

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Condiciones laborales COVID, – 19 y desempeño laboral de los
docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo – Huancayo
2021**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autora : Bach. QUISPE SORIANO, DIANA ROSALIA

Coautora : Bach. CAPUCHO CARRION, DIANA PATRICIA

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 01 Junio 2022 – 31 Mayo 2023

HUANCAYO – PERÚ

2023

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**Condiciones Laborales COVID, – 19 y Desempeño Laboral de los Docentes
en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo – Huancayo 2021**

PRESENTADO POR:

Quispe Soriano Diana Rosalia

Capucho Carrion Diana Patricia

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

TERCER MIEMBRO :

Huancayo,de del 2023

ASESOR:

DR. ULDARICO AGUADO RIVEROS

DEDICATORIA

A nuestras familias y en especial a nuestros padres, quienes supieron apoyarnos en los momentos más complicados.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

A la universidad por brindarnos todas las condiciones para lograr nuestro objetivo.

A nuestros docentes por brindarnos todos sus conocimientos.

A nuestras familias por apoyarnos en este camino.

Diana Rosalia y Diana Patricia

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0177 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

CONDICIONES LABORALES COVID,- 19 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E. PNP RAMIRO VILLAVARDE LAZO - HUANCAYO 2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. CAPUCHO CARRION DIANA PATRICIA
BACH. QUISPE SORIANO DIANA ROSALIA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Dr. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO**

Fue analizado con fecha **12/12/2023**; con **104 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **27 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 12 Diciembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN	15
CAPITULO I	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA	17
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	22
1.4.1. Justificación Social	23
1.4.2. Justificación Teórica	23
1.4.3. Justificación Metodológica	23
1.5. OBJETIVOS.....	24
1.5.1. Objetivo General.....	24
1.5.2. Objetivos Específicos	24
CAPITULO II	25
MARCO TEÓRICO	25

2.1.	ANTECEDENTES	25
2.2.	BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	31
CAPITULO III.....		45
HIPÓTESIS		45
3.1.	Hipótesis General	45
3.2.	Hipótesis Específicas	45
3.3.	Variables	46
CAPITULO IV		48
METODOLOGÍA.....		48
4.1.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	48
4.2.	TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	49
4.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	49
4.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
4.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	¡Error! Marcador no definido.
4.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	¡Error!
Marcador no definido.		
4.7.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	55
4.8.	ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	55
CAPITULO V.....		56
RESULTADOS		56
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		78
CONCLUSIONES		81
RECOMENDACIONES.....		83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		85
MATRIZ DE CONSISTENCIA		88

ANEXOS	88
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	89
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO.....	90
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	92
CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	96
DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS	98
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	101

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalizacion de las Variables.....	47
Tabla 2 Operacionalizacion del Instrumento.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3 Condiciones laborales Covid-19 de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.....	56
Tabla 4 Condiciones de seguridad de los docentes en la I.E. Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	57
Tabla 5 Condiciones higiénicas de la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	58
Tabla 6 Condiciones ergonómicas en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	59
Tabla 7 Condiciones psicosociales en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo2021	60
Tabla 8 Desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	61
Tabla 9 Orientación de resultados en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	62
Tabla 10 Calidad de trabajo de los docentes en la I.E. Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	63
Tabla 11 Trabajo en equipo de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	64
Tabla 12 Organización de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	65

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Estado de las personas durante la pandemia a nivel mundial	18
Figura 2 Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad	33
Figura 3 Vías de circulación.....	35
Figura 4 Suelos, aberturas, desniveles y barandillas	36
Figura 5 Orden, limpieza y mantenimiento, señalización	36
Figura 6 Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Crombach	53
Figura 8 Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Crombach	54
Figura 9 Condiciones laborales Covid-19 de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	57
Figura 10 Condiciones de seguridad de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo Huancayo 2021	58
Figura 11 Condiciones higiénicas de la PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021 ...	59
Figura 12 Condiciones ergonómicas en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	60
Figura 13 Condiciones psicosociales en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	61
Figura 14 Desempeño Laboral de los docentes en la I.E. Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	62
Figura 15 Orientación de resultados en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	63
Figura 16 Calidad de trabajo de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	64
Figura 17 Trabajo en equipo de los trabajadores en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	65

Figura 18 Organización de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo
2021 66

RESUMEN

Nuestra investigación tiene como objetivo establecer la relación que existe entre las condiciones laborales por el covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021, para la investigación se utilizó el método científico, para ello se consideró el método hipotético-deductivo, el nivel de investigación fue el correlacional, el diseño fue el no experimental de corte transversal y de tipo básica, la población estuvo conformada por un total de 42 docentes. Utilizamos la técnica de la encuesta y como consecuencia el instrumento el cual nos permitió recoger los datos fue el cuestionario, el cual estaba conformado por 33 preguntas. Luego de recopilar los datos, se procedió a analizarla, obteniendo la siguiente información, que el coeficiente tau b es $\tau = 0.664$ y significancia bilateral de $p=0.000$, por lo tanto se estableció que la relación que existe entre las dos variables es considerable; por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre las condiciones laborales Covid-19 y el desempeño laboral, con un nivel de significancia del 99%.De esta manera se responde al objetivo planteado al inicio de la investigación, se llegando a comprobar que las condiciones laborales están referidas a las condiciones físicas en la que el colaborador mantiene contacto a lo largo de su permanencia en el área en la que se desempeña.

Palabras claves: Condiciones Laborales, Desempeño Laboral, Niveles de Satisfacción

ABSTRACT

Our research aims to establish the relationship that exists between working conditions due to covid-19 and the work performance of teachers in the I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021, for the investigation the scientific method was used, for this the hypothetical deductive method was considered, the level of investigation was correlational, the design was non-experimental, cross-sectional and basic, the population It was made up of a total of 42 teachers. We used the survey technique and as a consequence the instrument which allowed us to collect the data was the questionnaire, which consisted of 33 questions. After collecting the data, we proceeded to analyze it, obtaining the following information, that the tau b coefficient is $\tau = 0.664$ and bilateral significance of $p=0.000$, therefore it was established that the relationship between the two variables is considerable; therefore, it is concluded that there is a significant relationship between Covid-19 working conditions and job performance, with a significance level of 99%. In this way, the objective set at the beginning of the investigation is responded to, verifying that Labor conditions refer to the physical conditions in which the collaborator maintains contact throughout his stay in the area in which he works.

Keywords: Labor Conditions, Labor Performance, Satisfaction Levels

INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de la pandemia denominada Covid -19 las empresas tuvieron que buscar alternativas para continuar produciendo y una de ellas fue el trabajo remoto, esto permitió que los colaboradores de estas empresas empiecen a trabar desde sus hogares, este trabajo resulto positivo sobre todo para las empresas.

Como consecuencia de la pandemia dada a nivel mundial permitió la disrupción de las personas debido al cierre de operaciones de las empresas, esto permitió el trabajo remoto logrando buenos resultados en diferentes áreas de las empresas.

A través de la investigación se busca brindar información a la institución para alentar a los directivos de la institución a prestar atención a la labor que realizan los colaboradores en una situación bien complicada que fue la pandemia, motivo por el cual a pesar de la situación en la que se encontraron , las personas continuaron realizando su trabajo de manera remota muchas veces en condiciones precarias , se pudo evidenciar que muchas de las instituciones solo se preocuparon en los resultados mas no en las condiciones laborales en las que se encontraban los colaboradores de la institución (seguridad, higiénicas, ergonómicas, psicosociales).

El problema es ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales COVID,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021, el objetivo de la investigación es establecer la relación que existe entre las condiciones laborales COVID,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021, como parte de la metodología de investigación se consideró el nivel correlacional, de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal. La investigación estuvo dividida en 5 capítulos y fueron los siguientes: **Capítulo I** Planteamiento del estudio en donde se consideró la realidad de la problemática, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos. En el

Capítulo II se desarrolló el marco teórico, en el **Capítulo III**, se trabajó la hipótesis, en el **Capítulo IV** se trabajó la metodología a utilizar en la investigación, finalmente en el **Capítulo V** se trabajó los resultados, el análisis y discusión, conclusiones, recomendaciones y; además, las referencias bibliográficas.

Las autoras

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA

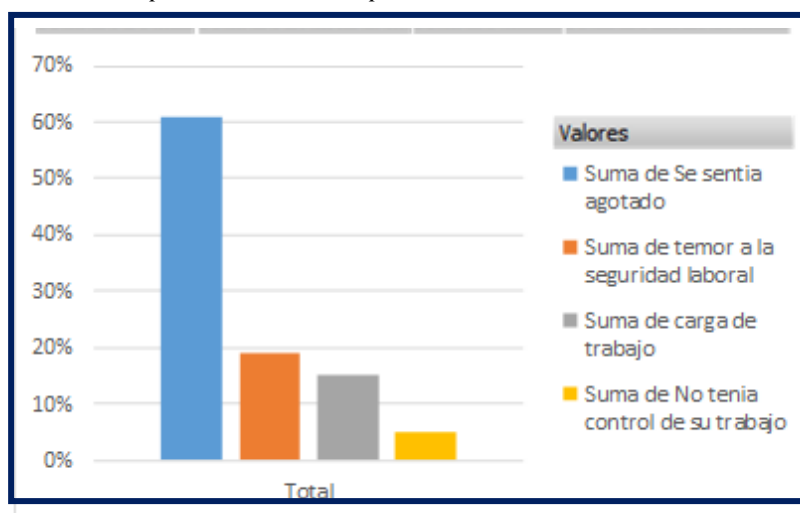
El cambio repentino, que ha llevado a un gran número de empresas del trabajo de oficina al trabajo remoto, todo esto se dio sin considerar las condiciones laborales, roles y responsabilidades claros para garantizar el bienestar físico y mental de los colaboradores. Se debe de tener en cuenta que aun el trabajo sea remoto los colaboradores deben de contar con condiciones laborales adecuadas. La OIT (2020) considera que en cuanto a las condiciones de trabajo es importante tener en cuenta las prestaciones de seguridad social, los retos más conocidos son los psicosociales y ergonómicos. El hecho de realizar el trabajo desde casa tiene también una serie de inconvenientes, como los desafíos del trabajo al aire libre. Es increíble saber que este hecho provoco más ansiedad de lo habitual en los colaboradores por las consecuencias sanitarias, sociales y económicas como consecuencia de la crisis. Eurofound publico una encuesta el 9 de abril del 2020, el 18% de los encuestados de la UE informaron sentirse bastante tensos la mayor parte del tiempo en comparación al 11% realizado el 2016.

Los adultos estadounidenses sufrieron estrés y ansiedad como consecuencia de la pandemia de COVID-19, afectando así a la mitad de los adultos, según la encuesta realizada Kaiser Family Foundation. Dos de cada tres empleados afirman han experimentado el periodo más estresante en sus trayectorias laborales, y en una encuesta realizada por la empresa de salud mental Ginger, un 88% mencionó que ha experimentado niveles de estrés moderados o extremadamente elevados en las últimas cuatro a seis semanas.

