fisiológica

3.3 Escenario de estudio

Desarrollo en escenarios ajenos a la oficina principal, dado que el trabajo es aún remoto, tomando en consideración la literatura especializada sobre la muestra en estudios cualitativos (Ventura y Barbosa, 2017), se seguirá con la recomendación de optar por un muestreo intencional (Marshall, 1996; Patton, 2002; Suri, 2011) el mismo que se adecua a los objetivos de investigación (Hayes, 2001). En tal sentido, se

describen las características de los participantes: Personal de todas las líneas de la organización hombres y mujeres entre 23 a 50 años que efectúan su desarrollo laboral en escenarios donde no existe una supervisión directa, sobre los escenarios controlados, podríamos mencionar lo que nos refiere la RAE, (2020), donde define escenario, como un lugar en que ocurre o se desarrolla un suceso así también como un conjunto de circunstancias que rodean a una persona o un suceso y Controlar, como el ejercer control sobre alguien o algo; En base a ello podríamos mencionar que un escenario no controlado, es lo contrario a lo mencionado por la RAE, en el que no se puede ejercer control en un lugar donde se está desarrollando un suceso u actividad.

3.4 Participantes

En base a un muestreo intencional, el grupo de estudio estará constituido por 05 colaboradores , hombres y mujeres entre 23 a 50 años de todas las líneas de la organización que realiza diversas funciones y los cuales reportan sus avances a sus superiores directos de cada línea, y que cumplen funciones de gestión o ejecutoras; En tal sentido, se va a entrevistar al personal: 01 Director,01 Coordinador, 03 asistentes los cuales pertenecen a las áreas de dirección, servicios generales, campañas y programas de proyectos todas ellos con sede en Lima, que cumplen funciones en escenarios no controlados.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en el presente estudio se enfocan en entrevistas semi estructuradas, en cuanto a la entrevista, esta es entendida como un diálogo entre dos personas, cuya intención es permitir que se produzca un contenido continuo y delimitado por una guía de preguntas (Alonso, 2007), permitiendo recolectar de los participantes en el estudio información relevante, basado en el componente cognitivo construido socialmente (Vargas, 2011).

Considerando que a cada técnica le corresponde un tipo de instrumento, respecto a ello, Bisquerra (2004) señala que “los instrumentos son medios reales, con entidad propia, que los investigadores elaboran con el propósito de registrar información” (p. 150), en tal sentido, el proyecto de investigación toma a la entrevista como el instrumento que le permitió recabar información de los participantes del estudio.

Siendo que el estudio es de enfoque cualitativo, el instrumento que se aplicó fue la guía de entrevista semiestructurada, por tanto, se consideró preguntas vinculadas a los objetivos de investigación, permitiendo formular preguntas adicionales con el ánimo de aclarar o profundizar en lo expresado por el entrevistado. Además, se debe tener en cuenta que las preguntas deben ser sencillas para ser comprendidas con facilidad, y estar dirigidas al punto de información deseado (Martínez, 2002).

3.6 Procedimientos

A continuación, se detallarán los pasos que el autor siguió para el desarrollo de la presente investigación:

Inicialmente se realizó el muestreo intencional, se convocó a los participantes, una vez aceptada la participación (aprobación por escrito) se acordó la fecha de las entrevistas las cuales se dieron en campos neutrales cumpliendo con el protocolo de bioseguridad, establecido por las autoridades sanitarias por la pandemia de la COVID-19, así también a través de llamadas telefónicas y Video llamadas, cada entrevista duró entre 25 a 35 minutos, en aras de tomar una mayor atención y siguiendo una mejor escucha activa se grabaron las entrevistas con el consentimiento in situ del trabajador entrevistado, las cuales fueron transcritas posteriormente por el investigador, finalmente se analizaron los datos y se formularon los resultados y sugerencias de esta investigación.

3.7 Rigor científico

En base a un desarrollo confiable y negando un posible impacto negativo en los resultados, el investigador permaneció con una sensatez y responsabilidad de su propio papel en la investigación, de modo que el sesgo en los hallazgos no sea considerado por ningún lado, ya que lo que busca la investigación es lograr un trabajo exacto y sobre todo confiable, apoyados en Collis y Hussey (2014), quien menciona que la seguridad de un trabajo bien realizado se refiere a la exactitud y precisión de la medición y la ausencia de diferencias en los resultados si se repitiera la investigación; Dado a lo mencionado el investigador ha tratado conscientemente todos los datos por igual, siendo honesto en el análisis de los datos recolectados y evitando en todo momento manipularlos.

Sobre la base de la idoneidad de los métodos elegidos de recopilación y análisis de datos, es muy probable que los datos recopilados para el propósito de

esta investigación sean precisos y apropiados, apoyados en Denscombe (2014) quien explica que la validez es una forma de evaluar la calidad del diseño y los métodos de investigación elegidos, además se sustenta en el nivel de atención que se presta a las cuestiones éticas en el diseño del estudio y los intentos conscientes del investigador de eliminar el sesgo durante todo el proceso de investigación. Dado que este estudio de investigación se sustenta en la filosofía de investigación interpretivista y los datos no se analizan estadísticamente, la generalización no es el objetivo del estudio. Sin embargo, como afirman Collis y Hussey (2014) es probable que los hallazgos se puedan generalizar a otros entornos similares a los que se han estudiado.

3.8 Método de análisis de información

Se interpretan el método analítico e inductivo y la información para abordar en los resultados concretos de esta realidad del estudio, es por ello que considerando la información que procederá de la aplicación de la guía de entrevista, se seguirá la propuesta didáctica establecida por Seid (2019) el cual establece los siguientes procedimientos: (a) Transcripción fidedigna del diálogo y la situación de entrevista; (b) Grillado, se refiere a la organización de la información basado en algún criterio, que en este caso corresponde a los objetivos de investigación; (c) la codificación, supone la asignación de un símbolo o marca indicativa a un segmento dentro de un fragmento del texto. Es por ello que, los fragmentos textuales que se describa como del mismo significado, serán clasificados bajo un mismo código; (d) Analizar la información por ejes temáticos, en el caso de la presente investigación será por objetivo; finalmente (e) Síntesis, resulta muy necesaria, toda vez que las respuestas a las preguntas de investigación deben ser presentados como resultados, y sintetizadas como conclusiones.

Aunado a este procedimiento se utilizó la propuesta de Izcara (2014), quien refiere que el análisis de los datos se agrupa en tres etapas: simplificación de la información, categorización de la información y la redacción del informe de resultados, en cuyas fases incorpora las fases de la propuesta antes expuesta.

3.9 Aspectos éticos

Se está trabajando bajo los principios éticos de respeto a los colaboradores/as, justicia (teniendo un trato igualitario y tomándonos un tiempo no menor de 20 minutos por cada colaborador), Honestidad y responsabilidad, en tal sentido, el presente

proyecto de investigación toma en cuenta los alcances propuestos por França-Tarragó (2001) quien nos habla de la beneficencia, autonomía y la justicia, como principios éticos que se deben cumplir.

En cuanto a la beneficencia, este principio será garantizado por el investigador en tanto y en cuanto los resultados del presente estudio sean socializados con los participantes, además de ofrecer la posibilidad de brindar una propuesta viable a la problemática estudiada.

Respecto a la autonomía, el estudio solo considerará a los participantes que consideren su participación de manera voluntaria, dejando por escrito su consentimiento informado.

En referencia al principio de justicia, el investigador asegurará este principio valorando la información proporcionada por cada participante en igualdad de condiciones, sin realizar ningún tipo de exclusión (años de servicio, grado, género y nivel de especialización), finalmente, en el marco del distanciamiento social obligatorio por la pandemia de la COVID19, así como el de evitar el contagio del investigador y de los participantes, se tomará en cuenta las medidas de bioseguridad en todas aquellas actividades dispuesta por las instancias gubernamentales correspondientes.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En base a lo mencionado por Izcara (2014), el cual refiere que los resultados se van presentar en función de los objetivos de la información, se planteara trabajar los resultados de en dicha línea.

En cuanto al primer objetivo específico, el de identificar si las competencias laborales influyen en el Desempeño Laboral en tiempos de la COVID 19 en escenarios no controlados, Lima 2021 y en base a la subcategoría competencias laborales la cual es la que única que y dentro de los criterios motivación y perfil del puesto, los entrevistados ante las preguntas en referencia a como sienten que sus actitudes favorecen a los intereses de la organización, los beneficios que han obtenido, si le gusta las funciones que realiza y si realizaría otras funciones en base a dejar las que hace, así mismo si conoce sus funciones, si consideran que cumplen con el perfil y a su vez si creen que les brindaron las oportunidades de ocupar el puesto actual, manifestaron lo siguiente:

Motivación:

Actitud, intereses de la organización

Si, porque creo que estoy alineada a la que me piden, al menos en la parte de campo en la relación con los socios trabajo con los donantes los financiadores le hago seguimiento a esa parte yo sí trato de que mi actitud sea la más importante para que le dé mejores resultados a la Fundación. E1

Sí, yo me identifico como una persona que resuelve y maneja la solución. E2

Si, porque me hace feliz lo que hago. E3

Si, porque me he desarrollado muy bien, es un constante aprendizaje. E4

Si, siento que no solo mi actitud también mis capacidades. E5

Perfil del puesto:

Sí, (...) me gusta lo que hago lo que estoy haciendo. E1

Si, siempre que las funciones que estén alineadas a lo que me gusta hacer. E1

Si (...) me gusta tener retos que son diversos a cada proyecto que se presentan. E2

Si, no siento que hago un trabajo, disfruto lo que hago. E3

Si, porque siempre podemos hacer algo más en los puestos. E3

En base al punto del perfil y a la pregunta de realizar otras funciones, un entrevistado va más allá y busca entender que hay que encontrar alternativas para mejorar el perfil y en sí, este entrevistado busco ayuda externa.

(...) me gustaría saber dado que estaba en una suerte de entrenamiento con un coach para saber comunicación asertiva, motivar a los equipos de trabajo (...) me gustaría tener un poco más la formación de más comunicación y trabajo en equipo y con ello enseñarles dichas directivas a mi equipo de trabajo para que lo ejecuten con claridad. E2

Los puestos de trabajo son conocidos por los colaboradores, pero sujeto a ello uno de los entrevistados manifiesta que, pese a que lo conocen, siempre su superior directo se lo recuerda.

Si, si las conozco, siempre me la recuerda mi coordinador. E4

Y finalizando las preguntas en base a su desarrollo en la posición que ejerce y sobre como compensan aspectos que les faltan en el perfil, los entrevistados concuerdan y con seguridad refieren que sus capacidades, su posición de asumir responsabilidades son los puntos importantes que los llevan a ocupar el puesto que actualmente ejercen.

Porque vieron en mí capacidades que pueden ayudar fortalecer las cosas que estaban un poco débiles (...) pienso que me dieron la oportunidad porque vieron que podría yo podría dar y estaba capacitada para llevar este cargo. E1

Bueno yo ingresé con un rol específico y concreto, creo que de ahí fue la misma forma que tengo de trabajar (...) esto me ha podido demostrar y evidenciar a los otros miembros de la institución que puedo ser capaz de asumir cosas más grandes. E2

Porque consideran que tengo las capacidades. E3

Porque han visto mis capacidades, soy responsable, tengo un cargo que me permitido que se logren las cosas. E4

Porque tengo proyección y cumplo con las competencias y capacidades del puesto. E5

Así mismo reconocen sus falencias y que está en ellos mejorar y tal vez buscar apoyo externo para que los ayude en ese camino.

¡Claro! De hecho, qué me falta. (...) Sí De hecho a mí me falta mejorar algunos aspectos. E1

(...) tengo algunas brechas que superar, pero particularmente yo he buscado asesoría a través de una consultora de recursos humanos para que justamente me haga ese diagnóstico para superar esas brechas que tengo de dirección que es el que estoy ejerciendo ahora. E2

(...), trato siempre de mejorar. E3

Creo que debemos estar siempre en constante aprendizaje, siento que me falta, pero siempre estoy mejorándolos. E4

Nadie es perfecto, todos tenemos errores, algunas carencias en mi puesto trato día a día de mejorarlas. E5

De las respuestas, los entrevistados muestran que sienten que, si aportan a la organización, que son felices con lo que hacen, tienen buena actitud, que son reconocidos, además que cumplen con los perfiles, que conocen sus funciones, que reconocen sus errores y además de que están capacitados para ocupar el puesto que desarrollan.

De acuerdo con Marín (2020), quien concluyo que el desempeño se basa a buen control administrativo y financiero además de contar con colaboradores con competencias integrales, además se concluye que el desempeño laboral se enfoca en el día a día y porque no en la vida sostenible dentro de las organizaciones.

Así también con Navarro (2018) que concluye en su investigación que los profesionales entrevistados generalmente cumplen con su trabajo, los factores de satisfacción laboral más importantes son los relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, es decir, con factores intrínsecos, como la identidad, el interés, la variedad y el significado de las tareas realizadas, la realización y el desafío diario.

Por otro lado se relaciona con la investigación de Pacherez y Marrufo (2020) quienes concluyeron que el desempeño laboral de los trabajadores es deficiente cuando ellos no tienen las competencias y habilidades necesarias, por lo que es

importante implementar un modelo de gestión por competencias para desarrollar o fortalecer competencias cognitivas, habilidades blandas y duras, así como lo de las actitudinales para optimizar su rendimiento, en aras de buscar el crecimiento de la productividad y la administración de los recursos humanos y financieros y finalmente Chunga (2018), donde concluye que el desarrollo laboral depende de las oportunidades que tienen los colaboradores dentro de la organización existiendo resultados positivos cuando existen comodidades laborales que permiten su desempeño laboral.