Según lo publicado en la revista The Lancet K. Brooks (2020), los colaboradores que estuvieron aislados durante la pandemia empezaron a sufrir depresión, estrés, cambio de humor, irritabilidad, insomnio, ira y agotamiento emocional, la irritabilidad y el mal humor se consideraron los más comunes en esta etapa. En otra encuesta anónima sobre el uso de la tecnología se encontró que el 73% de los encuestados dijeron que no aceptaron trabajar de manera remota por las condiciones laborales, mientras que un poco más del 15% dijeron que tenían una carga de trabajo inmanejable. Otro 5% dijo que podía hacer su trabajo.

Figura 1

Estado de las personas durante la pandemia a nivel mundial



Nota. La figura trata sobre el estado de las personas durante la pandemia a nivel mundial. Obtenido de la Fuente: (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020)

Hoy en día como consecuencia de que el trabajo remoto en la pandemia dio muy buenos resultados y a bajos costos de producción, es por ello que ya consideran la posibilidad de continuar con este trabajo remoto ante el impacto de la crisis sanitaria y económica del COVID-19. Ante esto hay aspectos que las empresas no están considerando y es que le deben de poner mayor atención a las condiciones laborales que deben de tener los colaboradores; es decir la gerencia debe de asignar tareas sin descuidar brindar todas la facilidades del caso para con el colaborador (Del Alcazar Ponce, 2020).

De igual modo el empleador está en la obligación de identificar a los empleados que formen parte del grupo de riesgo según lo definido por la Resolución Ministerial Nro 448-2020-minsa (directrices para la supervisión, prevención y gestión de la salud de los trabajadores). En estas situaciones, debería darse prioridad al trabajo a distancia, y si esto no fuera factible, se deberá conceder una licencia con sueldo, sujeta a una compensación, aunque cabe señalar que esta compensación puede ser revocada si el empleador lo crea conveniente.

Si los colaboradores consideran trabajar de manera presencial deberán de firmar un mandato de responsabilidad voluntaria, todo esto bajo la política del departamento del Trabajo y Promoción del Empleo. Se debe de tener en cuenta que antes de presentar la declaración de fe el trabajador debe solicitar a su empleador, en forma física, digital o virtual, un certificado de aptitud para el trabajo, certificado elaborado por un médico encargado de vigilancia de la salud o por una persona que cumple dichas funciones. Según el artículo 8 del D.S. n.º 083-2020-PCM, prescrito en la R.M. n.º 099-2020-TR publicada el 27.05.2020.

Trabajar desde casa es una buena opción para todos, para los colaboradores y para los empresarios, pero esto requiere la disponibilidad de medios técnicos, la definición física del espacio en el que se pueda implementar una nueva mentalidad en quienes lo

practican (y en la empresa), así como la forma en el que el empleado quiere interactuar con su jefe y colegas y como son calificados en función a su trabajo realizado. Las organizaciones deben de tener en cuenta que una forma de evaluar el trabajo de los colaboradores es a través de definir correctamente indicadores, esto permitirá evaluar dentro de las organizaciones o fuera de esta.

La Sunafil se encarga de supervisar el cumplimiento y aplicación de actividades de planificación, para desarrollar la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el centro de trabajo. Para evitar infracciones las empresas tienen que cumplir con lo establecido en la Resolución Ministerial número 448-2020-Minsa y la Resolución de Superintendencia número 0103-2020-Sunafil, que aprueba la versión 2 del protocolo número 005-2020-Sunafil/INII que instituye el protocolo sobre el ejercicio en la supervisión de trabajo, en el contexto de la declaración de emergencia sanitaria nacional, debido a las graves situaciones que están afectando a la industria.

Gracias a las investigaciones realizadas con anterioridad se puede decir que el trabajo remoto es beneficioso para las organizaciones y los colaboradores de la misma, ya que los costos y el tiempo es menor, ayuda a lograr las metas establecidas y como consecuencia ayuda a mejorar la productividad, pero es necesario aclarar algo que esto dependerá del giro de negocio a la que está orientado la empresa. Según la consultora Meta4 confirma que el trabajo remoto es beneficioso para ya que permite la reducción del ausentismo hasta en un 60%, el ahorro en viajes en un 56%, el aumento de la producción en un 56%, el aumento de los salarios de los colaboradores en un 20%, los colaboradores representan al 20%. Para el colaborador el trabajo significa una mejor calidad de vida, ya que el gasto es menor con relación a tiempo y dinero que gastara al movilizarse a la oficina, pasar más tiempo de calidad con su familia. Durante el aislamiento en tiempos de

pandemia se pudo comprobar que el 92% de las organizaciones utilizaron el trabajo remoto independientemente de las condiciones laborales.

La ergonomía como posibilidad de mejora

Conforme el análisis de Marsh Perú, se identificó que casi el 70% de individuos tuvo cualquier tipo de malestar musculoesquelético a lo largo del trabajo remoto, por lo que este asunto es una posibilidad de optimización para las organizaciones.

Las condiciones laborales y la productividad por Covid-19 se dan de manera sincrónica en una organización del estado o particular; por ello, es trascendental identificar el nivel de relación que existe entre estas dos variables a investigar ya que es de importancia teórica. Para la investigación se desarrolló en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021, el cual está diseñado específicamente para docentes que orientan sus actividades hacia la mejora continua de un trabajo eficiente el cual requiere de profesionales de alta calidad de igual manera de instituciones que brinden las condiciones adecuadas para el logro de los objetivos. Por lo tanto, los estudios de correlación entre las condiciones laborales de COVID-19 se dará en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación Espacial

Esta investigación se desarrolló en I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo, situado en Avenida Libertadores N°100 Huancayo-Perú.

1.2.2. Delimitación Temporal

El periodo de tiempo tomado como referencia es el año 2022.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Esta investigación se da en apoyo en las bases teóricas, los cuales fueron definidos en la matriz de operacionalización de las variables; los cuales se dan en un marco teórico establecido por las variables.

Para Chiavenato (2009) las condiciones laborales son los beneficios que el empleador brinda al colaborador para su buen desarrollo de sus labores.

Además, las condiciones laborales engloban las circunstancias físicas en las que un empleado se encuentra mientras ocupa un cargo en la empresa, incluyendo su entorno físico que rodea al colaborador.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de seguridad, covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de higiénicas covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones ergonómicas covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021?

- 4) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones psicosociales covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación Social

Este estudio dará acceder a los directivos y empleados que realizan sus funciones en la organización obtener la información necesaria sobre la relación entre las condiciones de trabajo en relación con el COVID-19 laboral en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021. De esta forma, la gerencia puede mejorar las condiciones de trabajo y el empleado puede beneficiarse de las medidas correctivas, lo que se refleja en un mejor servicio a los usuarios.

1.4.2. Justificación Teórica

Se puede considerar que para nuestra investigación se realizara una explicación detallada y fundamentada que establece la necesidad de llevar a cabo la investigación de nuestras dos variables a estudiar. En esta investigación se presentan argumentos, teorías y evidencias pertinente al estudio. La justificación teórica ayudo a establecer la base conceptual de la tesis y a demostró como la investigación contribuyo al conocimiento existente en el campo.

1.4.3. Justificación Metodológica

La justificación metodológica en una investigación se refiere a la explicación de las razones detrás de la elección de métodos y enfoques específicos para llevar a cabo el estudio. En esta sección, se describe como los métodos seleccionados ayudaran a abordar las preguntas de investigación, recopilar datos relevantes y obtener resultados válidos y

confiables. La justificación metodológica brinda contexto y fundamentación para las decisiones tomadas en el diseño y la ejecución del estudio (Bernal C, 2010).

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre las condiciones laborales covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- 1) Establecer la relación que existe entre las condiciones de seguridad covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
- 2) Fijar la relación que existe entre las condiciones higiénicas covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
- 3) Fijar la relación que existe entre las condiciones ergonómicas covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
- 4) Fijar la relación que existe entre las condiciones psicosociales por el covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Coello R. (2016) Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO) Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas.

Las condiciones de trabajo externas fueron muy satisfactorias para el grupo de asesores de PYMES entrantes, quienes quedaron bastante satisfechos, pero incidió directamente en el mal desempeño del grupo asesor. Cabe destacar que las condiciones laborales externas son altamente satisfactorias, el cual refleja un ambiente armonioso y eficiente para la satisfacción y serenidad del grupo Inbound PK. Por lo tanto, a través de las herramientas aplicadas se refleja que la productividad y eficiencia del grupo no aumentó durante el periodo en que el grupo estuvo a cargo de la campaña Inbound PK, debido a las condiciones internas de trabajo, las cuales mostraron insatisfacción y bajas calificaciones de sus colaboradores en sus actividades diarias, se rechaza entonces que el problema inicial de la investigación sea causado por factores externos, ya que no hay límite para la insatisfacción, porque 38, en cambio indican una alta insatisfacción con ella.

Por lo tanto, es importante evaluar el efecto sobre la eficiencia y productividad del tema investigado, es decir los componentes intrínsecos.

Arratia B. (2016), en su trabajo de investigación titulado: Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización.

En la presente investigación se llegó a la conclusión que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral no se relacionan, ya que se considera que la vocación es mucho más importante para ellos. En esta investigación también se menciona que las condiciones laborales no están directamente relacionadas con la satisfacción laboral ya que los docentes consideraban que esto no afectaba directamente en su desempeño laboral

Tapia (2017) realizó la investigación: La educación y sus efectos en el desempeño de los trabajadores de la empresa de agua potable y alcantarillado del municipio de Ampato, para la graduación de la Facultad de Letras y Ciencias de la Educación, Universidad Técnica de Ampato.

La investigación tuvo como objetivo conocer la generalidad de las capacitaciones realizadas con el desempeño de los colaboradores de la empresa de agua potable y alcantarillado del Municipio de Ampato. Concluimos que en nuestra investigación el 88.2% de la población es poco probable que ejecute una labor de calidad debido a la escasez de recursos. Además, el valor p obtenido, de 0.918, es superior al nivel significativo de 0.05%, lo que nos indica que la hipótesis es aceptada. Podríamos concluir que la capacitación tiene un impacto positivo en la productividad de los empleados.

Villavicencio Carranza (2017), en su estudio: El efecto de las actividades ad hoc en el clima y desempeño organizacional en la Universidad Nacional Autónoma de México.

La presente investigación se desarrolló para determinar el impacto de una organización en el clima organizacional y el desempeño laboral, en relación a ello con los resultados alcanzados se puede deducir que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, donde el clima puede favorecer el crecimiento de los directivos tanto a nivel global como dentro de la organización, ya que la medición debe tener la validez necesaria y tener fiabilidad.

Cisneros (2017), mediante su trabajo de investigación titulado: Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario, San Luis Potosí, Bolivia.