Respecto al segundo objetivo específico, Identificar si la procrastinación laboral influye en el Desempeño Laboral en tiempos de la COVID-19 en escenarios no controlados, Lima 2021 y en base a la subcategoría procrastinación laboral y dentro de los criterios de sentido de servicio, mal uso de los medios tecnológicos, competencias personal y tenacidad, los entrevistados ante las preguntas en referencia a la importancia de sus responsabilidades, la importancia de los tiempos laborales y personales, como siente sus rutinas laborales y además preguntas en referencia a las redes sociales, sobre su importancia, apego, obstáculos que representa y como debería lidiar con ellas, manifestaron lo siguiente:

Sentido de Servicio:

importancia de sus responsabilidades

(...), entonces sin el equipo que somos Rigoberto y yo no habría un orden, Rigoberto es mi jefe. E1

(...) son importantes en tanto en el área y en la dirección porque tomé las decisiones que hacen que los proyectos sean mejores (...) E2

Si, por qué le da el sentido social y humano y hacemos felices a las personas. E3

Si, porque nosotros tenemos metas y objetivos las cumplimos. E4

Si, y no solo a la organización sino también a la sociedad. E5

importancia de los tiempos laborales y personales

(...) siento que si hay cosas que hacer importantes del trabajo dejé de lado mi distracción personal a fin de cumplir con todas mis responsabilidades nunca digo tal vez mi fin de semana es mío porque en el trabajo hay mucho por hacer, trato de cumplir con mis horarios de

trabajo, pero si tengo cosas que hacer del trabajo no tengo ningún problema porque tengo mis responsabilidades. E1

*(...) trato de mantener el equilibrio a veces se sobrepasa mi tiempo (...)
E2*

*Creo que sí, a veces me cuestiono eso, pero creo que si los se manejar.
E3*

*No, yo tengo un horario de trabajo, si trabajo más de mis horas los compenso, hablo con mi líder y lo regularizamos, tengo el apoyo de él.
E4*

Bueno yo trato de organizarme, pero debo confesar que no me gusta dejar nada a medias, y mi trabajo es muy importante, dado que me representa. E5

Sientes que tus labores son rutinarias y aburridas

(...) cada vez hacemos cosas diferentes cada vez hay nuevos proyectos. E1

(...) No tengo un día igual al otro (...) no tengo trabajo rutinario E2

(...) siento que es un reto todos los días e3

No, porque todos los días se ven cosas diferentes, mi trabajo no es rutinario ni aburrido. E4

No, siempre hay cosas nuevas, ningún día es igual. E5

Mal uso de los medios tecnológicos

importante el uso de las redes sociales

No para el trabajo, para lo personal tal vez, pero tanto así en el desempeño del trabajo no lo veo. E1

Sí porque te da a conocer no solamente en la información profesional y ahí debo hacer una distinción las redes sociales hay situaciones donde son muy superfluas y otras donde se comparta documentos informes dentro de ello este tipo de redes y me parecen súper importantes todas las que van enfocadas al desarrollo laboral. E2

Si, porque es una forma de mostrar al público lo que haces dentro del enfoque laboral. E3

Si, las redes sociales nos dan bastante informe y como es que esta influye en el trabajo. E4

Si, siempre que sea en lo laboral, en lo personal, no le tomo mucha importancia, dado que mis responsabilidades me tienen en diversas actividades todo el día. E5

Apego tienes a las redes sociales

Ninguna, entró dentro de lo cotidiano a WhatsApp porque por ahí me escriben, a veces ingresó a Facebook cuando tengo minutos muertos, pero por lo general no ingresó. E1

De manera personal mis redes sociales que son un poco superfluas por ahí le dedicaron una vez al día o cerrando el día a manera de entretenimiento lo reviso en la noche previo a dormir. E2

No mucho, ingreso a veces a LinkedIn y Facebook, pero no mucho. E3

En las noches mayormente, durante el día no los reviso. E4

Ninguna, solo ingreso a la hora de mi refrigerio o ya en las noches a punto de irme a descansar. E5

El uso de las redes sociales en el trabajo representa un obstáculo para el cumplimiento eficientemente en tus obligaciones

Sí, de hecho, que es una distracción, aunque por temas laborales utilizó el WhatsApp y también para temas personales. E1

No para mí en lo personal no son obstáculo, pero como repito me considero una persona limitada y moderada con la red no suelo hacer publicaciones personales más bien busco información profesional, ese sería el único motivo por la que la utilizaría durante el día las redes. E2

Si, considero que es un distractor. E3

Depende, yo casi en las redes no paro, casi en las noches, no lo creo algo relevante para mí. E4

Si, es que creo que si como profesional no tienes las cosas claras las distracciones siempre te van dominar. E5

Lidiar con el uso de las redes sociales en el trabajo

Tal vez tomando las redes sociales cómo dependiendo de qué puesto ocupes, es decir, si eres administrativo, pero la misma carga laboral no te da tiempo para ingresar, pero si tu trabajo es estar pendiente y hacer publicaciones.

Yo creo que para evitarlo la idea es tener más carga de trabajo y así se puede evitar porque a veces a la justa se responde lo que te escriben he estado casi todo un día sin conectarme a Facebook por mis temas laborales. E1

Más que con las redes porque es una vorágine de información Y de aidez que tienen las personas por tener información, recomendaría hacer de pronto jornadas de recomendaciones en general sin buscar culpables, recomendando que si la utilizamos es para que nos ayuden a estar conectados a todos y darle buen uso dado, que lo mejor es compartir con los compañeros de trabajo en los días que estamos en la oficina. E2

Creo que deberíamos tener nosotros mismos un orden. E3

Que nos ayude a promocionar algo o que nos permita llevar algún curso o taller. E4

Sabiendo manejarlas y dándoles su lugar en lo personal y laboral, a mi me sirve mucho el WhatsApp y es la única la red que la utilizo de manera continua con mi trabajo y mis contactos. E5

Mal uso de los medios tecnológicos, en base a las redes sociales los entrevistados manifestaron que pueden manejarlo, su trabajo les dedica mucho tiempo; En base a ello los entrevistados sienten que sus responsabilidades son importantes, que no tienen trabajos rutinarios y además que las redes sociales no representan un obstáculo si las sabes diferenciar su uso e importancia.

Concuerda con Jauregui et al. (2019) los cuales concluyeron que los estudiantes logran desarrollar habilidades y competencias asertivamente, donde utilizando diversas formas de estrategias logran esclarecer lo que ocurre en su entorno y a como se proyectaría a futuro, buscan seguir explorando y llenándose de conocimiento creando en ellos un deseo de profesionalismo y ética para afrontar los objetivos laborales y tener mejores desempeños a futuro, creen que la experiencia llena varios vacíos y los completa para su mejor desempeño laboral.

Así mismo, Espinoza et al. Pompeyo (2018), nos demuestra que el desempeño laboral de los colaboradores fue deseable y óptimo, aun sabiendo que entre ellos podían existir mayores remuneraciones por sus funciones no existió mayores inconvenientes, sin embargo en unos de los grupos el desempeño no es

determinante ni óptimo debido a la falta de especialización de ese grupo, con respecto a la intención de rotación se encontró que existe un claro deseo de rotación en los trabajadores, con ello refuerza la importancia de las responsabilidades de los colaboradores.

Y finalmente Malis (2019), nos refiere que los factores de la organización no son los adecuados y por ello generan un bajo desempeño laboral ello conlleva a referir que los colaboradores necesitan una mayor motivación para realizar sus labores, dándole un realce a la importancia de los factores que deben manejarse en las organizaciones para el desempeño laboral.

En lo referido al tercer objetivo específico, Identificar si la capacidad de resiliencia, influye en el Desempeño Laboral en tiempos de la COVID19 en escenarios no controlados, Lima 2021 y en base a la subcategoría resiliencia y de los criterios de aceptación positiva del cambio, control en base a factores y sobre influencias espirituales, los entrevistados ante las preguntas en referencia a las metas, orgullo por lo logrado, adaptación a los cambios, percepción positiva, que realiza cuando necesita ayuda, instintos y creencias, manifestaron lo siguiente:

Competencia Personal y tenacidad

Conseguir metas

Si, porque me siento capaz, porque siento que sí puedo y siento que tal vez me demoro en algunas cosas, pero si siento que lo voy a lograr y las puedo lograr. E1

Sí, porque sé que las puedo conseguir, me enfocó en la meta que tengo y me enfoco en lo que puedo lograr, no me atribuyo todo sola sé pedir ayuda cuando lo necesito el saber de lo es el trabajo en equipo me ha enseñado que puedo complementar lo que estoy buscando. E2

Si, creo que no podemos andar por el mundo echándole la culpa a las personas, todo depende de la motivación que tengamos, siempre digo tengo que salir a flote. E3

Si, yo creo que si te propones las cosas si logras tus metas. E4

Si, acá y en otras organizaciones, creo que la clave es que se tengan las cosas claras. E5

Orgullo de Logros

Sí muy orgullosa, porque la verdad desde que salí de la Universidad y estoy a un paso de sustentar la tesis siempre tengo visiones de mejora y bueno llegar a la Fundación para mí es un gran paso un gran espacio para mostrarme y a mi corta edad yo me siento orgullosa de estar ahí.

E1

Sí totalmente estos 5 años en la Fundación ha sido un logro personal te digo que tenía otros trabajos y no era la misma mística y siento que esta Fundación en la que estamos se siente un poco más la cercanía y la disposición para colaborar y también para enorgullecerse de todos como equipo sino también a nivel personal. E2

Si, si miro hace 10 años atrás, no pensé que estudiaría, si me siento orgulloso. E3

Si, muy orgullosa, no hay mayor alegría que lograr lo que uno se propone, siempre estoy aprendiendo de los demás. E4

Si, muy orgulloso, siento que estoy en el lugar que debería estar. E5

Aceptación positiva del cambio

Adaptación a los cambios

Sí, aunque me cuesta un poco. E1

Sí he sido entrenada para ello, sí he tenido cambios de pronto ahora mirándolo en retrospectiva no me veía en ese momento capaz de lograrlo, pero estos temas retadores me adaptan soy resiliente trato de sacar siempre las mejores lecciones busca el lado positivo de los cambios. E2

Si, considero que es una de mis virtudes y fortalezas. E3

Si, y a muchos cambios, desde el 2017 vengo con constantes cosas, me siento bien porque lo he hecho, dado que todos los profesionales debemos verlo así. E4

Si, porque considero que es parte de todo crecimiento ya sea personal y laboral. E5

Ve el lado positivo de las cosas

Sí trato de mentalizarme y ver el lado positivo, aunque me cuesta un poco a veces, pero siempre trato de verle el lado positivo. E1

Sí generalmente el 98% debo confesar que ese 2% me cae, pero logré siempre salir de ese estado. E2

Si, dado que pienso que de los errores debemos verlos como una lección aprendida. E3

Si, hay que verles el lado positivo a las cosas. E4

Si, creo que todo está en la mente. E5

Control (factores emocionales)

A qué lugar acudes cuando necesitas ayuda

A ninguno, solo recurro a mi jefe no he necesitado ir a a otro lado, aunque el año pasado, he pasado momentos muy difíciles y cuando necesité ayuda me di cuenta de que tenía que contactar un psicólogo y afortunadamente la Fundación ofreció ese medio. E1

Un espacio tranquilo de análisis y reflexión me hago una revisión para ver qué cosa o ayuda necesito en este momento sí siempre me hago una revisión individual. E2

Normalmente me reúno con mi familia converso y hago deporte. E3

No acudo a lugares, si es un tema laboral y lo desconozco acudo a mis compañeros y líderes y al internet si es necesario. E4

Bueno si es el trabajo, ubico a mi jefe directo y le comento lo que necesito para que me ayude, en lo personal solo busco mantener la calma, no acudo a ningún lugar llamo a mi familia. E5

Sigues con frecuencias tus instintos

No sé si son instintos, pero la verdad es que a veces son como corazonadas alertas o sea que me suelen ser acertadas y me ayudan a adelantarme a determinada situación sí les hago caso. E2

No mucho, siempre hago las cosas con mis propios criterios. E3

No, no tanto. E4

No, siento que la vida no se maneja en base a instintos, creo que por eso uno se prepara. E5

Influencias espirituales

Dejo que el destino o Dios me ayude

Sí yo creo en Dios creo que las cosas que me han pasado son porque Dios me ha ayudado, pero no es que lo deje simplemente a Dios, yo

siempre pongo de mi parte el esfuerzo personal eso de mi parte siempre está. E1

Yo hago siempre mano de este refrán que dice Dios te ayuda como un empujoncito no tienes que esperar todo y tú también tienes que hacer todo lo posible, creo en una fuerza divina que me mantiene viva que me mantiene con energía saludable pero también pongo de mi parte duermo bien duermo mis 8 horas y digo ayúdate que Dios te ayudará. E2

En las cuestiones familiares si confié mucho en Dios. E3

Si, Dios está presente, pero todo depende de nosotros. Yo creo que Dios te ayudará siempre y cuando tu te ayudes, pero todo dependerá de ti. E4

Creo en Dios, si algo me pasa le pido que me ayude a tener claridad de lo que voy a realizar, pero finalmente las cosas deben afrontarse nada se dará por obra y gracia. E5

Las cosas ocurren por alguna razón

Sí yo siempre creo que las cosas pasan por algo. E1

Siempre si hay una acción hay una reacción se me ocurre que si yo quiero un ascenso lo traigo a mi mente y así será. E2

No creo eso, porque pienso que todo lo que hacemos se traduce tarde o temprano en consecuencias. E3

Si, yo creo que si, ocurren para mejor. E4

Si, creo que el esfuerzo finalmente tiene sus frutos. E5

Todos los entrevistados creen en una actividad divina, pero refuerzan que son ellos que hacen posible todo, coinciden en que pueden conseguir sus metas, sintiéndose muy orgullosas/os por lo que han logrado sienten que están realizando sus sueños dado que es el trabajo ideal, además que son capaces de adaptarse a los cambios ya que sienten que siempre lo han hecho, siempre buscando ver el lado positivo de las cosas, no son de recurrir a ningún lugar cuando necesitan ayuda, salvo que se trate de alguna consulta y la despejan con su líder directo, manejan sus instintos en base a la experiencia no la reconocen como instinto ya que le dan más peso a los años que tienen en la línea que vienen desarrollando, confían en sus capacidades y que gracias a ello pueden atraer y conseguir mejoras laborales y oportunidades, pero enfatizan que todo lo que ha llegado es en base a lo que se ha planificado y desarrollado.

Concuerda con Salazar, (2018), que sostiene que el desempeño laboral, son variables que muestran la interacción entre el éxito de organización con la tranquilidad emocional de los colaboradores; la misma que se muestra como elementos fundamentales de cómo es que el trabajador percibe su desarrollo en aras de un mejor desempeño, así mismo Chunga (2018) sostiene que el desarrollo laboral depende de las oportunidades que tienen los colaboradores dentro de la organización existiendo resultados positivos cuando existen comodidades laborales que permiten su desempeño laboral.

Finalmente, Orejuela (2018) refuerza este punto, de donde el enfoque de la subjetividad en el trabajo, desde la perspectiva de la importancia, que es atribuible como actividad socioeconómica basada en el análisis de las representaciones asociadas con el trabajo, que se debe a él como una práctica laboral de actividades sociales, asociando las reglas con la práctica laboral y los valores de trabajo adoptados. Las conclusiones y resultados arrojaron datos donde se pueden entender que los profesionales realizan una evaluación positiva del trabajo y la aceptan como actividades sociales con un sentido de autodirección y desarrollo personal, que se excede en la jerarquía social solo de la familia y que es con un profundo sentido. Se adopta el compromiso, la calidad y la mejora; de donde esperan un tratamiento respetuoso y una remuneración justa. El trabajo es una actividad social con un valor y no instrumental porque representa las posibilidades de realización personal y profesional; Se asume como una virtud social: en el que son más predominantes en su evaluación subjetiva, los aspectos intrínsecos que extraen.

En referencia al cuarto objetivo específico y último, se busca identificar si el estrés influye en el Desempeño Laboral en tiempos de la COVID19 en escenarios no controlados, Lima 2021 y en base a la subcategoría, estrés y dentro de los criterios cognitivos, motores y fisiológicos, los entrevistados ante las preguntas en referencia a seguridad, impulsos y percepciones físicas, los entrevistaron manifestaron lo siguiente:

Cognitiva

Inseguridad y falta concentración

Sí he tenido momentos, pero en el enfoque personal, en el trabajo no, la verdad todo bien, pero sí siento que las cosas personales afectan el trabajo. E1

Sí en algunos momentos, cansancio, físicamente siento un bajón de energías y eso es lo que me hace sentirme insegura. E2

Si, a veces le he dado al trabajo de largo, y me siento frustrado. E3

Si, sobre todo en la pandemia, pero he conversado con mi líder y él me ha ayudado juntamente con mi familia, siempre me han dado ánimos. E4

Si, en ocasiones he tenido que hacer alguna pausa para seguir con mis actividades. E5

Motora

Control de impulsos

Nada, no me considero una persona impulsiva. E1

Bueno tengo siempre presente que todos somos personas con diversas capacidades alianzas conocimientos y debemos ser tolerantes si siento que estoy frente a alguien agresivo no respondo agresivamente y si no puedo controlarlo le digo en ese momento que no es ocasión para tratarlo y me retiro y evitarme pasar esa crisis. E2

Me gusta jugar futbol, escribo, no soy reactivo, pero cuando siento algo parecido me alejo y escribo. E3

Creo que por mi carácter que es intermedio, si he sido impulsiva, pero he cambiado, trato de consultar ahora es una debilidad que ya controlo. E4

Nada, no soy impulsivo, pero cuando siento molestia o rabia de algo desfogo con actividades deportivas. E5

Fisiológica

Dolores y agotamiento.

¡No!, Dolores de cabeza no. Cansancio sí, y lo que hago es descansar cuando tengo tiempo, aprovecho siempre mis fines de semana y trato de dormir, descansar y después de ahí amanezco bien y con ánimos. E1

Sí yo creo que el inicio del año pasado, mira bastante la presión de trabajo, personas en crisis era una novedad lo de la pandemia, no había certeza de nada y después de todo el tema laboral y de todo lo que había que hacer si sentía Dolores de cabeza que hice bueno buscar algún medicamento o algo tratar yo misma de relajarme y aprender una técnica

de relajación respirar profundamente y volver al control y la verdad me suele funcionar. E2

No, y si ha pasado cierro la computadora y me pongo a dormir. E3

Si, pero solo en pandemia, a nivel laboral no, dado que no te das cuenta de la hora y se te va el tiempo volando, que hasta los feriados trabajo sin darme cuenta. E4

No, no sufro normalmente de dolores de cabeza, salvo este enfermo o no haya dormido bien, agotado si me he sentido, pero cuando siento ello y no tengo nada que hacer me dedico a dormir. E5

Los entrevistados no sienten estrés actualmente, la pandemia les dejó cansancio y preocupación, pero en la actualidad su día a día hace que sigan avanzando y logrando sus objetivos, convirtiendo así en activos que deben retenerse, el apoyo del líder toma importancia, así como el entenderse ellos mismos sobre no sobrecargar sus desarrollos laborales, en referencia a lo mencionado, Torcatt (2020) realizó un artículo donde evalúa el liderazgo gerencial y desempeño laboral, los resultados mostraron que en la actualidad lo que buscan los líderes es encontrar espacios para desarrollar relaciones efectivas de intercambios con otros creando alianzas para cumplir con los objetivos trazados, además de incentivarlos para que, por su cuenta busquen nuevos procesos y experiencias fuera del área laboral educativa con la finalidad de comprender que los estudiantes son activos que deben retener y que además forman parte también de sus aprendizajes. Concluye que los docentes necesitan fortalecer su práctica pedagógica, su liderazgo, asimismo, se requiere buscar fortalecer que los líderes lleven a cabo una gerencia eficaz a través del desarrollo personal, con ello resalta la importancia de los líderes y su formación en las organizaciones, donde ambos agentes (líder y subordinado) interactúan y refuerzan sus lazos en aras de una mejora laboral.

Finalmente hago referencia a Jauregui et al. (2019), en su investigación sobre la asertividad en la percepción del desempeño laboral futuro, tuvo como objetivo describir la asertividad como una habilidad en estudiantes la misma que les permita ayudarlos a formarse como buenos profesionales y los cuales podrían desarrollarse exitosamente en sus funciones laborales a futuro abordado desde una metodología transversal y descriptiva, las conclusiones y los resultados mostraron que los estudiantes logran desarrollar habilidades y competencias asertivamente,

donde utilizando diversas formas de estrategias logran esclarecer lo que ocurre en su entorno y a como se proyectaría a futuro, buscan seguir explorando y llenándose de conocimiento creando en ellos un deseo de profesionalismo y ética para afrontar los objetivos laborales y tener mejores desempeños a futuro, creen que la experiencia llena varios vacíos y los completamente para su mejor desempeño laboral, puntos relevantes dado que es la etapa formativa donde desarrollamos aún más nuestro compromiso y responsabilidad por encontrar la ética que toda organización solicita.

Y a nivel general y de acuerdo con lo manifestado por los entrevistados, el desempeño laboral depende del grado de responsabilidad y valor que les a tu trabajo y como es que este logra ser considerado como una puerta de desarrollo y ser aprovechado para el bienestar de sus familias y como pese a las adversidades el deseo de buscar una mejora continua para ellos y sus seres queridos predomina pese a todos y donde no se necesita de un control para desarrollar sus funciones con la mayor responsabilidad.

V.CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de la investigación cualitativa, se ha tratado saber cuáles son los factores que impactan en el Desempeño Laboral en tiempos de la COVID 19 en escenarios no controlados, detallándose así las siguientes conclusiones:

Primera: A partir de las respuestas de los entrevistados, coinciden en que sienten que sus actitudes favorecen a la organización, refiriendo un grado de compromiso con la organización, no centrándose en los beneficios que lleguen por realizar funciones, dado que son sus responsabilidades diarias, sintiéndose motivados por lo que hacen además de sentir motivación por sus actividades ya que consideran es parte de lo que estaban buscando y por el cual no les gustaría realizar otras funciones ajenas a las que actualmente hacen, sin embargo si estas funciones se incrementaran en base a sus líneas de desarrollo actual, lo aceptarían de la mejor manera.

Segunda: A partir de las respuestas de los entrevistados, coinciden en que todas sus funciones son importantes, las mismas que las cumplen hasta culminarlas, dejando de lado en ocasiones actividades personales, no sienten que sus labores son rutinarias, por el contrario siempre encuentran nuevas oportunidades de darle solución a lo que se le puede presentar, así mismo consideran que las redes sociales son importantes siempre que esta sea manejada para el desarrollo de sus funciones, sienten un apego laboral al WhatsApp dado que es considerada una herramienta necesaria en su trabajo, no sienten como un obstáculo a las redes sociales, dado que sus compromisos diarios ocupan la mayor parte de sus tiempos, finalmente manifiestan que no podrían lidiar con algo que no ocupa su atención.

Tercera: A partir de las respuestas de los entrevistados, coinciden en que pueden conseguir sus metas, sintiéndose muy orgullosas/os por lo que han logrado sienten que están realizando sus sueños dado que es el trabajo ideal, además que son capaces de adaptarse a los cambios ya que sienten que siempre lo han hecho, siempre buscando ver el lado positivo de las cosas, no son de recurrir a ningún lugar cuando necesitan ayuda, salvo que se trate de alguna consulta y la despejan con su líder directo, manejan sus instintos en base a la experiencia no la reconocen como instinto ya que le dan más peso a los años que tienen en la línea que vienen desarrollando, confían en Dios pero no desde el punto de una petición de ayuda más

lo relacionan a sus creencias, pero enfatizan que todo lo que ha llegado es en base a lo que se ha planificado y desarrollado.

Cuarta: A partir de las respuestas de los entrevistados, coinciden que no han presentado inseguridad en sus labores ni mucho menos falta de concentración, ya que lo que hacen lo realizan con toda seguridad ya que siempre cuentan con el respaldo de sus líderes, no se consideran impulsivos ya que refieren saber manejar sus emociones, así mismo puntualizan no sentirse agotados o con otros síntomas durante su desempeño laboral ya que su ejecución diaria hace que manejen sus tiempos y aprovechen en descansar los días que no realizan ninguna actividad laboral.

VI.RECOMENDACIONES

Primera: A manera de recomendación general, si bien se coincide en que en que los colaboradores muestran actitudes que favorecen a la organización, refiriendo un grado de compromiso con la misma, no centrándose en los beneficios que lleguen por realizar funciones, es necesario trabajar en la cultura de la organización dado que en las entrevistas no hubo comentarios en base a ello.

Segunda: sobre las funciones que realizan y la importancia que le dan en sus labores hasta culminarlas, si bien ello es importante lo que se quiere en toda organización es que ello se vea replicado en la gran mayoría y esto solo se logra con reforzamiento de un plan de capacitación y de coaching grupal.

Tercera: sobre las metas, logros y la adaptación a los cambios en la organización, se recomienda trabajar con los líderes y además del correcto filtro de perfiles que deben estar alineados a la misión y visión de la organización.

Cuarta: sobre la seguridad en sus labores y la concentración en ellas, se recomienda la elaboración de un espacio de comunicación mensual con cada uno de los colaboradores para poder saber cuáles son sus inquietudes y necesidades que puedan estar teniendo y ayudarlos a reforzar y/o dar solución a los problemas laborales que se presenten.

Finalmente, todos los colaboradores deben tener las competencias y capacidades para poder automotivarse entendiendo que el lugar donde se encuentran es aquel que ellos han estado buscando, cumplir con el perfil del puesto y sobre todo conocer cuáles serían sus responsabilidades desde el inicio entendiendo sus limitaciones y autonomías dentro de las mismas.

VII.PROPUESTA

Nombre de la Propuesta:

Mejoramiento de perfiles, profesionalización de áreas, competencias y técnicas.

Objetivo:

Establecer las pautas y desarrollar las recomendaciones para reforzar los puntos de perfiles idóneos, en aras de la contratación del talento que mejor se adecue a las necesidades generales y se aporte al mejoramiento continuo de los perfiles y líderes de la organización

Justificación:

La practicidad en las organización en algunas ocasiones hace que estas tomen a los perfiles laborales como un simple requerimiento a cubrir y no como un talento a explotar, donde no existen pautas o simplemente existiendo, no las siguen correctamente, la propuesta desde un enfoque práctico, busca simplificar las complicaciones que las organizaciones pueden tener si no cuentan con los talentos adecuados, ello basado en Hernández et al. (2014) donde afirma que las investigaciones deben ser sustanciales para resolver una amplia gama de problemas prácticos

Desarrollo:

1. La correcta selección del personal, donde el foco principal de las entrevistas conlleve casuísticas reales de las situaciones que habitualmente se suscitan en la posición a seleccionar, lo que se busca con ello es aterrizar a los futuros ingresantes a la organización cuales son los inconvenientes que se muestran en las tareas diarias así como que es lo que buscamos en los perfiles que ocupen la posición a la cual postulan, es ese momento que se puede a través de los indicadores que mostrara si los seleccionados cumplen con las competencias y habilidades que toda área requiere, por ello se sugiere que se trabaje con el solicitante inicial y realizar la conformidad del perfil o creación de uno nuevo, así como una vez se cuente con las ternas seleccionada(tres mejores perfiles), se les realice las entrevistas dándoles casos reales de situaciones que se presentan en la posición que están postulando.
2. Profesionalización de las áreas, por ningún motivo deberá de ingresar alguien que no cumpla ni el perfil mínimo requerido, esto amparado a todas las

solicitudes de los clientes internos que detallan que se respete el manual de funciones y la descripción de los puestos, es en este punto donde se deben respetar los tiempos de selección, dado que el perfil que cubra la posición solicitante sea el requerido y el tiempo no debe ser un determinante de selección es por ello que se deben manejar tablas de entrega de posiciones cubiertas pero esta vez realizando un estudio aterrizada con consultores externos.