Se llega a la siguiente conclusión: No existe correlación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales del personal de enfermería en esta población, por lo que es posible que la satisfacción esté relacionada con otros factores no considerados en esta investigación. Se identificó también que la satisfacción laboral del equipo de enfermería es moderada, lo que enfatiza el salario, el horario de trabajo y la seguridad laboral, lo que significa mayor productividad de la organización, pero lamentablemente el nivel del equipo de enfermería es bajo, la motivación es que es importante resaltar que cuando a los empleados no se les da la oportunidad de auto promocionarse, su trabajo se vuelve monótono, hay oportunidad de utilizar sus habilidades y si sienten que la responsabilidad que se les asignan no es suficiente, esto genera insatisfacción.

Güell (2017) investigó la satisfacción laboral de los maestros en España.

El objetivo era analizar la satisfacción del profesorado de primaria y secundaria de la región de Cataluña. Los resultados muestran que los docentes están más satisfechos (57.7% del total de la muestra). La metodología utilizada fue un análisis del discurso para comprender un fenómeno social, básicamente, se utilizaron datos descriptivos, pero se utilizaron datos de investigación estadísticos y cuantitativos. Se ha encontrado que la insatisfacción de algunos docentes con el salario que reciben está directamente relacionada con la falta de expectativas de desarrollo profesional e incentivos económicos.

Sánchez B (2017) Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital general Teófilo Dávila

El presente estudio tiene como objetivo identificar los efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital General Teófilo Dávila, una descripción no experimental basada en una metodología descriptiva transversal, los resultados obtenidos al aplicar la prueba Maslach a la población de estudio, el 17,74% se encuentra en riesgo de despersonalización, lo que afecta más a las mujeres, el 98,68% tiene realización personal alta, lo que indica que no hay influencia en esta dimensión; En el desarrollo del proceso de enfermería, el 100% de los usuarios expresó respeto por su privacidad, el 86.15% se sintió seguro con la atención recibida y el 89% se mostró satisfecho con la información recibida durante la hospitalidad con el equipo de enfermería.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Salluca (2017), en su investigación desarrollada que lleva como título relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado del Callao-Perú determina lo siguiente::

La investigación tuvo como objetivo determinar si las condiciones laborales de la empresa afectan el desempeño laboral de los docentes. Asimismo, esta investigación permitiera identificar si la aplicación de un Plan de Capacitación impulsa la mejora de las condiciones laborales.

Guerra A. (2018) en su investigación titulada: Condiciones laborales y satisfacción laboral de las trabajadoras sociales del área educativa en la ciudad de Trujillo, año 2018.

El objetivo de la investigación fue analizar y conocer como las condiciones laborales inciden significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores sociales del área educativa de la ciudad de Trujillo 2018, El tipo de investigación es cuantitativa, se realiza la muestra del Universo conformado por 14 trabajadores sociales que laboran en instituciones de educación superior (Universidades e Institutos) del área educativa, con quienes colaboran aplicando guías de entrevista y cuestionarios. De los resultados obtenidos se puede deducir que las condiciones laborales en el área educativa, de las diversas instituciones, son regulares en cuanto a la relación laboral con los compañeros, el clima laboral es regular y el proceso de toma de decisiones es positivo para el desarrollo del estudiante del trabajador social de quien se tenga regular satisfacción laboral en los aspectos antes mencionados.

Linares y Arteaga (2017) desarrollaron un estudio titulado: Efectos del Programa de Formación de Linares en el Desempeño Docente de una Institución Privada . Elegibilidad para Maestría en educación de la escuela de graduados de la Universidad Marcelino Champagnat.

El objetivo general del estudio fue verificar el efecto del programa Coaching LINARTE en el nivel de formación de los educadores de una escuela privada. Metodológicamente, el estudio tuvo una estructura preexperimental, utilizando un pre y post test con un solo grupo. Se ha establecido que la implementación del programa de formación LINARTE aumenta significativamente la eficiencia pedagógica de los formadores.

Quispe E. (2017); Realizó su tesis: Clima Organizacional y Actividad Laboral en el Municipio de Pacucha, Andahuaylas. Para obtener el título de licenciado en administración.

El objetivo principal fue conocer la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de la fuerza laboral, a través del estudio se pudo evidenciar que el nivel de eficiencia laboral de los colaboradores se dividió en tres: eficiencia laboral, la eficacia y la productividad. La metodología utilizada fue el coeficiente de correlación de Spearman para medir la correlación entre las dos variables, en donde la correlación es de 0.743, donde existe una relación directa; positiva moderada; es decir, si la razón aumenta en la misma dirección, aumenta con ambas variables. Además, la significancia es alta porque la evidencia estadística muestra que los resultados son inferiores a 0,01. Por lo tanto, no hay suficiente evidencia estadística para rechazar el p valor.

2.1.3. Antecedentes Locales

. Camones M. (2017) en su tesis que titula: Coaching empresarial y el desempeño laboral del personal administrativo de la red de salud Jauja -2017.

Se concluyó que existe una correlacion media positiva entre la variable Bussines Empresarial y el desempeño laboral de los lideres de la Red Jauja de Saude-2017, ya que el coeficiente de correlacion Spearman Rho es $r_s=0,62$, significativo al 5%, correlacion positiva entre la variable formacion emprendedora Red de Salud Jauja-2017, productividad del personal directivo, ya que el coeficiente de correlacion Rho de Spearman es $r_s=0,46$, con un nivel de significancia del 5%. A partir de este resultado se puede examinar aspectos de comunicaci3n e insatisfactorios, en fin, se puede decir se considero el valor de la educacion en terminos de productividad

2.2. BASES TE3RICAS O CIENT3FICAS

2.2.1. Variable Condiciones Laborales:

Chiavenato (2009) indica que las condiciones laborales son las situaciones f3sicas en las se halla un trabajador durante su ocupaci3n en una empresa. Es el entorno f3sico que envuelve al trabajador mientras lleva a cabo sus responsabilidades laborales.

Cortez Diaz (2002) Se sostiene que se describe condici3n laboral como cualquier atributo de ella que pueda tener un impacto importante en la generaci3n de peligros para la seguridad y bienestar del empleado.

2.2.2. Dimensión Condiciones de Seguridad

La transición súbita que condujo a muchas empresas a cambiar de la modalidad de trabajo en oficina al teletrabajo ocurrió sin considerar los estándares de salud y seguridad que normalmente se implementarían en las instalaciones de la empresa. En este nuevo escenario, faltaron roles y responsabilidades definidos para asegurar el bienestar mental y físico de los empleados. No obstante, es crucial reconocer que las condiciones físicas y ambientales del entorno de trabajo en el hogar, junto con los hábitos laborales asociados, juegan un papel esencial en la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus labores de manera efectiva a distancia (OIT, 2020).

Según la mayoría de las normativas legales y acuerdos colectivos a nivel nacional que guardan relación con la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), corresponde al empleador la obligación de garantizar la preservación de la salud y vigilar la seguridad de sus empleados en el entorno laboral, lo cual se extiende al contexto del trabajo remoto. Los empleadores comparten igualmente la responsabilidad de velar por la salud y seguridad de aquellos que realizan teletrabajo desde sus hogares, de manera equivalente a cualquier otro miembro del personal de la entidad. Esto involucra la tarea de identificar y gestionar los posibles riesgos laborales asociados al teletrabajo en el domicilio.

Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad

Según la Ley de Prevención de riesgos laborales, las condiciones de trabajo abarcan cualquier aspecto del trabajo que pueda tener un impacto considerable en la emergencia de riesgos para el bienestar y la salud de un empleado, independientemente de si la empresa es de carácter público o privado.

Figura 2

Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad



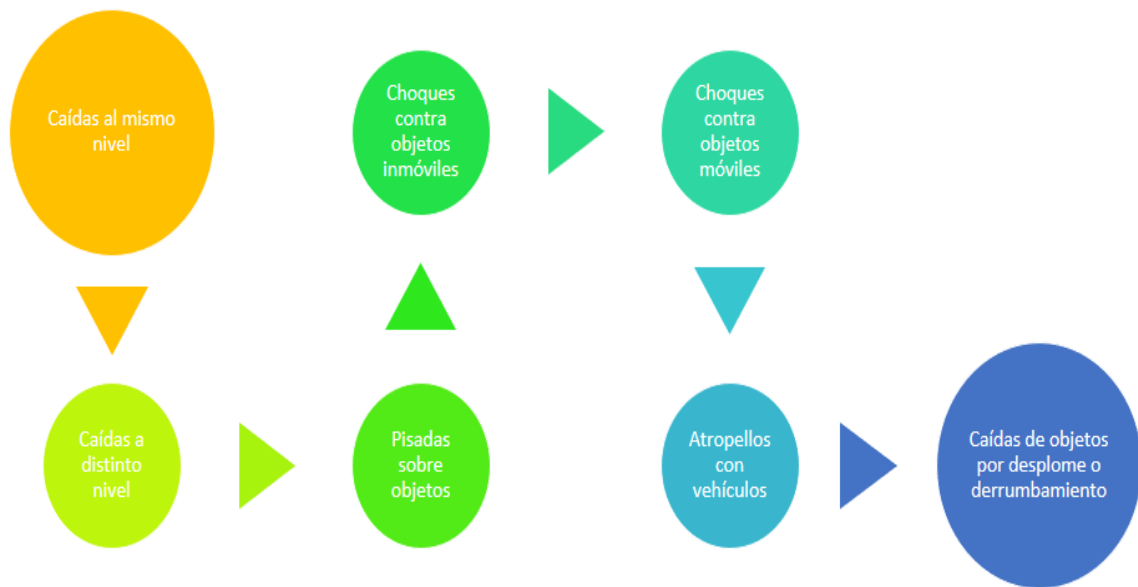
Nota. La Figura nos habla de los factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad. Obtenido de la **Fuente:** <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>, 02

✓ **Los lugares de trabajo**

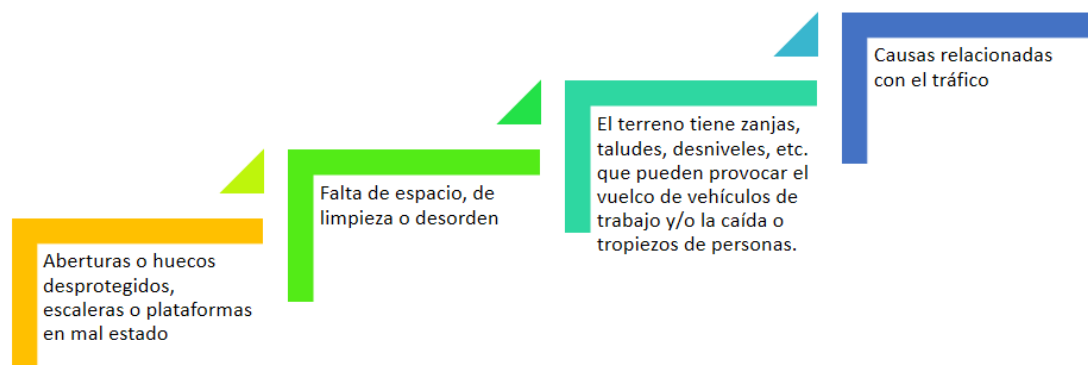
El uso de área de trabajo no debe significar riesgos en la seguridad y salud de los trabajadores.