3. Perfiles con competencias y habilidades sobresalientes, enfocados en el desarrollo de capacitaciones de habilidades blandas, si bien los conocimientos duros son importantes, las HB también marcan un determinante en los perfiles y no solo los que ingresan si no también todos y todas que ocupan una posición en la organización actualmente, el manejo de las emociones, de la escucha activa y sobre todo del Feedback, actualmente toman mayor predominancia en las organizaciones.

Es por ello que las capacitaciones mensuales deben tener un enfoque desarrollo en reforzar las HB o ayudar a que las trabajen, no se debe manejar la continuidad de los colaboradores que no hayan tenido como mínimo 6 capacitaciones o 12 en el año, debemos dejar en claro que el mercado laboral ha cambiado y cada vez se torna más competitivo, la diferencia de los profesionales radica en quien domina sus emociones y logra la empatía que tanto las organizaciones profesan.

4. Convivencia de Lideres con Lideres, reforzamiento de políticas y técnicas de liderazgo, manteniendo la buena dirección y empatía, ya que son ellos quienes brindan el soporte motivacional a los colaboradores y con ello crean empatía de desarrollo que les permite manejarse sin inconvenientes aun cuando no están cerca a ellos, instalar una política de puertas abiertas, donde el colaborador podrá encontrar respuesta inmediata a sus solicitudes en cualquier línea, así no pertenezca a la actual donde ellos se desarrollan, es por ello que los lideres deben estar capacitados constantemente en temas de liderazgos y manejo de conflictos, se ha podido notar en la investigación, que los lideres fueron mencionados y como es que estos cumplen un rol importante en la organización a su vez que son los pilares de cada línea de mando donde el buen trato y el respeto laboral, profesional hacen que los

colaboradores encuentren el respaldo que buscan para poder desarrollarse sin la necesidad de que ellos estén siempre presentes.

Plan de actividades

GANTT DE "Mejoramiento de perfiles, profesionalización de áreas, competencias y técnicas "

ETAPAS DEL PROCESO	SECUENCIA 1				Semana 2				Semana 3				Semana 4			
	1ra Sem	2da Sem	3ra Sem	4ta Sem	5ta Sem	6ta Sem	7ma Sem	8va Sem	9na Sem	0ma Sem	1ma Sem	2ma Sem	3ra Sem	4ta Sem	5ta Sem	6ta Sem
CORRECTA SELECCIÓN DEL PERSONAL																
Levantamiento del Perfil con el Solicitante	x	x	x	x												
Entrevistas masivas con casos reales				x				x				x				x
PROFESIONALIZACION DE LAS AREAS																
Acordar fechas mínimas y máximas de entrega de perfiles	x	x														
Estudio externo de los perfiles laborales actuales					x	x	x									
COMPETENCIAS Y HABILIDADES SOBRESALIENTES																
Capacitaciones en habilidades blandas	x				x					x				x		
CONVIVENCIA, POLITICAS Y TECNICAS																
Capacitación de líderes				x				x				x				x
Creación de política de convivencia	x	x	x													

:

REFERENCIAS

- Aranaz, J., Velázquez, M., Vicente, J., Beltrán, J., Gómez, G. (2020). Mascarillas como equipo de protección individual durante la pandemia de COVID-19: cómo, cuándo y cuáles deben utilizarse. *Journal of Healthcare Quality Research*, 35, 245-252.
<https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2020.06.001>.
- Aguilar, M., Franch, J., Font, B., Gambús, G. (2019). Estudio observacional transversal en consultas de atención primaria y atención hospitalaria del perfil clínico del paciente con diabetes mellitus tipo 2 no controlado en fase inicial de tratamiento (estudio EUPHORIA). *Avances en Diabetología*, 27, 69-77.
[https://doi.org/10.1016/S1134-3230\(11\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S1134-3230(11)70012-6).
- Arnal, D. & Morales, S. (2020). Programación de cirugía electiva segura, en tiempos de COVID-19. La importancia del trabajo colaborativo. *Revista Española de Anestesiología y Reanimación*.
<https://doi.org/10.1016/j.redar.2020.12.004>.
- Alonso, C. & Rodríguez, B. (2018). Potentialities of resilience of nursing professionals. *Index de Enfermería*, 27, 42-46.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962018000100009&lng=es&tlng=en
- Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the Individual Work Performance Questionnaire*. (2019).
- Abolypour, S., Hosseini, N., Razmjooei, P., Khastavaneh, M., Movaghghar, M., Zarei, R., Dehbanizadeh, A., & Hosseini, M. (2018). Investigating the mediating role of organizational agility on the effect of intellectual capital on nurses' performance of Shahid Beheshti Hospital of Yasuj. *Amazonia Investiga; Vol 7 No 13 (2018); 110-116; Amazonia Investiga; Vol. 7 Núm. 13 (2018); 110-116; Amazonia Investiga; v. 7 n. 13 (2018)*.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.29CE770B&lang=es&site=eds-live>
- Amaya Cardozo, I. M., Manchego Morales, M. L., Otálora Soto, H. Y., & Ramírez Ayala, N. (2021). El Estrés Laboral y su influencia en el desempeño organizacional. *Poliantea*, 16(28), 8
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsghw&AN=edsgc1.668279540&lang=es&site=eds-live>

- Barreto, G.M. (2018). *Diseño de estructura organizacional de la empresa bici full para la comercialización de bicicletas en la provincia de El Oro. (Examen Complexivo). Universidad Técnica de Machala. Machala, Ecuador.*
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12579>
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018). The Role Of Perceived Organizational Support In Job Insecurity And Performance / Papel Da Percepção Do Suporte Organizacional Na Insegurança e Desempenho No Trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 393–404.
<https://doi.org/10.1590/s0034-759020180405>
- Boletín de la Organización Mundial de la Salud(2020). *Recopilación de artículos*. 98, 149-228.
<http://158.232.12.119/bulletin/volumes/98/3/20-251561/es/>
- Campo, A., Pedrozo, M.J. y Pedrozo, J.C. (2020). Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19: una exploración del desempeño psicométrico en línea. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49, 229-230.
<https://doi.org/10.1016/j.rcp.2020.05.005>.
- Casas, M. (2020). Enseñanzas de la pandemia COVID-19. El reencuentro con la vulnerabilidad humana. *Bioethics Update*, 6, 80-91.
<https://doi.org/10.1016/j.bioet.2020.09.001>.
- Cervera, A. y Saldaña, M. (2020). Investigación clínica y consentimiento informado en época de pandemia COVID-19. Una visión desde la ética de la investigación. *Medicina Clínica*.
<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.09.005>.
- Cevallos, A. y Valdés, D. (2020). Estructura organizacional en la gestión comercial y su incidencia en las empresas inmobiliaria. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*.
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/oel2006empresas-inmobiliarias>
- CALL, M. L., & PLOYHART, R. E. (2021). A Theory of Firm Value Capture from Employee Job Performance: A Multidisciplinary Perspective. *Academy of Management Review*, 46(3), 572–590. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0103>
- Cabanyes, J. (2018). Resiliencia: una aproximación al concepto. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 3, 145-151.
<https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2010.09.003>.

- Camargo, R. (2020). Derechos humanos y dimensión social de personas vulnerables durante la pandemia por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2. *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*.
<https://doi.org/10.1016/j.acci.2020.11.007>.
- Cerezo, J., Bernabé, M., Lisbona, A., Palací, F.J. (2017). La socialización de los profesionales sanitarios y el papel de la resiliencia en el desarrollo de conductas de bienestar en el trabajo. *Revista de Calidad Asistencial*, 32, 27-32.
<https://doi.org/10.1016/j.cali.2016.06.004>.
- Demo, Gisela, Oliveira, de Fátima, A. & Costa, A. C. (2017). Resiliência no trabalho: revisão bibliométrica sistemática no contexto brasileiro e itinerários da produção nacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(3), 180-189.
<https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.3.12973>.
- Erquicia, J., Valls, L., Barja, A., Gil, S., Vega, D. (2020). Impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa. *Medicina Clínica*, 155, 434-440.
<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.07.006>.
- Echeverri, D. (2020). Entre guerras y pandemias ¿volveremos a ser los mismos? ¿Hay duda de la resiliencia de la humanidad?. *Revista Colombiana de Cardiología*, 27, 73-76.
<https://doi.org/10.1016/j.rccar.2020.04.003>.
- Flórez, N., & Sánchez, R. (2019). Optimismo, resiliencia, sentido del humor y la salud de personas con pareja. *Pensando Psicología*, 15(26), 1-24.
<https://doi.org/10.16925/2382-3984.2019.02.03>
- Frantellizzi, G. De Vincentis. (2020). Manejo de pacientes con CPRCm tratados con dicloruro de radio-223 en el escenario del brote de COVID-19. *Revista Española de Medicina Nuclear e Imagen Molecular (English Edition)*, 39, 391-392.
<https://doi.org/10.1016/j.remnie.2020.04.012>.
- Gaja Zager Kocjan, Tina Kavčič, Andreja Avsec, (2020). Resilience matters: Explaining the association between personality and psychological functioning during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 21, 1.
<https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2020.08.002>.

- Gómez, A. (2021). Impacto de la pandemia de COVID-19 en los síntomas de salud mental y actuaciones de fisioterapia. *Fisioterapia*, 43, 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.ft.2020.11.001>.
- Guardiola, A. y Basset, L. (2018). Escenarios de riesgo sísmico del distrito del Eixample de la ciudad de Valencia. *Revista Internacional de Métodos Numéricos para Cálculo y Diseño en Ingeniería*, 31, 81-90. <https://doi.org/10.1016/j.rimni.2014.01.002>.
- González, A. y Labad, J. (2020). Salud mental en tiempos de la COVID: reflexiones tras el estado de alarma. *Medicina Clínica*, 155, Pages 392-394. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.07.009>.
- Gutiérrez, M.F., Hernández, J.P., Juárez, I.A., Aravena, P. (2018). Necesidad de tratamiento periodontal en adultos diabéticos controlados y no controlados en una población chilena. Estudio de corte transversal, *Revista Clínica de Periodoncia, Implantología y Rehabilitación Oral*, 6, 67-70. [https://doi.org/10.1016/S0718-5391\(13\)70123-X](https://doi.org/10.1016/S0718-5391(13)70123-X).
- González, N. y Valdez, J.L. (2016). Resiliencia. Diferencias por Edad en Hombres y Mujeres Mexicanos. *Acta de Investigación Psicológica*, 5, 1996-2010. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(15\)30019-3](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(15)30019-3).
- Isasti, G., Díaz, J. (2020). Comparación de la teleconsulta con el modelo presencial tradicional durante la pandemia COVID-19. *Medicina Clínica*, 155, 361-362. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.06.024>.
- Jáuregui Estrada, R., Rincón Escobedo, M., De Santiago, K. A. M., Martínez Rosales, L. V., & Duran Velarde, A. A. (2019). La asertividad en la percepción del desempeño laboral futuro. (Spanish). *Congreso Internacional de Investigación*
- López, J.J., Vidal, I., Beteta, D., López, M. (2020). Influencia del periodo de alarma por la pandemia covid-19 en la calidad percibida de la atención en urgencias hospitalarias. *Journal of Healthcare Quality Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2020.10.004>.
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas ;. *Revista de La Facultad de Medicina Humana; Vol 21 No 2 (2021)*. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>

- Maestre, J., Rábago, J., Cimadevilla, B., Pedraja, J., del Moral, I., Manuel. J. (2020). La simulación como herramienta para facilitar la adaptación de la organización sanitaria a la pandemia de COVID-19. *Educación Médica*.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.08.001>.
- Martinez, G., Zabalegui, A. Sevilla, S. (2020). Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona. *Enfermería Clínica*.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.002>.
- Miranda, W. (2020). Restructuración organizacional en el departamento de recursos humanos, subsistema del desarrollo de personal de la empresa Image S.A. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*
<https://www.observatorioeconomico.cl/index.php/oe/article/view/365/367>
- Murillo, G., García, M. y González, C. H. (septiembre-diciembre, 2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 58, 19-40
<https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a7>
- OIT (2020). La COVID19 y el mundo del trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf
- Perticará, M., & Tejada, M. (2020). Sobre vulnerabilidad y teletrabajo durante la pandemia. *Observatorio Económico*, (144), 4-5.
<https://doi.org/10.11565/oe.vi144.365>
- Palacio, C.A. (2020). La Salud Mental en Tiempos de la Pandemia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49,135.
<https://doi.org/10.1016/j.rcp.2020.07.001>.
- Pérez-Soto N, Hernández-Melo C, Marulanda-Ascanio C. Teaching job performance and its impact on the Synthetic Index of Educational Quality (ISCE) in the Municipality of Cucuta during the 2016-2019 period; *Vol 6 Núm 1 (2021)*. January 2021. Accessed December 8, 2021.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.CD2D169D&lang=es&site=eds-live>
- Pacherrez Riva, J., & Marrufo Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Vol. 4 Núm. 2 (2020); 1594-1622 ; 2707-2215 ; 2707-2207 ; 10.37811/CI_rcm.V4i2.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184

- Romero, B., Puertas, J.A., Mariño, C. y Peralta, M.I. (2020). Variables del confinamiento por COVID-19 predictoras de sintomatología ansiosa y depresiva en mujeres embarazadas. *Medicina Clínica*
<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.10.002>.
- Rodríguez, A., Buiza, C., Álvarez de Mon M. y Quintero, J. (2020). COVID-19 y salud mental, *Medicine. Programa de Formación Médica Continuada Acreditado*, 13, 1285-1296.
<https://doi.org/10.1016/j.med.2020.12.010>.
- Ribas, D. & Perendreu, J. (2020). Papel del personal técnico superior en imagen para el diagnóstico durante la pandemia COVID-19: importancia de la organización y planificación en la primera línea, *Radiología*.
<https://doi.org/10.1016/j.rx.2020.09.006>.
- Rabiller, G., Cordoba, N., Poch, C., Silva, P., Seijas, M., Vazquez, M. (2020). Radiofarmacia Hospitalaria en Argentina durante la pandemia de COVID-19. Criterios y fundamentos para la organización del trabajo. *Revista Española de Medicina Nuclear e Imagen Molecular*, 39, 375-379.
<https://doi.org/10.1016/j.remn.2020.08.015>.
- Real Academia Española (2021). <https://dle.rae.es/controlar?m=form>
- Rook, C., Smith, L., Johnstone, J., Rossato, C., López, G., Díaz, A. & Roberts, J. (2018). Reconceptualising workplace resilience - A cross-disciplinary perspective. *Anales de Psicología*, 34(2), 331-338.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.2.299371>
- Rosales, C., Díaz-Cabrera, M. D., & Hernández-Fernaud, E. (2021). Influence of measurement type and the moment of occurrence of low performance behaviour's on task and citizenship performance appraisal. *Revista Interamericana de Psicología*, 55(1), 1–19.
<https://doi.org/10.30849/ripijp.v55i1.1229>
- Salgado, J. F., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(2), 93–102. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>
- Silva, R. y Silva, V. (2020). Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. *Enfermería Clínica*.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.10.011>.
- Simoni, V., Esteves, R.G., Haddad, R., Duarte, G.C., Ottoboni, M.A.P. y Toledo, R.S.M. (2020). Desafios Logísticos E Operacionais Para A Manutenção Dos Estoques De Sangue Durante A Pandemia Da Covid19. *Hematology, Transfusion and Cell Therapy*, 42, 354-355.

<https://doi.org/10.1016/j.htct.2020.10.595>.

Serra, X., Pascua, M., Badia, J., Navarro, S., Sánchez, R., Sabater, L., Pera, M., Soria, V. y Targarona, E. (2020). Cómo poner en marcha y desarrollar un estudio multicéntrico prospectivo, controlado y aleatorizado. *Cirugía Española*, 98, 119-126.

<https://doi.org/10.1016/j.ciresp.2019.11.012>.

Sánchez, M. G. O., & Márquez, M. F. (2018). Impacto Del Factor Iluminación Y Psicosocial En El Desempeño Laboral Del Personal De Apoyo Y Asistencia A La Educación. Caso: UPIICSA. *European Scientific Journal, ESJ*. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n4p223>

Sora, B., Höge, T., Caballer, A., María Peiró, J., & Boada, J. (2021). Job Insecurity and Performance: The Mediating Role of Organizational Justice in Terms of Type of Contract. *Psicothema*, 33(1), 86–94. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.205>

Teomary José Torcatt González. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(número especial 2), 42 <https://doaj.org/article/a74d4ad38b104daea2d8d9430f75fd62>

Vásquez, D. M. (2020) *La inteligencia organizacional en la toma de decisiones de la gerencia del talento humano* [Monografía, Fundación Universidad de América] Repositorio Institucional Lumieres. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/7890>

Vela, E., Suárez, J. (2020). *Resiliencia, satisfacción y situación de las familias con hijos/as con y sin discapacidad como predictores del estrés familiar, ansiedad y estrés*. 26, Issues 2–3, <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.03.001>.

Villasana, M., Jesús Alonso, J. y Ruiz, M. (2017). Procesos de afrontamiento y factores de personalidad como predictores de la resiliencia en adolescentes: validación de un modelo estructural. *Revista de Psicodidáctica*. 22, 2. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2017.05.004>.

Yepes, M.J., Callejas, R., Álvarez, J.M. (2021). Un momento para la reflexión. Aspectos éticos en la pandemia SARS-CoV-2/COVID-19 en nuestra práctica clínica. *Revista Española de Anestesiología y Reanimación*, 68, 28-36. <https://doi.org/10.1016/j.redar.2020.09.004>

			¿De qué manera logras compensar aquellos aspectos que aun te faltan frente al perfil?
Desempeño laboral en escenarios no controlados	Procrastinación Laboral (2)	<p>Sentido de servicio</p> <p>Mal uso de los medios tecnológicos</p>	<p>¿Consideras que tus responsabilidades y labores son importantes en la organización? Si o no Por qué?</p> <p>¿Consideras que tus tiempos personales son más importantes que tus tiempos laborales? Si o no ¿Por qué?</p> <p>¿Sientes que tus labores son rutinarias y aburridas? ¿Por qué?</p> <p>¿consideras importante el uso de las redes sociales? Si o no ¿por qué?</p> <p>¿Qué tanto apego tienes a las redes sociales? ¿Por qué?</p> <p>¿consideras que el uso de las redes sociales e el trabajo representan un obstáculo para el cumplimiento eficientemente tus obligaciones? ¿por qué?</p> <p>¿Cómo deberíamos lidiar con el uso de las redes sociales en el trabajo?</p>
	Resiliencia (3)	Competencia Personal y tenacidad	<p>¿Sientes que puedes conseguir tus metas? Si o no ¿Por qué?</p> <p>¿Te sientes orgulloso de tus logros? Si o no ¿Por qué?</p>

	<p>Aceptación positiva del cambio</p> <p>Control (factores emocionales)</p> <p>Influencias espirituales</p>	<p>¿Eres capaz de adaptarte a los cambios? Si o no ¿Por qué?</p> <p>¿Sientes que eres una persona que ve el lado positivo de las cosas? Si o no ¿Por qué?</p> <p>¿A qué lugar acudes cuando necesitas ayuda?</p> <p>¿Sigues con frecuencias tus instintos? Si o no ¿Por qué? ¿que haces?</p> <p>¿En ocasiones dejas que el destino o Dios te ayude? Si o no ¿Por qué?</p> <p>¿Piensas que las cosas ocurren por alguna razón? Si o no ¿Por qué?</p>
<p>Estrés (4)</p>	<p>Cognitiva</p> <p>Motora</p> <p>Fisiológica</p>	<p>¿En ocasiones te sientes inseguro y con falta de concentración? Si o no ¿Que has sentido?</p> <p>¿Cómo haces para controlar sus impulsos?, ¿Explique?</p> <p>¿Durante tu desarrollo laboral has sentido dolores de cabeza, agotamiento? Si o no ¿qué hace para superarlo?</p>

Anexo 2 : Instrumentos de recolección de datos



Carta de consentimiento informado

Señor/Señora: _____

En el marco del Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la UCV, el Mg. Victor Alexander Navarro Navarro, viene desarrollando una investigación sobre el “Desempeño Laboral en tiempos de la COVID-19 en escenarios no controlados, Lima 2021”.

La investigación aborda entender los factores que impactan en el desempeño laboral en tiempos de la COVID 19 en escenarios no controlados, por lo tanto, el estudio está orientado en analizar e identificar cuáles son los factores, niveles y efectos que hacen que un colaborador logre desarrollarse de manera correcta o no en escenarios donde no existe una supervisión directa, asimismo, plantear una propuesta que permita lograr el entendimiento de las organizaciones y reforzar los factores en los desempeños laborales correctos y que herramientas se podrían manejar para un mejor desarrollo a nivel general.

Es preciso resaltar que la información proporcionada NO será utilizada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar, complete la información solicitada. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar le citado documento.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Si () No ()

Firma

Guía de entrevista

Buenos días/tardes/noches, soy el Mg. Victor Alexander Navarro Navarro, y me encuentro realizando un estudio sobre el *Desempeño Laboral en tiempos de la COVID-19 en escenarios no controlados, Lima 2021*. En este sentido las preguntas se agrupan en función de los objetivos de investigación y los participantes involucrados.

La idea es poder conocer distintas opiniones que contribuyen con el desarrollo de la investigación y la implementación de una propuesta que ayude a identificar los factores, niveles y efectos que hacen que un colaborador logre desarrollarse de manera correcta o no en escenarios donde no existe una supervisión directa.

En este sentido, siéntase libre de compartir sus ideas en este espacio. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es justamente su opinión sincera. Cabe aclarar que la información es sólo para nuestro trabajo, sus respuestas serán unidas a otras opiniones que nos permitan asegurar un análisis exhaustivo de la problemática en cuestión.

A fin de agilizar la toma de la información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación. Tomar notas a mano demora mucho tiempo y se pueden perder cuestiones importantes. ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación? El uso de la grabación es sólo a los fines de análisis.

¡Desde ya muchas gracias por su tiempo!

Parte I. Datos generales

Personal focalizado

Directores

Coordinadores

Responsables

Asistentes

Información requerida	Pregunta
Apellidos/nombres/edad	P1 ¿Cuáles son sus apellidos/nombres y su edad?
Cargo actual	P2 ¿Cuál es el cargo que desempeño actualmente?
Tiempo en la empresa (total)	P3 ¿Cuántos meses/años lleva en la organización?
Grado de Instrucción	P4 ¿Cuál es tu grado de instrucción?
Desarrollo laboral	P5 ¿Durante la semana usted realiza Home Office, cuantas veces?

Parte II. Competencias Laborales

Personal focalizado

Directores

Coordinadores

Responsables

Asistentes

Objetivo 1.

Identificar si las competencias laborales influyen en el Desempeño Laboral en tiempos de la COVID-19 en escenarios no controlados, Lima 2021.

Información requerida	Pregunta
Motivación	P6 <i>¿Siento que mi actitud favorece a los intereses de la organización? Si o no ¿Por qué? ¿Cuándo he llegado a las metas e obtenido un beneficio adicional? Si o no ¿Por qué? ¿Te sientes motivado para cumplir con las responsabilidades asignadas? Si o no ¿Por qué? ¿qué te haría sentir motivado?</i>
Perfil del puesto	P7 <i>¿Sientes que en el trabajo haces lo que te gusta? Si o no ¿Por qué? ¿Si tendrías la oportunidad de hacer otras funciones las realizarías? ¿Por qué?</i>

¿Conoces cuál es el perfil para el puesto que ocupas en la organización? Si o no ¿cuáles son?
¿Consideras que cumples con el perfil? Si o no ¿Por qué?
¿Porque crees que te brindaron la oportunidad de ocupar el puesto actual?
¿De qué manera logras compensar aquellos aspectos que aun te faltan frente al perfil?

Parte III. Procrastinación laboral

Personal focalizado

Directores

Coordinadores

Responsables

Asistentes

Objetivo 2.

Identificar si la procrastinación laboral influye en el Desempeño Laboral en tiempos de la COVID-19 en escenarios no controlados, Lima 2021

Información requerida	Pregunta
Sentido de servicio	<p>P8</p> <p><i>¿Consideras que tus responsabilidades y labores son importantes en la organización? Si o no ¿Por qué?</i> <i>¿Consideras que tus tiempos personales son más importantes que tus tiempos laborales? Si o no ¿Por qué?</i> <i>¿Sientes que tus labores son rutinarias y aburridas? Si o no ¿Por qué?</i></p>
Mal uso de los medios tecnológicos	<p>P9</p> <p><i>¿Consideras importante el uso de las redes sociales? Si o no ¿por qué?</i> <i>¿Qué tanto apego tienes a las redes sociales? ¿Por qué?</i> <i>¿consideras que el uso de las redes sociales e el trabajo representan un obstáculo para el cumplimiento eficientemente tus obligaciones? ¿por qué?</i> <i>¿Cómo deberíamos lidiar con el uso de las redes sociales en el trabajo?</i></p>

Parte IV. Resiliencia

Personal focalizado

Directores

Coordinadores

Responsables

Asistentes

Objetivo 3.

Identificar si la capacidad de resiliencia, influye en el Desempeño Laboral en tiempos de la COVID-19 escenarios no controlados, Lima 2021.

Información requerida	Pregunta
Competencia personal y tenacidad	P10 <i>¿Siento que puedo conseguir mis metas? Si o no ¿Por qué? ¿Me siento orgulloso de mis logros? Si o no ¿Por qué?</i>
Aceptación positiva del cambio	P11 <i>¿Soy capaz de adaptarme a los cambios? Si o no ¿Por qué? ¿Sientes que eres una persona que ve el lado positivo de las cosas? Si o no ¿Por qué?</i>
Control (factores emocionales)	P12 <i>¿A qué lugar acudes cuando necesitas ayuda? ¿Sigues con frecuencias tus instintos? Si o no ¿Por qué? ¿qué haces?</i>
Influencias espirituales	P13 <i>¿En ocasiones dejo que el destino o Dios me ayude? Si o no ¿Por qué? ¿Pienso que las cosas ocurren por alguna razón? Si o no ¿Por qué?</i>

Parte IV. Estrés

Personal focalizado

Directores

Coordinadores

Responsables

Asistentes

Objetivo 4.

Identificar si el estrés influye en el Desempeño Laboral en tiempos de la COVID-19 escenarios no controlados, Lima 2021.