¿Qué son los lugares de trabajo?

Son los espacios laborales, en los espacios del centro de trabajo o locaciones en los que el empleado permanece durante las horas que le correspondan a su actividad laboral.

Figura 3*Riesgos existentes en el lugar de trabajo*

Nota. La figura nos muestra los riesgos existentes en el lugar de trabajo

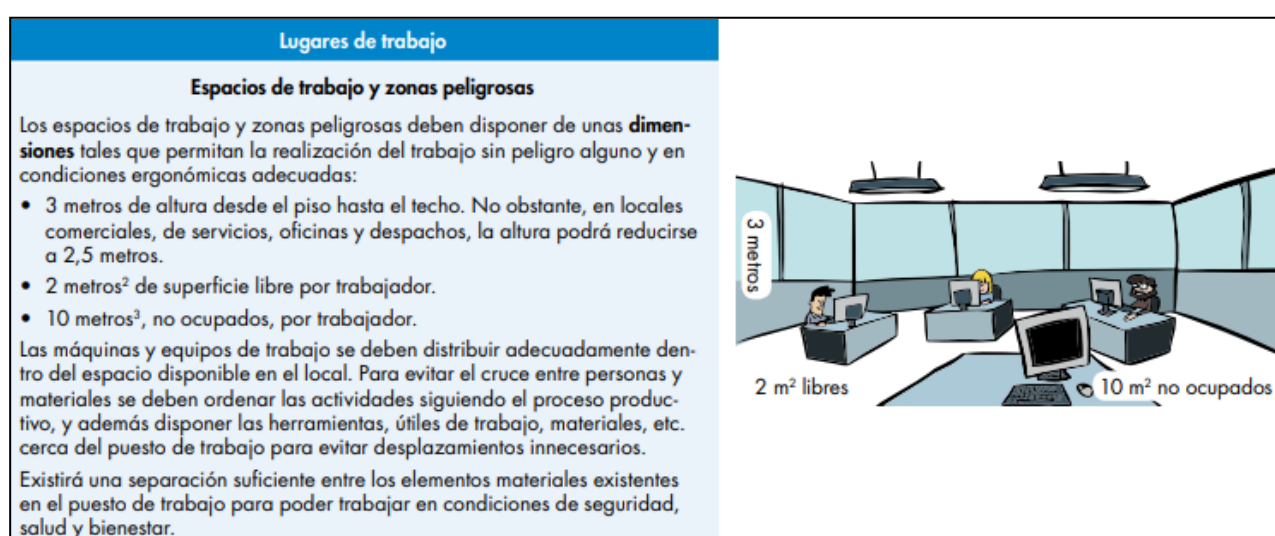
Figura 4*Causas que producen los accidentes en los lugares de trabajo*

Nota. La figura nos muestra las causas que producen los accidentes en los lugares de trabajo.

Los lugares donde un empleado realiza sus tareas deben cumplir con una serie de condiciones relacionadas con su estructura, organización, higiene, cuidado, señalización, entorno, luz, instalaciones sanitarias, áreas de descanso, suministros y espacios para primeros auxilios, entre otros aspectos. Esto se hace con el objetivo de prevenir la ocurrencia de incidentes laborales.

Figura 3

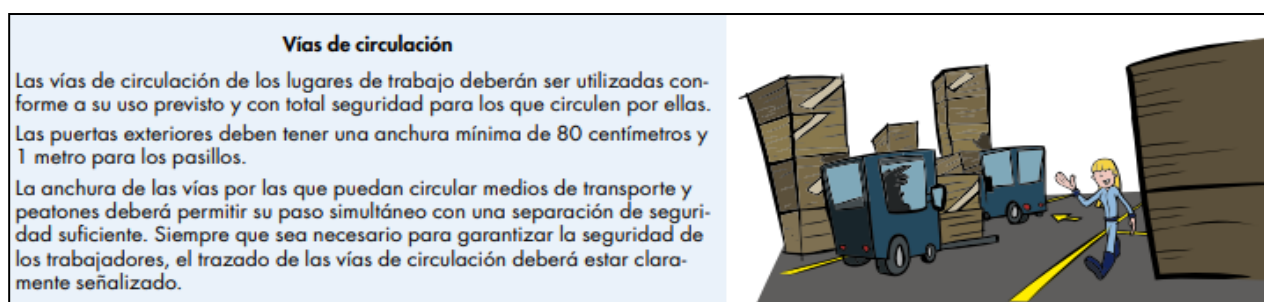
Lugares de trabajo-espacios de trabajo y zonas peligrosas



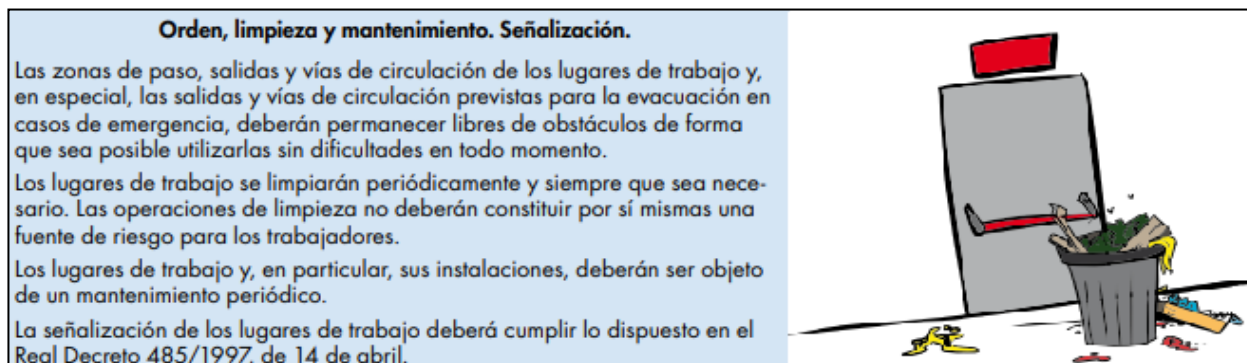
Nota. El cuadro nos habla de espacios de trabajo y zonas peligrosas adaptado de la Fuente: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>, 2021

Figura 4

Vías de circulación

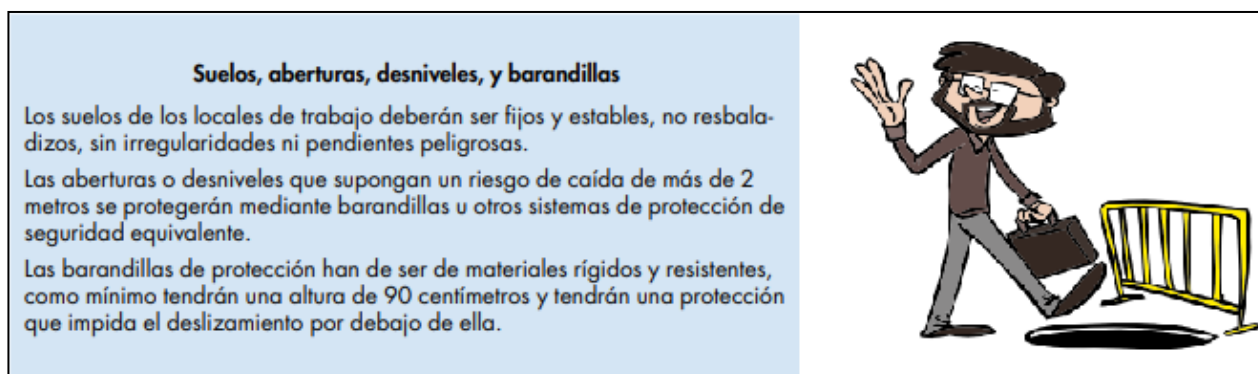


Nota. El cuadro nos habla sobre vías de circulación adaptado de la Fuente: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>, 2021

Figura 5*Orden, limpieza y mantenimiento, señalización*

Nota. La figura nos habla del orden, limpieza y mantenimiento. Obtenido de la

Fuente: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>, 2021

Figura 6*Suelos, aberturas, desniveles y barandillas*

Nota. La figura nos habla de los suelos, aberturas, desniveles, y barandillas. Obtenido de la

Fuente: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>, 2021

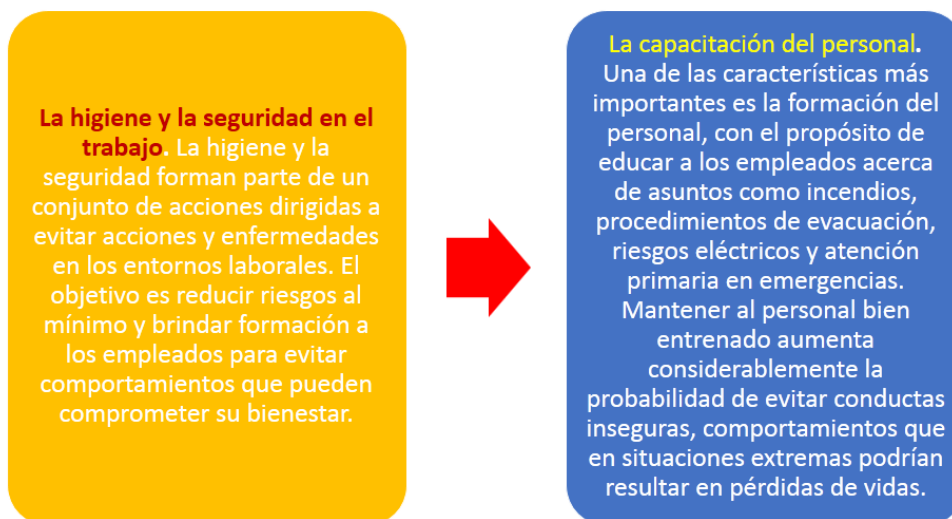
2.2.3. Dimensión Condiciones Higiénicas

La prevención de accidentes y enfermedades en entornos laborales engloba medidas de higiene y seguridad, las cuales se enfocan en la reducción riesgos y en capacitar a los empleados para evitar conductas que puedan comprometer su salud.

Un entorno de trabajo limpio y saludable es la piedra angular de la escala de necesidades de bienestar de los colaboradores. La higiene en la organización beneficia a los empleados y promueve un entorno de trabajo más salubre, también reduce los índices de enfermedades y por consiguiente las ausencias.

Figura 5

Características de las condiciones higiénicas



Nota. La figura nos muestra las características de las condiciones higienicas

2.2.4. Dimensión Condiciones Ergonómicas

¿ Que es la ergonomia?