Información requerida	Pregunta
Cognitiva	P14 <i>¿En ocasiones se ha sentido inseguro y con falta de concentración? Si o no ¿Que haz sentido?</i>
Motora	P15 <i>¿Cómo hace para controlar sus impulsos?, ¿Explique?</i>
Fisiológica	P16 <i>¿Durante su desarrollo laboral ha sentido dolores de cabeza, agotamiento? Si o no ¿qué hace para superarlo?</i>

Anexo 3: Certificado de validez de juicio de expertos

Dr. Carlos Venturo Orbeozo



ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	SUBCATEGORÍA	Pertinencia ^a		Relevancia ^a		Claridad ^a		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIAS LABORALES 1								
1	¿Siento que mi actitud favorece a los intereses de la organización? ¿Por qué?	X		X		X		
2	¿Cuándo he llegado a las metas he obtenido un beneficio adicional? ¿Explíquelo?	X		X		X		
3	¿Assumo los objetivos del equipo de trabajo como míos? ¿Explíquelo?	X		X		X		
4	¿En alguna ocasión me he autoevaluado y he notado que tengo algo que mejorar? ¿Qué hizo?	X		X		X		
5	¿Suelo entregar mi trabajo a tiempo o suelo demorar? ¿Por qué sucede ello?	X		X		X		
6	¿Sueles proponer mejoras en la organización? ¿cuáles fueron? ¿Por qué?	X		X		X		
7	¿Sientes que, en el trabajo, haces lo que te gusta? ¿Por qué?	X		X		X		
8	¿Si tendrías la oportunidad de hacer otras funciones las realizarías? ¿Por qué?	X		X		X		
PROCRASTINACIÓN LABORAL 2								
9	¿Consideras que tus responsabilidades y labores son importantes en la organización? ¿Por qué?	X		X		X		
10	¿Consideras que tus tiempos personales son más importantes que tus tiempos laborales? ¿Por qué?	X		X		X		
11	¿En un rango del 0 al 10, siendo cero el mínimo y diez el máximo, en qué nivel te encuentras en el uso de tus redes sociales? ¿Por qué?	X		X		X		
12	¿Sientes que tus labores son rutinarias y aburridas? ¿Por qué?	X		X		X		



		Si	No	Si	No	Si	No	
RESILIENCIA 3								
13	¿Siento que puedo conseguir mis metas? ¿Por qué?	X		X		X		
14	¿Me siento orgulloso de mis logros? ¿Por qué?	X						
15	¿Soy capaz de adaptarme a los cambios? ¿Por qué?	X		X		X		
16	¿Sientes que eres una persona que ve el lado positivo de las cosas? ¿Por qué?	X		X		X		
17	¿A qué lugar acudes cuando necesitas ayuda? ¿Por qué?	X		X		X		
18	¿Sigues con frecuencias tus instintos? ¿Por qué?	X		X		X		
19	¿En ocasiones dejas que el destino o Dios me ayude? ¿Por qué?	X		X		X		
20	¿Pienso que las cosas ocurren por alguna razón? ¿Por qué?	X		X		X		
ESTRES 4								
21	¿En ocasiones se ha sentido inseguro y con falta de concentración? ¿Por qué?	X		X		X		
22	¿Cómo hace para controlar sus impulsos? ¿Explique?	X		X		X		
23	¿Durante su desarrollo laboral ha sentido dolores de cabeza, agotamiento u otros? ¿qué hace para superarlo?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Venturo Orbegoso Carlos Oswaldo DNI: 17804130

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo	Doctor en Educación	2014-2016
02	Escuela de Posgrado - Universidad de Celaya - México	Doctor en Administración (c)	2017-2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2003 a la fecha	Docencia
02					
03					

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

Lima, 20 de septiembre de 2021


.....
Firma
Carlos Oswaldo Venturo Orbegoso
DNI 17804130

Dr. Braggi Bamberger Vargas



ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	SUBCATEGORIA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIAS LABORALES 1								
1	¿Siento que mi actitud favorece a los intereses de la organización? ¿Por qué?	X		X		X		
2	¿Cuándo he llegado a las metas he obtenido un beneficio adicional? ¿Explíquelo?	X		X		X		
3	¿Assumo los objetivos del equipo de trabajo como mías? ¿Explíquelo?	X		X		X		
4	¿En alguna ocasión me he autoevaluado y he notado que tengo algo que mejorar? ¿Qué hizo?	X		X		X		
5	¿Suelo entregar mi trabajo a tiempo o suelo demorar? ¿Por qué sucede ello?	X		X		X		
6	¿Suelo proponer mejoras en la organización? ¿cuáles fueron? ¿Por qué?	X		X		X		
7	¿Sientes que, en el trabajo, haces lo que te gusta? ¿Por qué?	X		X		X		
8	¿Si tendrías la oportunidad de hacer otras funciones las realizarías? ¿Por qué?	X		X		X		
PROCRASTINACION LABORAL 2								
9	¿Consideras que tus responsabilidades y labores son importantes en la organización? ¿Por qué?	X		X		X		
10	¿Consideras que tus tiempos personales son más importantes que tus tiempos laborales? ¿Por qué?	X		X		X		
11	¿En un rango del 0 al 10, siendo cero el mínimo y diez el máximo, en qué nivel te encuentras en el uso de tus redes sociales? ¿Por qué?	X		X		X		
12	¿Sientes que tus labores son rutinarias y aburridas? ¿Por qué?	X		X		X		



		Si	No	Si	No	Si	No	
RESILIENCIA 3								
13	¿Siento que puedo conseguir mis metas? ¿Por qué?	X		X		X		
14	¿Me siento orgulloso de mis logros? ¿Por qué?	X						
15	¿Soy capaz de adaptarme a los cambios? ¿Por qué?	X		X		X		
16	¿Sientes que eres una persona que ve el lado positivo de las cosas? ¿Por qué?	X		X		X		
17	¿A qué lugar acudes cuando necesitas ayuda? ¿Por qué?	X		X		X		
18	¿Sigues con frecuencia tus instintos? ¿Por qué?	X		X		X		
19	¿En ocasiones dejas que el destino o Dios me ayude? ¿Por qué?	X		X		X		
20	¿Pienso que las cosas ocurren por alguna razón? ¿Por qué?	X		X		X		
ESTRES 4								
21	¿En ocasiones se ha sentido inseguro y con falta de concentración? ¿Por qué?	X		X		X		
22	¿Cómo hace para controlar sus impulsos? ¿Explique?	X		X		X		
23	¿Durante su desarrollo laboral ha sentido dolores de cabeza, agotamiento u otros? ¿qué hace para superarlo?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Braggi A. BAMBERGER VARGAS DNI: 09304515

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porras	Dr. en Contabilidad y Finanzas	2 años
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Finance Consult	Talento Humano	Lima	2007 - Actual	Desarrollo de Personal de Entidades Financieras y anexas
02					
03					

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

Lima, 24 de septiembre de 2021



.....
Firma
Braggi A. BAMBERGER VARGAS
DNI: 09304515

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUBCATEGORÍA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIAS LABORALES¹								
1	¿Siento que mi actitud favorece a los intereses de la organización? ¿Por qué?	X		X		X		
2	¿Cuando he llegado a las metas he obtenido un beneficio adicional? ¿Explíquelo?	X		X		X		
3	¿Asumo los objetivos del equipo de trabajo como mías? ¿Explíquelo?	X		X		X		
4	¿En alguna ocasión me he autoevaluado y he notado que tengo algo que mejorar? ¿Qué hizo?	X		X		X		
5	¿Suelo entregar mi trabajo a tiempo o suelo demorar? ¿Por qué sucede ello?	X		X		X		
6	¿Sueles proponer mejoras en la organización?, ¿cuáles fueron/¿Por qué?	X		X		X		
7	¿Sientes que, en el trabajo, haces lo que te gusta? ¿Por qué?	X		X		X		
8	¿Si tendrías la oportunidad de hacer otras funciones las realizarías? ¿Por qué?	X		X		X		
PROCRASTINACION LABORAL²								
9	¿Consideras que tus responsabilidades y labores son importantes en la organización?, ¿Por qué?	X		X		X		
10	¿Consideras que tus tiempos personales son más importantes que tus tiempos laborales? ¿Por qué?	X		X		X		
11	¿En un rango del 0 al 10, siendo cero el mínimo y diez el máximo, en qué nivel te encuentras en el uso de tus redes sociales? ¿Por qué?	X		X		X		

12	¿Sientes que tus labores son rutinarias y aburridas? ¿Por qué?	X		X		X		
RESILIENCIA³								
13	¿Siento que puedo conseguir mis metas? ¿Por qué?	X		X		X		
14	¿Me siento orgulloso de mis logros? ¿Por qué?	X						
15	¿Soy capaz de adaptarme a los cambios? ¿Por qué?	X		X		X		
16	¿Sientes que eres una persona que ve el lado positivo de las cosas? ¿Por qué?	X		X		X		
17	¿A qué lugar acudes cuando necesitas ayuda?, ¿Por qué?	X		X		X		
18	¿Sigues con frecuencias tus instintos?, ¿Por qué?	X		X		X		
19	¿En ocasiones dejo que el destino o Dios me ayude? ¿Por qué?	X		X		X		
20	¿Pienso que las cosas ocurren por alguna razón? ¿Por qué?	X		X		X		
ESTRES⁴								
21	¿En ocasiones se ha sentido inseguro y con falta de concentración?, ¿Por qué?	X		X		X		
22	¿Cómo hace para controlar sus impulsos?, ¿Explique?	X		X		X		
23	¿Durante su desarrollo laboral ha sentido dolores de cabeza, agotamiento u otros? ¿qué hace para superarlo?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Sandoval Gomez Elva **DNI:** 43699705

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Lic. Administración	2008-2011
02	Universidad Internacional de Valencia	Mg. Dirección de Marketing y Gestión Comercial	2020-2121
03	Universidad Cesar Vallejo	Mg. Administración de la Educación	2013-2015
04	Universidad Cesar Vallejo	Dra. Administración	2017-2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Piura	2020- Actualidad	<ul style="list-style-type: none"> - Dictado clases - Coordinar actividades de RSU - Monitorear y supervisión de Prácticas preprofesionales.
02	Universidad Cesar Vallejo	Coordinadora de Escuela Marketing y Dirección de Empresas	Lima Este	2017-2020	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar, organizar y controlar las diferentes actividades de la escuela según el PE y PO. - Dictado de clases.

03	Buro Outsourcing	Verificadora	Centro Cívico	2012-2013	- Verificación de planillas de los colaboradores de Lima.
04	Hotel Pacasmayo SAC	Administradora	San Martín de Porres	2008-2011	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de la empresa. - Supervisar al personal. - Proponer proyectos de mejora para la empresa.

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

Lima, 05 de octubre de 2021



Firma

Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón

N.º	SUBCATEGORIA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIAS LABORALES 1								
1	¿Sientes que tu actitud favorece a los intereses de la organización? Si o no ¿Por qué?	x		x		x		
2	¿Cuando llegas a las metas solicitadas has obtenido un beneficio adicional? Si o no ¿Qué es lo que buscas?	x		x		x		
3	¿Te sientes motivado para cumplir con las responsabilidades asignadas? Si o no ¿Por qué? ¿que te haría sentir motivado?	x		x		x		
4	¿Sientes que en el trabajo haces lo que te gusta? Si o no ¿Por qué?	x		x		x		
5	¿Si tendrías la oportunidad de hacer otras funciones las realizarías? ¿Por qué?	x		x		x		
6	¿Conoces cual es el perfil para el puesto que ocupas en la organización? Si o no ¿cuales son?	x		x		x		
7	¿Consideras que cumples con el perfil? Si o no ¿Por qué?	x		x		x		
8	¿Porque crees que te brindaron la oportunidad de ocupar el puesto actual?	x		x		x		
9	¿De que manera logras compensar aquellos aspectos que nun te faltan frente al perfil?	x		x		x		
PROCRASTINACION LABORAL 2								
10	¿Consideras que tus responsabilidades y labores son importantes en la organización? Si o no ¿Por qué?	x		x		x		
11	¿Consideras que tus tiempos personales son mas importantes que tus tiempos laborales? Si o no ¿Por qué?	x		x		x		
12	¿Sientes que tus labores son rutinarias y aburridas? ¿Por qué?	x		x		x		
13	¿consideras importante el uso de las redes sociales? Si o no ¿por qué?	x		x		x		
14	¿Que tanto apego tienes a las redes sociales? ¿Por qué?	x		x		x		
15	¿consideras que el uso de las redes sociales e el trabajo representan un obstáculo para el cumplimiento eficientemente tus obligaciones? ¿por qué?	x		x		x		

16	¿Como deberiamos lidiar con el uso de las redes sociales en el trabajo?	x		x		x		
17	¿Sientes que tus labores son rutinarias y aburridas? ¿Por qué?	x		x		x		
RESILIENCIA 3								
18	¿Sientes que puedes conseguir tus metas? Si o no ¿Por qué?	x		x		x		
19	¿Te sientes orgulloso de tus logros? Si o no ¿Por qué?	x		x		x		
20	¿Eres capaz de adaptarte a los cambios? Si o no ¿Por qué?	x		x		x		
21	¿Sientes que eres una persona que ve el lado positivo de las cosas? Si o no ¿Por qué?	x		x		x		
22	¿A que lugar acudes cuando necesitas ayuda?	x		x		x		
23	¿Sigues con frecuencias tus instintos? Si o no ¿Por qué? ¿que haces?	x		x		x		
24	¿En ocasiones dejas que el destino o Dios te ayude? Si o no ¿Por qué?	x		x		x		
25	¿Piensas que las cosas ocurren por alguna razon? Si o no ¿Por qué?	x		x		x		
ESTRES 4								
26	¿En ocasiones te sientes inseguro y con falta de concentración? Si o no ¿Que has sentido?	x		x		x		
27	¿Cómo haces para controlar sus impulsos? ¿Explique?	x		x		x		
28	¿Durante tu desarrollo laboral has sentido dolores de cabeza, agotamiento? Si o no ¿que hace para superarlo?	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: *El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación del Desempeño laboral*

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

Apellidos y nombres del juez validador:... *Walter Manuel Vásquez Mondragón*... DNI:... *40769191*...

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Física y Matemática	1997-2001
02	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Maestría en: Medición, evaluación y acreditación de la calidad educativa	2008-2009
03	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctorado en educación	2011-2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IE. José Rodríguez Trigos	Subdirector	San Martín de Porres	2017-2020	Responsable del área académica correspondiente al nivel Secundaria.
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2012-	Responsable de las experiencias curriculares de metodología de la investigación científica y del diseño y desarrollo de tesis en el nivel de Posgrado.
03	Ministerio de Educación	Especialista	Lima	2015-2017	Responsable del proceso de monitoreo y acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa (JEC)
04	Escuela Nacional de Formación Profesional Policial	Docente	Chorrillos	2020-	Responsable de las experiencias curriculares de taller de tesis en la Maestría en Administración y Ciencias Policiales.

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

Lima, 09 de setiembre de 2021

Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
DNI N°40769191
Telf. 966905999

Docente de la Escuela de Posgrado UCV

Anexo 4: Prueba binomial

Grado de concordancia entre los jueces según la prueba binomial

Instrumento: Preguntas de desarrollo laboral

Items	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Concordancia	Ensayos	P_b
	Criterios			Criterios			Criterios			Criterios			Criterios					
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	12	0.0138855	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	12	0.0138855	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	12	0.0138855	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	12	0.0138855	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	12	0.0138855	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305	

Se considera:

Si la respuesta al criterio fuese negativa: 0

Si la respuesta al criterio fuese positiva: 1

$$P_b = \frac{0.070}{23} = 0.0030425$$

Del resultado se concluye que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos, ya que este valor es menor que 0.05 (0.0030425).