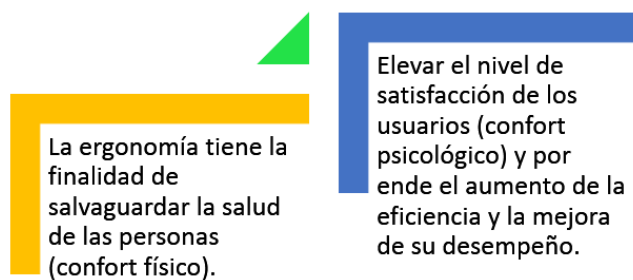
Según Arcos (2021) la ergonomia constituye una ciencia de enfoque multidisciplinario que busca acoplar productos, sistemas y entornos artificiales a las particularidades, restricciones y requisitos de sus usuarios, con la finalidad de maximizar

su eficacia, seguridad y comodidad. La implementación de principios ergonómicos en entornos laborales contribuirá a crear condiciones de trabajo más saludables y seguras, al mismo tiempo que potenciará el rendimiento laboral. Esta disciplina se ocupa de diversas condiciones laborales que pueden afectar la comodidad y el bienestar de los trabajadores, incluyendo aspectos como iluminación, las vibraciones, la temperatura, el ruido, el diseño del espacio de trabajo, la disposición de las herramientas y máquinas, la configuración del lugar laboral, los horarios de trabajo, los descansos, entre otros.

El objetivo de aplicar la ergonomía en el trabajo

Figura 6

Objetivos de aplicar la ergonomía en el trabajo

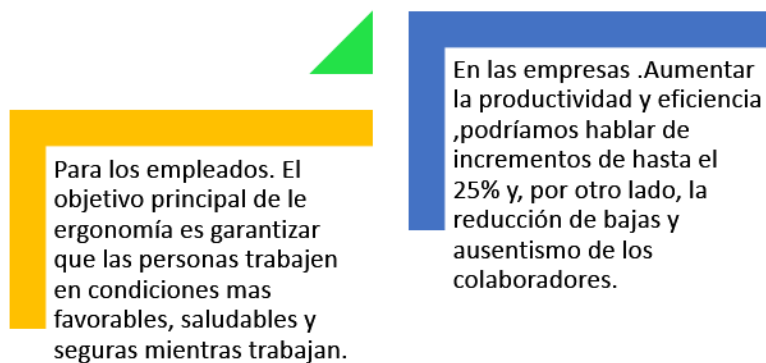


Nota. La figura nos muestra los objetivos de aplicar la ergonomía en el trabajo

Beneficios que aporta la ergonomía en el ambiente de trabajo

Figura 7

Beneficios que aporta la ergonomía en el ambiente de trabajo



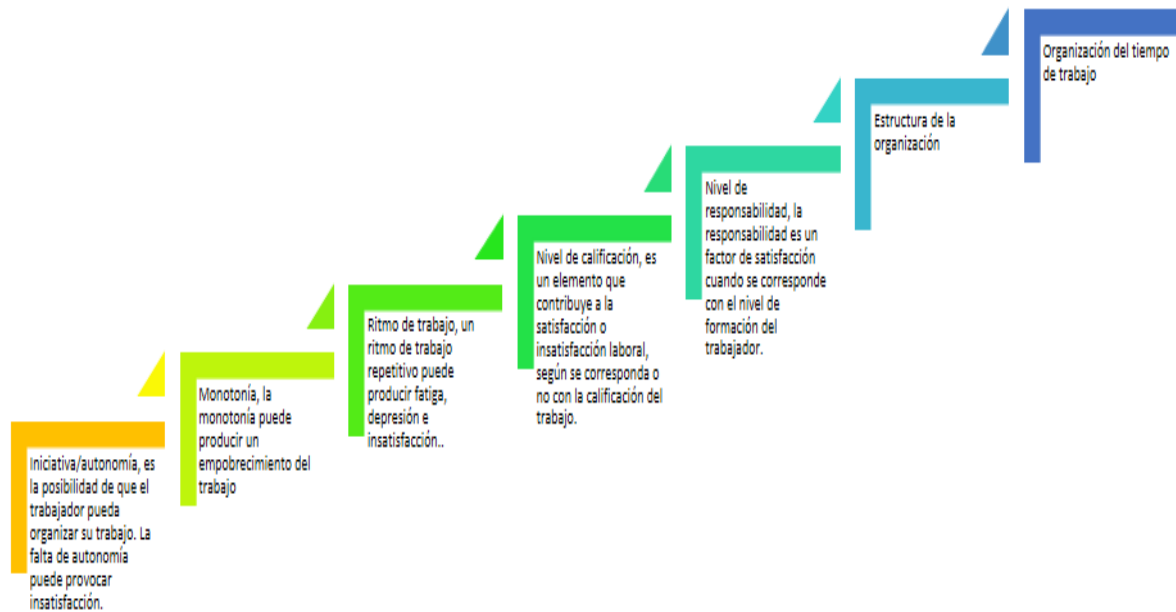
Nota.La figura nos muestra los beneficios que aporta la ergonomía en el ambiente de trabajo

2.2.5. Dimensión Condiciones Psicosociales

Para Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020) los factores psicosociales se refieren a las conexiones entre la labor desempeñada, el entorno laboral, el grado de satisfacción en el empleo y las circunstancias dentro de la empresa, por un lado; y las habilidades del empleo, sus requerimientos, su trasfondo cultural y su circunstancia personal fuera del trabajo, por otro lado. Estos factores, a través de percepciones y vivencias, tienen la capacidad de impactar en la salud, el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo.

Figura 8

Características de las condiciones psicosociales



Nota. La figura nos muestra las características psicosociales

2.3. Variable Desempeño Laboral

De acuerdo a Robbins y Judge (2009), el desempeño laboral hace referencia al total de capacidades físicas y mentales necesarias para llevar a cabo una labor específica.

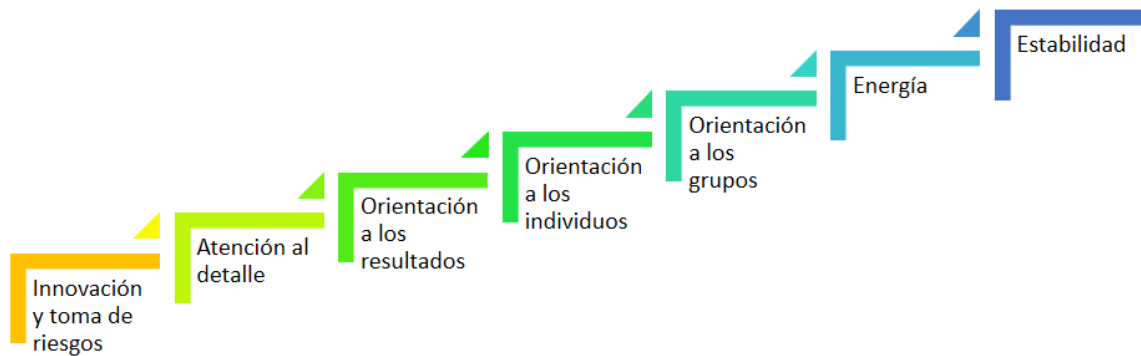
Por otro lado, Harintong (2001), se plantea que el rendimiento en el trabajo abarca todas las labores y actividades que en un empleado específico lleva a cabo en una organización concreta. Asimismo, este rendimiento laboral tiene un impacto considerable en la eficacia con la que un empleado realiza las tareas asignadas, impactado en el logro de los objetivos y metas planeadas por la empresa.

Amoros (2007), menciona que la evaluación del desempeño tiene varios y distintos objetivos, para la organización y también para los empleados; el objetivo es saber si su comportamiento y resultados están en consonancia con los objetivos de la organización.

El autor las define de la siguiente manera:

Figura 9

Características del desempeño laboral



Nota. Características del desempeño laboral. Fuente: (Amoros,2007)

2.3.1. Dimensión Orientación de Resultados

La capacidad de tomar decisiones importantes pronto y con un sentido de urgencia es esencial para superar a la competencia, cubrir las necesidades de los usuarios y mejorar la organización. La acción, en lugar de meras palabras, implica también focalizarse en las tareas críticas que requieren rapidez, manteniendo una medida constante.

Así mismo, se valora la energía, la determinación y el valor para avanzar en la ejecución de la idea central, materializando conceptos, propuestas, oportunidades y proyectos empresariales.

Calidad

Se resume en la excelencia de un producto o servicio, abarcando aspectos como su rendimiento, atención, información, procedimientos, usuario, estructura, organización y propósitos, entre otros (Crosby, 1979).

Calidad en el servicio mantener contenta a la audiencia, la entidad reconoce la importancia de evaluar y atender las demandas de los clientes, lo cual conduce a una mejora en el servicio y en la satisfacción del cliente (Kotler y Armstrong,2013).

Evaluar las características del trabajo realizado, así como la ausencia de errores en el trabajo y la capacidad para realizarlo.

2.3.2. Dimensión Trabajo en Equipo

Esta es una condición psicológica de trabajo que ejerce mayor impacto en los empleados debido a que fomenta la posibilidad de establecer relaciones amistosas. Esto puede tener resultados bastante favorables porque promueve la armonía entre los empleados y tiene resultados rentables.

Un equipo de trabajo consiste en un conjunto de individuos con intereses compartidos que colaboran de manera estructurada hacia un objetivo mutuo y experimentan un sentido de pertenencia al grupo.

Según esta definición los puntos principales del grupo de trabajo son:

Figura 10

Puntos principales del grupo de trabajo



Nota. La figura nos muestra los puntos principales del grupo de trabajo

2.3.3. Dimensión Organización

La habilidad para estructurar sus tareas y ofrecer propuestas en favor de su equipo o empresa recae en el colaborador asociado, quien asume la responsabilidad de cumplir con sus responsabilidades laborales, y resulta complicado hablar de una disposición organizativa fija. (Weichrich, 2007)

Los autores señalan que la estructura de una organización se puede dividir en dos categorías: la formal y la informal. La organización formal se relaciona con una distribución clara de responsabilidades y autoridades para cada tarea específica, mientras que, en la organización informal, emerge una red de relaciones personales y sociales de manera espontánea, cuando los individuos se conectan entre si sin que esto este establecido o exigido por la estructura formal de la organización.

2.4. Marco Conceptual

- **Condiciones laborales.** Se refiere a las condiciones físicas en las que el empleado se desenvuelve al ocupar una posición dentro de la empresa.
- **Condiciones de seguridad.** Referido a las circunstancias concretas que podrían ocasionar accidentes de trabajo.
- **Condiciones higiénicas.** Estas forman parte de un conjunto de acciones destinadas a prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales en los lugares de trabajo.
- **Ergonomía.** Es una ciencia aplicada de enfoque multidisciplinario, busca la adaptación de elementos como productos sistemas y entornos a las características, limitaciones y requerimientos de las personas que lo utilizan, con la finalidad de mejorar su operatividad, seguridad y comodidad.
- **Condiciones Psicológicas.** Existen relaciones entre labores realizadas, entorno laboral. La satisfacción en el empleo y la estructura organizativa, por un lado, y las

habilidades del empleado, así también sus necesidades su cultura y su vida privada fuera del trabajo.

- **Desempeño Laboral.** Se define el rendimiento laboral como una combinación de aptitudes físicas y mentales necesarias para llevar a cabo una tarea.
- **Orientación de Resultados.** La habilidad de tomar medidas de manera ágil y eficaz cuando las opciones pertinentes son críticas para alcanzar o superar las expectativas de las partes interesadas, satisfacer las demandas del cliente o mejorar el funcionamiento de a organización.
- **Calidad.** En términos simples, la calidad se refiere a la excelencia de un producto o servicio.
- **Trabajo en Equipo.** Esta es una de las condiciones psicológicas de trabajo que más efecto tiene en los empleados porque permite el compañerismo.
- **Organización.** La habilidad de estructurar eficientemente sus tareas y contribuir con ideas que beneficien tanto a la unidad dentro de la organización en su conjunto.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre las condiciones laborales covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

3.2. Hipótesis Específicas

- 1) Existe una relación significativa entre las condiciones laborales covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
- 2) Existe una relación significativa entre las condiciones higiénicas covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
- 3) Existe una relación significativa entre las condiciones ergonómicas covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021
- 4) Existe una relación significativa entre las condiciones psicosociales, covid,-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

3.3. Variables

a. Variable 1:

Condiciones laborales

b. Variable 2:

Desempeño laboral

1.1.1.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V1): Condiciones laborales	Según Chiavenato (2011) señala “Las condiciones laborales son las circunstancias físicas en las que el colaborador se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al colaborador mientras desempeña un cargo” (p.334)	El cuestionario desarrollado, nos muestra como resultado la calificación de forma acumulada las condiciones laborales La variable emplea 21 ítems, la estructura del cuestionario se encuentra compuesto de la siguiente forma: 4 sub dimensiones y 15 indicadores	Condiciones de seguridad	Riesgo mecánico	ORDINAL Escala de Likert • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
			Condiciones higiénicas	Riesgo físico Riesgo químico Riesgo biológico	
			Condiciones ergonómicas	Adaptación del trabajador al entorno laboral	
			Condiciones psicosociales	Trabajo bajo presión Trabajo de acuerdo a sus capacidades Carga laboral Apoyo laboral Remuneración Sentimiento de seguridad laboral	
VARIABLE (V2): Desempeño Laboral	Idalberto Chiavenato (2011), “El desempeño laboral es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos”.	El cuestionario desarrollado, nos muestra como resultado la calificación de forma acumulada el desempeño laboral. La variable emplea 12 ítems, la estructura del cuestionario se encuentra compuesto de la siguiente forma: 4 sub dimensiones y 4 indicadores	Orientación de resultados	Ambiente de trabajo	
			Calidad	Ingresos que percibe el colaborador	
			Trabajo en equipo	La empresa permite generar nuevos comportamientos	
			Organización	Orientación a la acción	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Método General

Para llevar a cabo la investigación, utilizamos el método científico, el cual constituye un procedimiento metodológico que posibilita la creación y confirmación de saberes científicos acerca de la realidad. En primer término, se reconoce el problema y se plantea una posible solución en forma de hipótesis, la cual debe ser sometida a pruebas con el fin de alcanzar un nuevo entendimiento.

Se suma al proceso de investigación, que permite desglosar el conjunto de elementos individuales, con el fin de obtener una síntesis mas efectiva de los patrones y magnitudes de nuestras propias variables cambiantes. (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018)

4.1.2. Método Especifico

Para llevar a cabo la presente investigación, se aplicó el enfoque metodológico conocido como método hipotético-deductivo y el analítico-sintético. Enfoque que implica comenzar por descomponer el objeto de estudio con el fin de examinar sus elementos de forma separada, para posteriormente volver a integrarlos en un contexto más amplio (Bernal, 2010)

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El método de búsqueda utilizado es esencial, siguiendo el enfoque metodológico de Hernández-Sampieri (2018). Dado que las herramientas se utilizan en el contexto de teorías vinculadas a las condiciones laborales y le desempeño laboral, este estudio es de tipo básica, tiene como objetivo validar estas teorías en un contexto específico, concretamente de la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

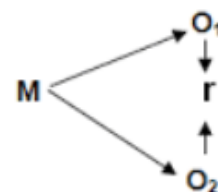
El estudio es de naturaleza correlacional, ya que, según la definición de Hernández-Sampieri (2028), pertenece a un tipo de investigación que tiene como objetivo establecer conexiones entre variables sin intervenirlas directamente. En este enfoque, se evalúa si existe una correlación o vínculo entre dos o más variables, pero no se busca establecer una relación de causa y efecto. Esta metodología se utiliza para investigar y comprender posibles asociaciones entre diversos factores.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El estudio fue realizado bajo un enfoque no experimental y de corte transversal, según Hernández-Sampieri (2018). Esto se debe a que no se llevaron a cabo experimentos para la obtención de resultados, en su lugar, se recopilaron datos simultáneamente con la muestra. Esta elección metodológica se justifica por el hecho de que la unidad de estudio fue la misma, es decir, la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo.

Donde:

M= muestra de estudio	
O1= observación de la variable 1:	Condiciones laborales
O2= observación de la variable 2:	Desempeño laboral
R=Correlación de las variables de estudio	



4.5. POBLACION Y MUESTRA

4.5.1. Población de Estudio

Según Gago (2012) una población es el número total de observaciones, una muestra vendría a significar una parte de la población cuyas características han sido consideradas y acotadas por el estudio. Desde esta perspectiva, la población de estudio son todos los integrantes de la institución; en el periodo 2021, cuando un total de 42 docentes de condiciones laborales y desempeño laboral con respuesta.

4.5.2 Tamaño de la Muestra

El muestreo se trata como un censo porque el 100% de la población ha sido seleccionada como sujetos de control. En este sentido, (Sampieri, 2018) afirma que una muestra de investigación es aquella en la que todas las unidades de investigación son tratadas como muestras.

Muestra total=42 docentes

4.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La metodología de obtención de datos en la investigación desarrollada por Bernal (2010), adaptada para su aplicación en la unidad de análisis correspondiente. Esta metodología permite la recopilación de información de los individuos que forman parte de la institución.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Los cuestionarios se utilizan como herramientas de recopilación de datos; el primer cuestionario se relaciona con las condiciones de trabajo, el segundo con el desempeño laboral. No hay una vida útil estimada. Ambos cuestionarios fueron extensamente editados y separados en secciones relevantes por los autores.

Estos cuestionarios los presentamos en los anexos.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

El coeficiente de correlación se halló mediante rho Spearman

*Baremo se refiere a métodos numéricos empleados para estructurar o categorizar variables y dimensiones de investigación en niveles y rangos a través de tablas y representaciones gráficas.

Validación y confiabilidad de instrumento

Rusque (2003) planteó que en el proceso de validez se concentra en la utilización de herramientas de recopilación de datos para evaluar y abordar las interrogantes planteadas en la evaluación de expertos. Por otro lado, la confiabilidad de es un proceso estadístico que evalúa y asegura que las herramientas sean coherentes al medir cada variable de investigación de manera independiente (p.134).

Validez.

Un procedimiento realizado con la colaboración de especialistas (evaluación de expertos) que son expertos calificados de las instituciones académicas, encargados de verificar y analizar si el diseño de las partes cruciales de las herramientas es apropiado para el estudio en cuestión. La validación del instrumento se lleva a cabo siguiendo criterios claros, relevantes y pertinentes, asegurando así que las preguntas formuladas están relacionadas y sean coherente con las dimensiones y variables investigadas.

Análisis de confiabilidad

Con el fin de asegurar la fiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para verificar la coherencia en la recopilación de datos de ambas variables a estudiar. La fórmula del alfa de Cronbach se aplicó como un medio para evaluar la confiabilidad de los instrumentos individuales

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

K : Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Sampieri y Mendoza (2018) definen que el uso o utilización de herramientas debe ser confiable en el proceso de recopilación de datos, es decir, obtener resultados consistentes (p.200)

Variable: Condiciones Laborales

Número de preguntas	$k=$	21
Varianza total	$S^2_T=$	34.89
Sumatoria Desv est cada pregunta	$\sum S^2_i=$	5.91

$\alpha=$	1.01
-----------	------

Figura 11

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Crombach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota. La figura presentada determinara el grado de confiabilidad para las variables de estudio según el método estadístico de Alfa de Cronbach. Después de aplicar la fórmula, se obtiene un valor de $\alpha=1.01$, lo cual indica una confiabilidad excelente.

Variable: Desempeño Laboral

Número de preguntas	$k=$	12
Varianza total	$S^2_T=$	267.655
Sumatoria Desv est cada pregunta	$\sum S^2_i=$	16.360

$\alpha=$	1.01
-----------	------

Figura 12

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota. La presente figura determinará el nivel o rango de confiabilidad para las variables de estudio de acuerdo al proceso de aplicación estadística del Alfa de Cronbach, después de aplicar la fórmula se obtiene $\alpha = 1.01$, la valoración de la fiabilidad es excelente.

4.6.3. Procedimiento de recolección de datos

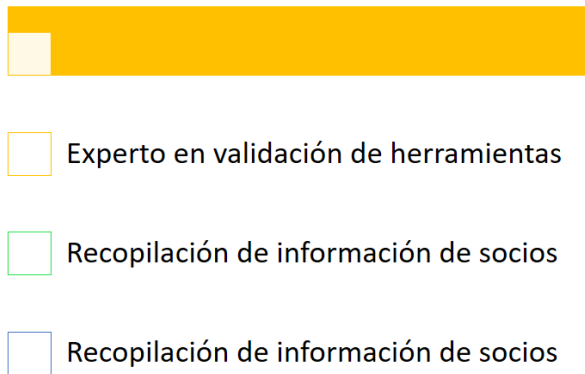
Conforme a la perspectiva de Hernández-Sampieri (2018), el proceso de análisis de datos implica llevar a cabo evaluaciones vinculadas a la validación de hipótesis planteada en la investigación y al cumplimiento de los objetivos establecidos. Esto se logra mediante el empleo de técnicas estadísticas, como la creación de tablas de frecuencia, la generación de gráficos y la realización de cálculos adecuados que estén en consonancia con la naturaleza, el tipo y el diseño de estudio.

Los datos fueron recolectados del formulario para de esta manera conseguir toda la información necesaria para este tipo de encuesta.