Anexo 5:

Ficha técnica del instrumento

Nombre de la Investigación:	"Desempeño laboral en tiempos de la COVID19, en escenarios no controlados, Lima 2021
Investigador	Navarro Navarro Victor Alexander
Fecha de aplicación:	Octubre 2021
Universo:	Personal de todas las líneas de la organización, 01 Director,01 Coordinador, 03 asistentes
Diseño Investigación	Fenomenológico
Tipo de Investigación:	Básica
Tamaño de la Muestra:	05 participantes
Técnica de Recolección:	Entrevista semi estructurada

Nota. Elaboración propia

Anexo 6

Matriz de codificación

Preguntas	Códigos	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
P1. ¿Sientes que tu actitud favorece a los intereses de la organización? Si o no ¿Por qué?	Competencias Capacidades Emociones Cultura y clima de la organización	Si, porque creo que estoy alineada a la que me piden, al menos en la parte de campo en la relación con los socios trabajo con los donantes los financiadores le hago seguimiento a esa parte yo sí trato de que mi actitud sea la más importante para que le dé mejores resultados a la Fundación.	Sí yo me identifico como una persona que resuelve y maneja la solución.	Si, porque me hace feliz lo que hago	Si, porque me he desarrollado muy bien, es un constante aprendizaje.	Si, siento que no solo mi actitud también mis capacidades
P2. ¿Cuándo llegas a las metas solicitadas has obtenido un beneficio adicional? Si o no ¿Qué es lo que buscas?	Interés propio positivo Interés propio negativo Crecimiento laboral Línea de carrera	No.	Sí, en los 5 años he tenido de pronto varios reconocimientos dentro de lo profesional y dentro de mi equipo y he tenido un ascenso	Si, Satisfacción personal	Si, he cumplido mis metas, sin embargo lo que hace feliz es ver que las comunidades tengan lo que hemos	Si, la Satisfacción de saber que estoy haciendo las cosas bien, mi jefe directo siempre lo dice.

			una promoción que ha sido apoyada por el director país y sí me visto correspondida a un ascenso.		llegado a realizar, ver que todo se haga me hace sentir muy bien.	
P3. ¿Te sientes motivado/a para cumplir con las responsabilidades asignadas? Si o no ¿Por qué? ¿qué te haría sentir motivado?	Motivación Intrínseca Motivación Extrínseca Reconocimiento Familia	Sí, la verdad es que a mí me gusta lo que hago me gusta llevar el control, porque sé que soy responsable, me gusta aprender que me deleguen cosas y de esa manera trabajar y exigirme a mí misma, si me siento motivada, aunque sé que a veces es un poquito duro.	Sí me siento motivada asumí mi cargo en pandemia este nuevo ascenso lo tuve como en enero del 2019 y me tocó asumir este reto, se que es retador y agotador, pero si me siento capaz y motivada de lograrlo.	Si me siento siempre motivado , siempre creo que podemos hacer algo mejor, yo creo que todo cambio debe tener un grado elementales de convicción personal y como se ajusta a lo que solicitan, me siento en mi libre albedrio	Si, siento que la motivación de mi coordinador es muy importante, el escucha y me da fuerzas e ideas para realizar mi trabajo, pienso que tener el apoyo del coordinador es algo positivo.	Si, Siempre estoy motivado, me gusta lo que hago.
P4. ¿Sientes que, en el trabajo, haces lo que te gusta? Si o no ¿Por qué?	Profesión, Talento (dirección al gusto con su trabajo), estudios académicos	Sí, cuando llegué a la Fundación acá pude tener una visión general y pues sé que de algún modo está	Si me dedico a este rubro un poco más de 20 años me gusta tener retos que son diversos a cada	Si, no siento que hago un trabajo, disfruto lo que hago.	.Si, me gusta lo que hago el poder ayudar a la población y a la sociedad me hace	Si, es lo que siempre busque.

		alineado a lo de mi carrera, seguir aprendiendo y si al final me gusta lo que hago lo que estoy haciendo.	proyecto que se presentan.		sentir que vale la pena mi trabajo	
P5. ¿Si tendrías la oportunidad de hacer otras funciones las realizarías? ¿Por qué?	Metas del colaborador. Proyección laboral Proyección Personal	Si, siempre que las funciones que estén alineadas a lo que me gusta hacer.	Sí más que conocer otras me gustaría saber dado que estaba en una suerte de entrenamiento con un coach para saber comunicación asertiva equipos motivar a los equipos de trabajo compartiendo como yo he compartido como iguales con ellos suelo ser muy democrática en la formación de más comunicación y trabajo en equipo y con ello enseñarles dichas	Si, porque siempre podemos hacer algo más en los puestos.	Si, me encanta realizar nuevas funciones, me gusta dentro de mis posibilidades y disposición poder realizar otras cosas	Si, siempre que sea lo que estoy buscando, no tendrías ningún problema en hacer otras funciones pero siempre y cuando no se salga de mis metas laborales.

			directivas a mi equipo de trabajo para que lo ejecuten con claridad			
P6. ¿Conoces cuál es el perfil para el puesto que ocupas en la organización? Si o no ¿cuáles son?	Información recibida por RRHH. Entendimiento del puesto. Objetivos el puesto	Sí.	Sí me lo compartió el director tan pronto lo propusieron pero ha ido variando pero sí conozco el perfil de esta posición si me preguntas 3 yo te podría mencionar los 3 los 3 más importantes o los 3 que tengo en mente no sé si están en el mismo orden primero direccionar con el equipo de trabajo implementarla implementar en terreno conseguir nuevo financiamiento y colaborar también	Bueno si, aunque lo recuerdo un 20%.	Si, si las conozco, siempre me la recuerda mi coordinador	Si, constantemente mi jefe hace seguimiento a mis funciones.

			de manera asertiva ser vocero de ayuda en acción por el trabajo que realizamos no solo de las áreas sino de todo lo que nosotros trabajamos			
P7. ¿Consideras que cumples con el perfil? Si o no ¿Por qué?	Identificación con la posición. Sentir, emociones	Sí, bueno cumplo con el perfil que pedían soy proactiva tengo buena comunicación con el jefe yo creo que si lo cumplo.	Sí y es más me retó yo misma a no solo dar lo que me están solicitando sino algo más.	Si	Si, pero siempre hay algo nuevo que aprender lo asumo y por ahí me faltara algo mis compañeras me ayudan	Si, por algo fue elegido.
P8. ¿Porque crees que te brindaron la oportunidad de ocupar el puesto actual?	Competencias Capacidades Suerte Destino	Porque vieron en mí capacidades que pueden ayudar fortalecer las cosas que estaban un poco débiles en el área y ayudar a mi jefe que estaba pidiendo un apoyo a gritos, en ese momento y	Bueno yo ingresé con un rol específico y concreto, creo que de ahí fue la misma forma que tengo de trabajar no solo me limitaba a lo que la posición me decía, sino esto me ha podido demostrar y	Porque considero que tengo las capacidades.	Porque han visto mis capacidades, soy responsable, tengo un cargo que me permitido que se logren las cosas.	Porque tengo proyección y cumplo con las competencias y capacidades del puesto.

		después de un proceso de entrevista que pase pienso que me dieron la oportunidad porque vieron que podría yo dar y estaba capacitada para llevar este cargo.	evidenciar a los otros miembros de la institución que puedo ser capaz de asumir cosas más grandes.			
P9. ¿De qué manera logras compensar aquellos aspectos que aun te faltan frente al perfil?	Negación de carencias. Aceptación de errores Mejoramiento del desarrollo Planteamiento de soluciones	¡Claro! De hecho, qué me falta. En lo que voy en todos estos meses, siento que, si me falta reforzar algunas cosas, más disciplina, cumplir con los tiempos estar al mando de las exigencias, mejorarlas. Sí De hecho a mí me falta mejorar algunos aspectos	Bueno no lo manejo al 100% tengo algunas brechas que superar pero particularmente yo he buscado asesoría a través de una consultora de recursos humanos para que justamente me haga ese diagnóstico para superar esas brechas que tengo de dirección que es el que estoy ejerciendo ahora.	Me gusta siempre investigar mucho, me gusta leer, trata siempre de mejorar.	Creo que debemos estar siempre en constante aprendizaje, siento que faltan, pero siempre estoy mejorándolos.	Nadie es perfecto, todos tenemos errores, algunas carencias en mi puesto trato día a día de mejorarlas.

<p>P10. ¿Consideras que tus responsabilidades y labores son importantes en la organización? ¿Si o no Por qué?</p>	<p>Orgullo. Sentimientos hacia el puesto, sus labores. Desarrollo laboral</p>	<p>Sí porque el área donde estoy yo es una parte de control de todos los proyectos que vamos a ejecutar, de tener relaciones con los socios, entonces sin el equipo que somos Rigoberto y yo no habría un orden, Rigoberto es mi jefe.</p>	<p>Sí si son importantes en el área y en la dirección porque tomó las decisiones que hacen que los proyectos sean mejores no solamente para la Fundación sino para la población, toma de decisiones que deben ser rápidas buscando la mejor ganancia para la población beneficiaria.</p>	<p>Si, porque le da el sentido social y humano porque hacemos felices a las personas</p>	<p>Si, porque nosotros tenemos metas y objetivos las cumplimos</p>	<p>Si, y no solo a la organización si no también a la sociedad.</p>
<p>P11. ¿Consideras que tus tiempos personales son más importantes que tus tiempos laborales? Si o no ¿Por qué?</p>	<p>Sensaciones. Apreciaciones Interpretaciones</p>	<p>No, la verdad es que yo siento que si hay cosas que hacer importantes del trabajo dejó de lado mi distracción personal a fin de cumplir con todas mis responsabilidades nunca digo tal vez mi</p>	<p>No generalmente trato de mantener el equilibrio a veces se sobrepasa mi tiempo personal por temas de mi día a día, de estudios a veces en la semana tengo días menos agitados que si</p>	<p>Creo que sí, a veces me cuestiono eso pero creo que si los se manejar.</p>	<p>No, yo tengo un horario de trabajo, si trabajo mas de mis horas los compenso, hablo con mi líder y lo regularizamos, tengo el apoyo de él.</p>	<p>Bueno yo trato de organizarme, pero debo confesar que no me gusta dejar nada a medias, y mi trabajo es muy importante, dado que me representa.</p>

		fin de semana es mío porque en el trabajo hay mucho por hacer, trato de cumplir con mis horarios de trabajo, pero si tengo cosas que hacer del trabajo no tengo ningún problema porque tengo mis responsabilidades.	tengo la disponibilidad y me pongo al día en mis aspectos personales que tengo pendientes y que solo puedo hacerlo durante la mañana.			
P12. ¿Sientes que tus labores son rutinarias y aburridas? ¿Por qué?	Emociones Observación sentimientos	No, cada vez hacemos cosas diferentes cada vez hay nuevos proyectos.	No para nada no tengo un día igual al otro. Hoy por ejemplo le he dado al 100% del trabajo en equipo a recursos humanos, siempre hay implementación de proyectos análisis de resultados no tengo trabajo rutinario	No, al contrario, siento que es un reto todos los días.	No, porque todos los días se ven cosas diferentes, mi trabajo no es rutinario ni aburrido.	No, siempre hay cosas nuevas, ningún día es igual.
P13. ¿consideras importante el uso de las redes sociales?	Frecuencias Usos Modos de usos Valor que le da	No para el trabajo, para lo personal tal vez, pero tanto así en el desempeño	Sí porque te da a conocer no solamente en la información	Si, porque es una forma de mostrar al publico lo que haces	Si, las redes sociales nos dan bastante informe y como es que	Si, siempre que sea en lo laboral, en lo personal, no le tomo mucha

<p>Si o no ¿por qué?</p>		<p>o del trabajo no lo veo.</p>	<p>profesiona l y ahí debo hacer una distinción las redes sociales hay situacione s donde son muy superfluas y otras donde se comparta document os informes dentro de ello este tipo de redes y me parecen súper importante s todas las que van enfocadas al desarrollo laboral</p>	<p>dentro del enfoque laboral.</p>	<p>esta influye en el trabajo.</p>	<p>importanci a, dado que mis responsabi lidades me tienen en diversas actividade s todo el dia.</p>
<p>P14. ¿Qué tanto apego tienes a las redes sociales? ¿Por qué?</p>	<p>Predomina ncia Secuencia</p>	<p>Ninguna, entró dentro de lo cotidiano a whatsapp porque por ahí me escriben, a veces ingresó a Facebook cuando tengo minutos muertos pero por lo general no ingresó.</p>	<p>De manera personal mi redes sociales que son un poco superfluas por ahí le dedicó una vez al día o cerrando el día a manera de entretenim iento lo reviso en la noche previo a dormir.</p>	<p>No mucho, ingreso a veces a LinkedIn y Faceboo k pero no mucho.</p>	<p>En las noches mayorm ente, durante el día no los reviso.</p>	<p>Ninguna, solo ingreso a la hora de mi refrigerio o ya en las noches a punto de irme a descansar.</p>

			<p>Durante el día a veces suelo entrar una o dos veces para buscar algún tipo de información, recomendación, ingresó a LinkedIn y por ahí cuando la Fundación nos hace o nos pide hacer replicas de alguna información para darnos a conocer también lo hago, suelo hacerlo dado que es muy fácil y muy rápido.</p>			
<p>P15. ¿consideras que el uso de las redes sociales en el trabajo representa un obstáculo para el cumplimiento eficiente en tus obligaciones</p>	<p>Conceptos Distractores Concentración Sinceridad</p>	<p>Sí, de hecho que es una distracción aunque por temas laborales utilizó el whatsapp y también para temas personales .</p>	<p>No para mí en lo personal no son obstáculos, pero como repito me considero una persona limitada y moderada con la red no suelo hacer publicaciones personales</p>	<p>Si, considero que es un distractor .</p>	<p>Depende, yo casi en las redes no paro, casi en las noches, no lo creo algo relevante para mí.</p>	<p>Si, es que creo que si como profesional no tienes las cosas claras las distracciones siempre te van a dominar.</p>