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Figura 13

Procedimiento para el recojo de información

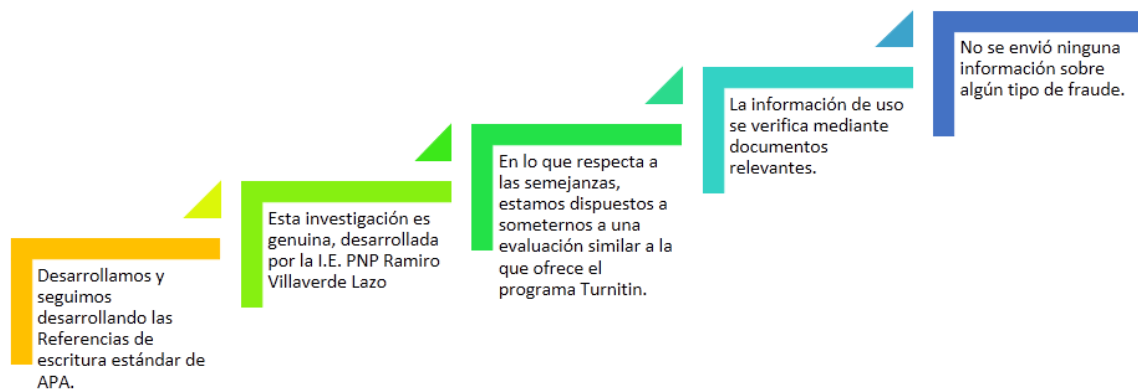


Nota. La figura nos muestra el procedimiento para el recojo de la información

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Figura 14

Base para escribir el trabajo de investigación



Nota la figura nos muestra la base para escribir el trabajo de investigación

La tesis fue realizada por nosotras, presentamos el trabajo de acuerdo a la normativa establecida de investigación científica.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 DESCRIPCION DE RESULTADOS

Exponemos los resultados del estudio: Condiciones laborales Covid, – 19 y desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo–Huancayo-2021

5.1.1 Resultado descriptivo de la variable, Condiciones laborales Covid, – 19 de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo–Huancayo 2021

Las dimensiones de la variable son: Condiciones de seguridad, Condiciones higiénicas, Condiciones ergonómicas, Condiciones psicosociales.

Tabla 2

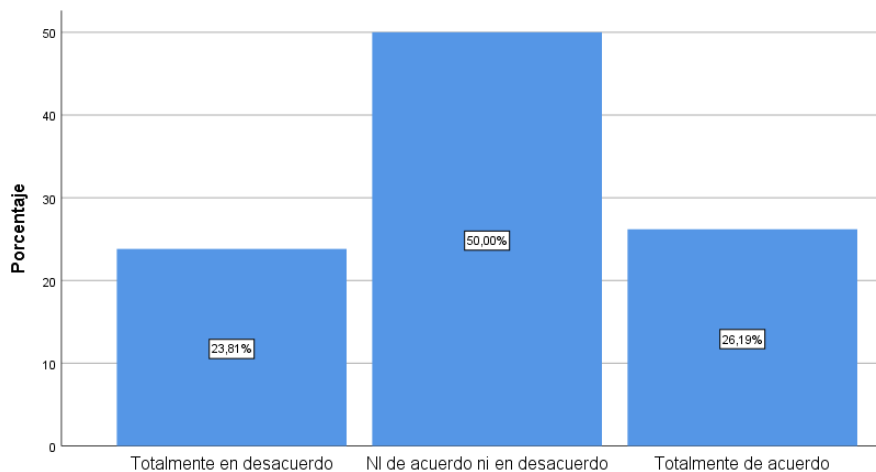
Condiciones laborales Covid-19 de los docentes en la I.E.PNP Ramiro Villaverde Lazo Huancayo- 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	23,8
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	50,0
De acuerdo	11	26,2
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	42	100,0

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 15

Condiciones laborales Covid-19 de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021



Fuente: Tabla 2

INTERPRETACION	
23.8% (10)	señaló que están totalmente en desacuerdo
0% (0)	manifiesta estar en desacuerdo
50% (21)	señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo
26.2% (11)	indican que están de acuerdo
0% (0)	menciona que está totalmente de acuerdo
Con las condiciones laborales Covid-19 de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	

Tabla 3

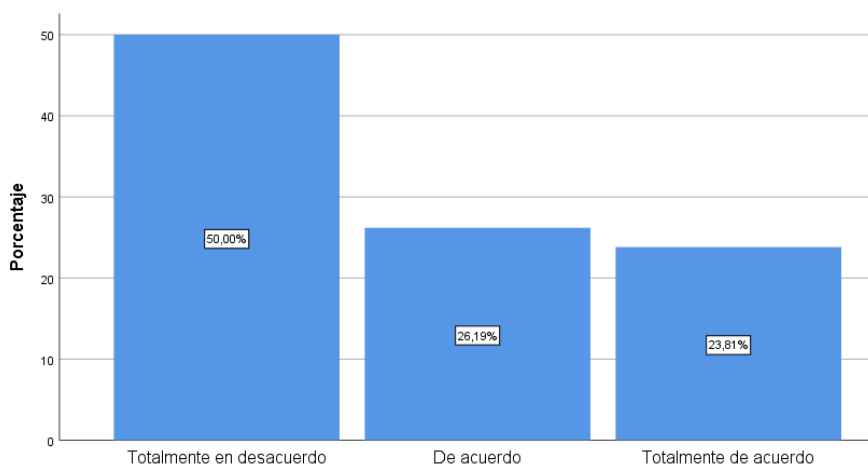
Condiciones de seguridad de los docentes en la I.E. Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	21	50,0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	11	26,2
Totalmente de acuerdo	10	23,8
Total	42	100,0

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 16

Condiciones de seguridad de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo Huancayo 2021



Fuente: Tabla 3

INTERPRETACION	
50% (21)	señaló que están totalmente en desacuerdo
0% (0)	manifiesta estar en desacuerdo
0% (0)	señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo
26.2% (11)	indican que están de acuerdo
23.8% (10)	menciona que está totalmente de acuerdo
Con las condiciones de seguridad Covid-19 de los docentes de la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.	

Tabla 4

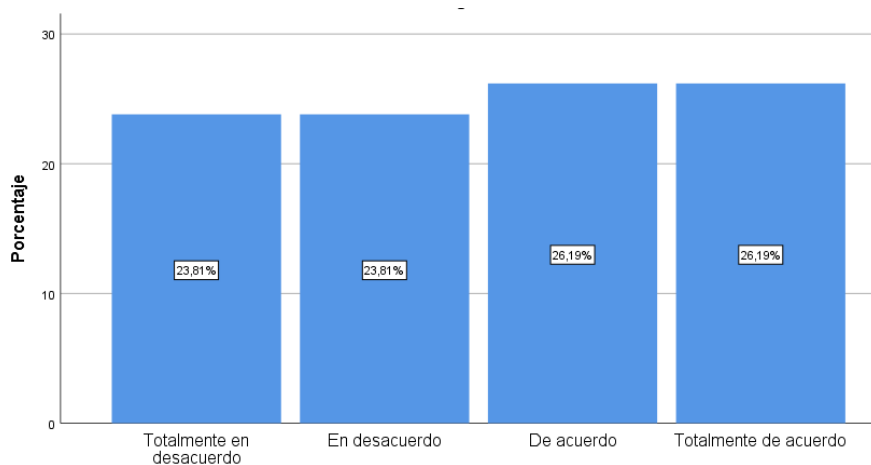
Condiciones higiénicas de la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	23,8
En desacuerdo	10	23,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	11	26,2
Totalmente de acuerdo	11	26,2
Total	42	100,0

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 17

Condiciones higiénicas de la PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021



Fuente: Tabla 4

INTERPRETACION	
23.8% (10)	señaló que están totalmente en desacuerdo
23.8% (10)	manifiesta estar en desacuerdo
0% (0)	señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo
26.2% (11)	indican que están de acuerdo
26.2% (11)	menciona que está totalmente de acuerdo
Con las condiciones higiénicas de la PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	

Tabla 5

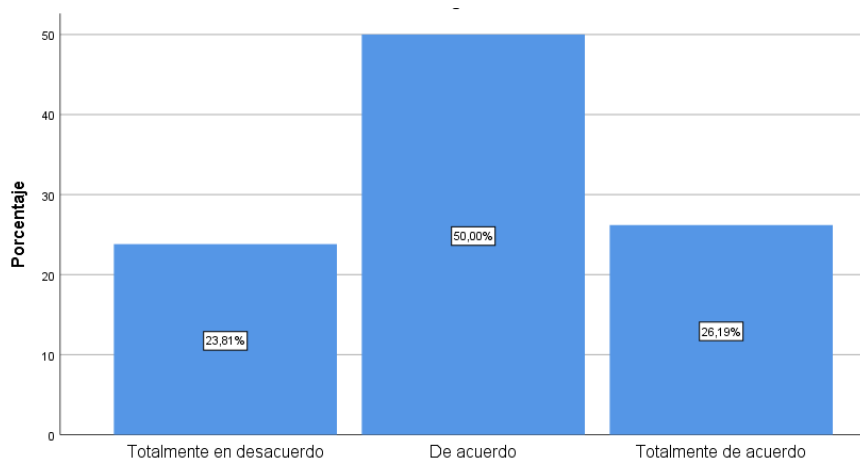
Condiciones ergonómicas en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	23,8
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	21	50,0
Totalmente de acuerdo	11	26,2
Total	42	100,0

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la encuesta

Figura 18

Condiciones ergonómicas en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021



Fuente: Tabla 5

INTERPRETACION	
23.8% (10)	señaló que están totalmente en desacuerdo
0% (0)	manifiesta estar en desacuerdo
0% (0)	señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo
50% (21)	indican que están de acuerdo
26.2% (11)	menciona que está totalmente de acuerdo
Con las condiciones ergonómicas en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	

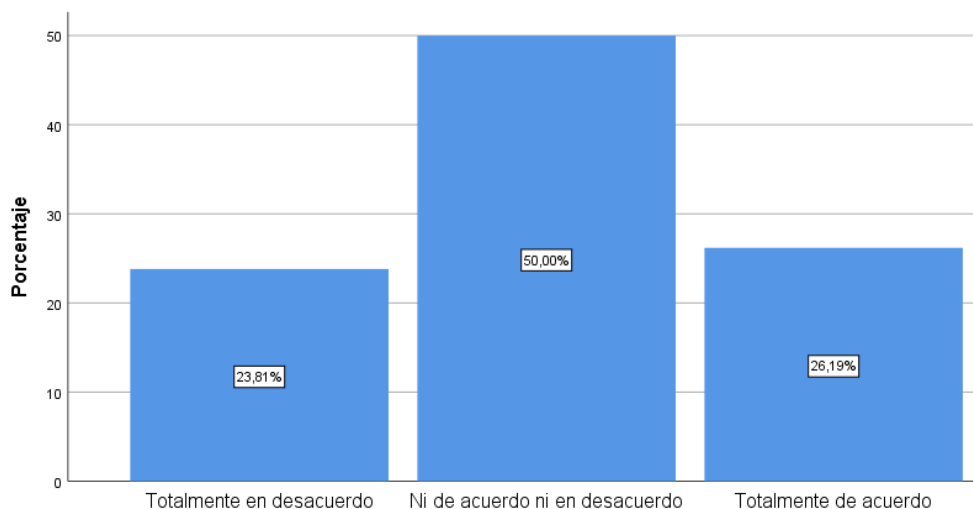
Tabla 6

Condiciones psicosociales en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo--Huancayo2021

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	23,8
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	21	50,0
Totalmente de acuerdo	11	26,2
Total	42	100,0

Figura 19

Condiciones psicosociales en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021



Fuente: Tabla 5

INTERPRETACION	
23.8% (10)	señaló que están totalmente en desacuerdo
0% (0)	manifiesta estar en desacuerdo
0% (0)	señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo
50% (21)	indican que están de acuerdo
26.2% (11)	menciona que está totalmente de acuerdo
Con las condiciones psicosociales en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	

5.1.2 Estudio descriptivo de la variable desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

Las dimensiones de la variable fueron: Orientación de resultados, Calidad, Trabajo en equipo, y Organización.