<p>es? ¿por qué?</p>			<p>s más bien busco información profesional, ese sería el único motivo por la que la utilizaría durante el día las redes.</p>			
<p>P16. ¿Cómo deberíamos lidiar con el uso de las redes sociales en el trabajo?</p>	<p>Soluciones Interpretación Conceptos los conoce Conceptos no los conoce</p>	<p>Tal vez tomando las redes sociales cómo dependiendo de qué puesto ocupes, es decir, si eres administrativo, pero la misma carga laboral no te da tiempo para ingresar, pero si tu trabajo es estar pendiente y hacer publicaciones. Yo creo que para evitarlo la idea es tener más carga de trabajo y así se puede evitar porque a veces a la justa se</p>	<p>Más que con las redes porque es una vorágine de información Y de afección que tienen las personas por tener información, recomendaría hacer de pronto jornadas de recomendaciones en general sin buscar culpables, recomendando que si la utilizamos es para que nos ayuden a estar conectados a todos y darle buen uso dado, que lo mejor es compartir</p>	<p>Creo que deberíamos tener nosotros mismos un orden.</p>	<p>Que nos ayude a promover algo o que nos permita llevar algún curso o taller</p>	<p>Sabiendo manejarlas y dándoles su lugar en lo personal y laboral, a mi me sirve mucho el WhatsApp y es la única la red que la utilizo de manera continua con mi trabajo y mis contactos.</p>

		responde lo que te escriben he estado casi todo un día sin conectarme a Facebook por mis temas laborales.	con los compañeros de trabajo en los días que estamos en la oficina			
P18. ¿Sientes que puedes conseguir tus metas? Si o no ¿Por qué?	Objetivos Automotivación Autoconocimiento Autoevaluación	Si, porque me siento capaz, porque siento que sí puedo y siento que tal vez me demoro en algunas cosas pero si siento que lo voy a lograr y las puedo lograr.	Sí, porque sé que las puedo conseguir, me enfocó en la meta que tengo y me enfoco en lo que puedo lograr, no me atribuyo todo sola sé pedir ayuda cuando lo necesito el saber de lo es el trabajo en equipo me ha enseñado que puedo complementar lo que estoy buscando.	Si, creo que no podemos andar por el mundo echándol e la culpa a las personas , todo depende de la motivación que tengamos, siempre digo tengo que salir a flote.	Si, yo creo que si te propones las cosas si logras tus metas.	Si, acá y en otras organizaciones, creo que la clave es que se tengan las cosas claras
P19. ¿Te sientes orgulloso de tus logros? Si o no ¿Por qué?	Valor a su trabajo Reconocimiento	Sí muy orgullosa, porque la verdad desde que salí de la Universidad y estoy a un paso de sustentar la tesis	Sí totalmente estos 5 años en la Fundación ha sido un logro personal te digo que tenía otros	Si, si miro hace 10 años atrás, no pensé que estudiaría, si me siento	Si, muy orgullosa, no hay mayor alegría que lograr lo que uno se propone,	Si, muy orgulloso, siento que estoy en el lugar que debería estar.

		siempre tengo visiones de mejora y bueno llegar a la Fundación para mí es un gran paso un gran espacio para mostrarme y a mi corta edad yo me siento orgullosa de estar ahí.	trabajos y no era la misma mística y siento que esta Fundación en la que estamos se siente un poco más la cercanía y la disposición para colaborar y también para enorgullecerse de todos como equipo sino también a nivel personal	orgullosa	siempre estoy aprendiendo de los demás.	
P20. ¿Eres capaz de adaptarte a los cambios? Si o no ¿Por qué?	Problemas, sentimientos Emociones Percepciones Multifuncional Realiza lo que le piden Adaptación	Sí aunque me cuesta un poco.	Sí he sido entrenada para ello, sí he tenido cambios de pronto ahora mirándolo en retrospectiva no me veía en ese momento capaz de lograrlo pero estos temas retadores me adaptan soy resiliente trato de sacar	Si, considero que es una de mis virtudes y fortalezas.	Si, y a muchos cambios, desde el 2017 vengo con constantes cosas, me siento bien porque lo he hecho, dado que todos los profesionales debemos verlo así.	Si, porque considero que es parte de todo crecimiento ya sea personal y laboral.

			siempre las mejores lecciones busca el lado positivo de los cambios.			
P21. ¿Sientes que eres una persona que ve el lado positivo de las cosas? Si o no¿Por qué?	Emociones Percepción Visión de logros Personalidad	Sí trato de mentalizarme y ver el lado positivo, aunque me cuesta un poco a veces, pero siempre trato de verle el lado positivo.	Sí generalmente el 98% debo confesar que ese 2% me cae, pero logré siempre salir de ese estado.	Si, dado que pienso que de los errores debemos verlos como una lección aprendida.	Si, hay que verles el lado positivo a las cosas.	Si, creo que todo esta en la mente.
P22. ¿A qué lugar acudes cuando necesitas ayuda?	Emociones Alternativas de solución Familia Trabajo	A ninguno, solo recurro a mi jefe no he necesitado ir a a otro lado, aunque el año pasado, he pasado momentos muy difíciles y cuando necesité ayuda me di cuenta de que tenía que contactar un psicólogo y afortunadamente la Fundación ofreció ese medio.	Un espacio tranquilo de análisis y reflexión me hago una revisión para ver qué cosa o ayuda necesito en este momento sí siempre me hago una revisión individual.	Normalmente me reúno con mi familia converso y hago deporte..	No acudo a lugares, si es un tema laboral y lo desconozco acudo a mis compañeros y líderes y al internet si es necesario	Bueno si es el trabajo, ubico a mi jefe directo y le comento lo que necesito para que me ayude, en lo personal solo busco mantener la calma, no acudo a ningún lugar llamo a mi familia.

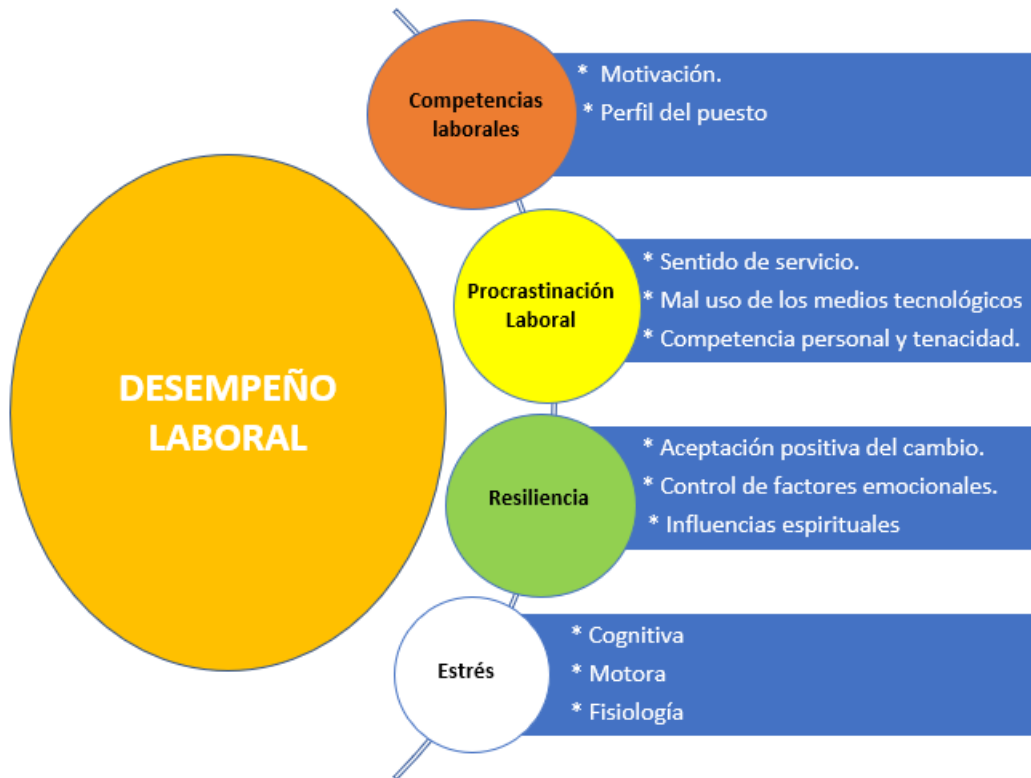
<p>P23. ¿Sigues con frecuencia tus instintos? Si o no ¿Por qué? ¿que haces?</p>	<p>Experiencia Objetivos Visión de logro, desarrollo</p>	<p>Si.</p>	<p>No sé si son instintos, pero la verdad es que a veces son como corazonadas alertas o sea que me suelen ser acertadas y me ayudan a adelantar me a determinada situación sí les hago caso</p>	<p>No mucho, siempre hago las cosas con mis propios criterio</p>	<p>No, no tanto</p>	<p>No, siento que la vida no se maneja en base a instintos, creo que por eso uno se prepara.</p>
<p>P24. ¿En ocasiones dejas que el destino o Dios te ayude? Si o no ¿Por qué?</p>	<p>Religión Ayuda no alternativa laboral Creencia</p>	<p>Sí yo creo en Dios creo que las cosas que me han pasado es porque Dios me ha ayudado pero no es que lo deje simplemente a Dios, yo siempre pongo de mi parte el esfuerzo personal eso de mi parte siempre está.</p>	<p>Yo hago siempre mano de este refrán que dice Dios te ayuda como un empujoncito o no tienes que esperar todo y tú también tienes que hacer todo lo posible, creo en una fuerza divina que me mantiene viva que me mantiene con energía saludable pero también pongo de</p>	<p>En las cuestiones familiares si confió mucho en Dios.</p>	<p>Si, Dios está presente, pero todo depende de nosotros. Yo creo que Dios te ayudará siempre y cuando tu te ayudes, pero todo dependerá de ti.</p>	<p>Creo en Dios, si algo me pasa le pido que me ayude a tener claridad de lo que voy a realizar, pero finalmente las cosas deben afrontarse nada se dará por obra y gracia.</p>

			mi parte duermo bien duermo mis 8 horas y digo ayúdate que Dios te ayudará			
P25. ¿Pienzas que las cosas ocurren por alguna razón? Si o no ¿Por qué?	Percepción Agotamiento	Sí yo siempre creo que las cosas pasan por algo.	Siempre si hay una acción hay una reacción se me ocurre que si yo quiero un ascenso lo traigo a mi mente y así será	No creo eso, porque pienso que todo lo que hacemos se traduce tarde o temprano en consecuencias.	Si, yo creo que si, ocurren para mejor.	Si, creo que el esfuerzo finalmente tienen sus frutos.
P26. ¿En ocasiones te sientes inseguro y con falta de concentración? Si o no ¿Que has sentido?	Temores Seguridad	Sí he tenido momentos pero en el enfoque personal, en el trabajo no, la verdad todo bien, pero sí siento que las cosas personales afectan el trabajo	Sí en algunos momentos , cansancio, físicamente siento un bajón de energías y eso es lo que me hace sentirme insegura.	Si, a veces le he dado al trabajo de largo, y me siento frustrado.	Si, sobre todo en la pandemia, pero he conversado con mi líder y el me ha ayudado juntamente con mi familia, siempre me han dado ánimos.	Si, en ocasiones he tenido que hacer alguna pausa para seguir con mis actividades.
P27. ¿Cómo haces para controlar sus impulsos?, ¿Explique?	Manejo de emociones Superación	Nada, no me considero una persona impulsiva.	Bueno tengo siempre presente que todos somos personas con diversas capacidades	Me gusta jugar futbol, escribo, no soy reactivo, pero cuando siento algo	Creo que por mi carácter que es intermedio, si he sido impulsiva, pero	Nada, no soy impulsivo, pero cuando siento molestia o rabia de algo desfogó

			<p>es alianzas conocimientos y debemos ser tolerantes si siento que estoy frente a alguien agresivo no respondo agresivamente y si no puedo controlarlo le digo en ese momento que no es ocasión para tratarlo y me retiro y evitarme pasar esa crisis</p>	<p>parecido me alejo y escribo.</p>	<p>he cambiado, trato de consultar ahora es una debilidad que ya controlo.</p>	<p>con actividades deportivas.</p>
<p>P28. ¿Durante tu desarrollo laboral has sentido dolores de cabeza, agotamiento? Si o no ¿qué hace para superarlo?</p>	<p>Agotamiento Dolores físicos Estrés</p>	<p>¡No!, Dolores de cabeza no. Cansancio sí, y lo que hago es descansar cuando tengo tiempo, aprovecho siempre mis fines de semana y trato de dormir, descansar y después de ahí amanezco bien y con ánimos.</p>	<p>Sí yo creo que el inicio del año pasado, mira bastante la presión de trabajo, personas en crisis era una novedad lo de la pandemia, no había certeza de nada y después de todo el tema laboral y de todo lo que había que hacer</p>	<p>No, y si ha pasado cierro la computadora y me pongo a dormir.</p>	<p>Si, pero solo en pandemia, a nivel laboral no, dado que no te das cuenta de la hora y se te va el tiempo volando, que hasta los feriados trabajo sin darme cuenta.</p>	<p>No, no sufro normalmente de dolores de cabeza, salvo este enfermo o no haya dormido bien, agotado si me he sentido pero cuando siento ello y no tengo nada que hacer me dedico a dormir.</p>

			si sentía Dolores de cabeza que hice bueno buscar algún medicamento o algo tratar yo misma de relajarme y aprender una técnica de relajación respirar profundamente y volver al control y la verdad me suele funcionar			
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 7: Variable de estudio y sus dimensiones



Elaboración propia