Tabla 7

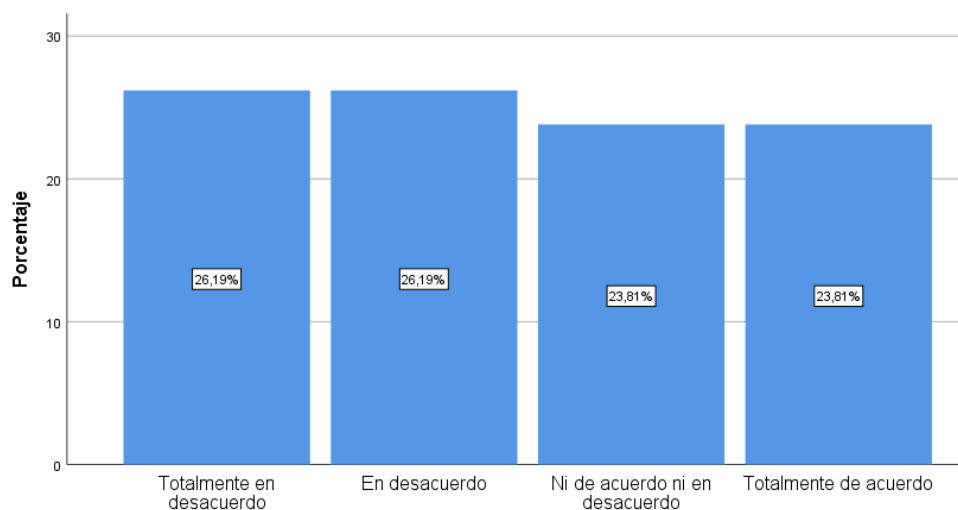
Desempeño de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	26,2
En desacuerdo	11	26,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	23,8
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	10	23,8
Total	42	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 20

Desempeño Laboral de los docentes. Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021



Fuente: Tabla 6

Interpretación:

INTERPRETACION	
26.2% (11)	señaló que están totalmente en desacuerdo
26.2% (11)	manifiesta estar en desacuerdo
23.8% (10)	señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo
0% (0)	indican que están de acuerdo
23.8% (10)	menciona que está totalmente de acuerdo
Con el Desempeño Laboral de los docentes. Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	

Tabla 8

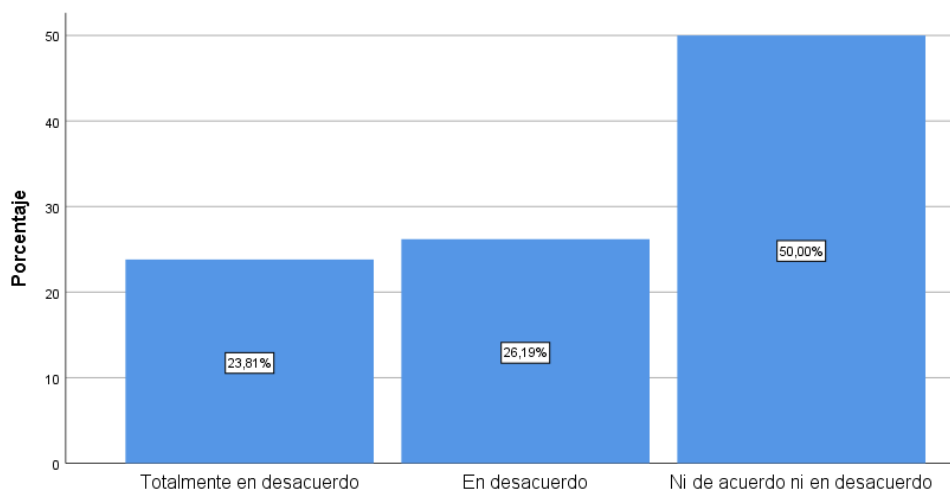
Orientación de resultados en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	23,8
En desacuerdo	11	26,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	50,0
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	42	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 21

Orientación de resultados en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021



Fuente: Tabla 8

INTERPRETACION	
23.8% (10)	señaló que están totalmente en desacuerdo
26.2% (11)	manifiesta estar en desacuerdo
50% (21)	señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo
0% (0)	indican que están de acuerdo
0% (0)	menciona que está totalmente de acuerdo
Con la Orientación de resultados en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	

Tabla 9

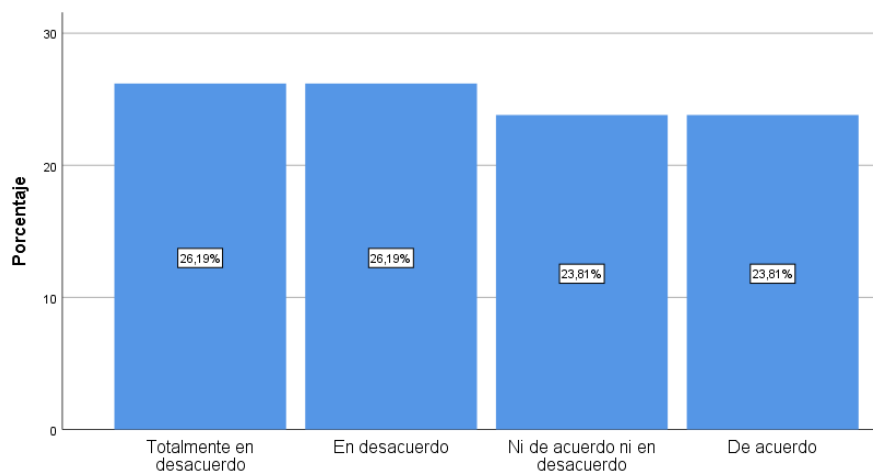
Calidad de trabajo de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	26,2
En desacuerdo	11	26,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	23,8
De acuerdo	10	23,8
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	42	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 22

Calidad de trabajo de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021



Fuente: Tabla 9

INTERPRETACION	
26.2% (11)	señaló que están totalmente en desacuerdo
26.2% (11)	manifiesta estar en desacuerdo
23.8% (10)	señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo
23.8% (10)	indican que están de acuerdo
0% (0)	menciona que está totalmente de acuerdo
Calidad de trabajo de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	

Tabla 10

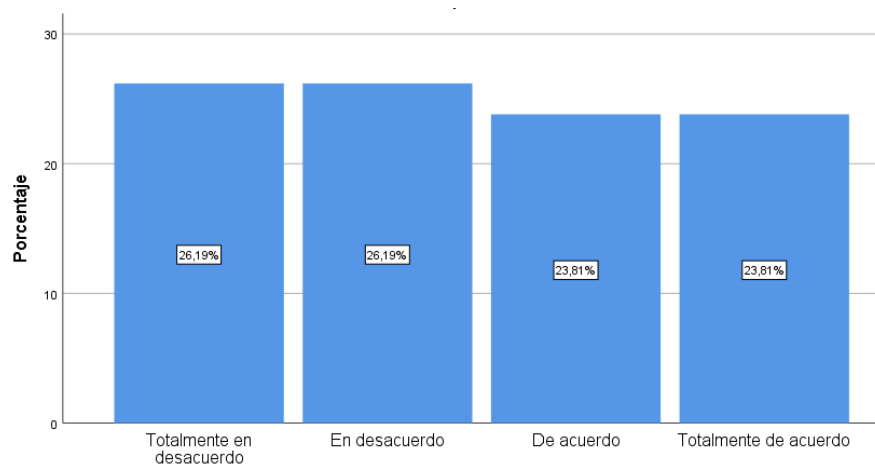
Trabajo en equipo de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	26,2
En desacuerdo	11	26,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	10	23,8
Totalmente de acuerdo	10	23,8
Total	42	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 23

Trabajo en Equipo de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021



Fuente: Tabla 9

INTERPRETACION	
26.2% (11)	señaló que están totalmente en desacuerdo
26.2% (11)	manifiesta estar en desacuerdo
0% (0)	señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo
23.8% (10)	indican que están de acuerdo
23.8% (10)	menciona que está totalmente de acuerdo
Con la Calidad de trabajo de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	

Tabla 11

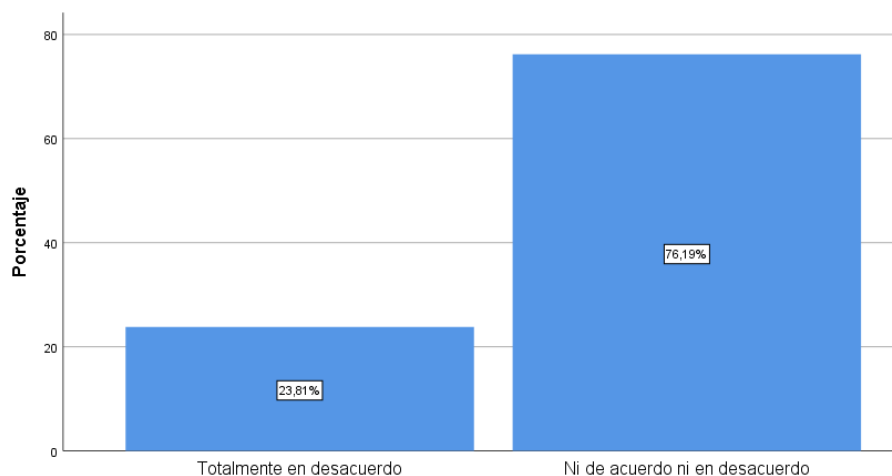
Organización de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	23,8
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	76,2
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	42	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 24

Organización de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021



Fuente: Tabla 11

INTERPRETACION	
23.8% (10)	señaló que están totalmente en desacuerdo
0% (0)	manifiesta estar en desacuerdo
72.2% (32)	señala que está ni de acuerdo ni en desacuerdo
0% (0)	indican que están de acuerdo
0% (0)	menciona que está totalmente de acuerdo
Con la Organización de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021	

5.2 Contraste de Hipótesis

Se realizó en base a objetivos e hipótesis

5.2.1 Condiciones laborales Covid – 19 y desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre las condiciones laborales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

Interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Para establecer la relación se empleó el coeficiente de correlación Tau de Kendall

Correlaciones			VARIABLE CONDICIONES LABORALES	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	VARIABLE CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

El coeficiente tau b es	$\tau =$	0.667
significación bilateral de	$p =$	0.000
La relación que existe entre condiciones laborales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021, es considerable.		

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre las condiciones laborales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística
H₀: No existe relación significativa entre las condiciones laborales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
H₀: $\tau = 0$
H₁: Existe relación significativa entre las condiciones laborales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
H₁: $\tau \neq 0$
2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 6.22$

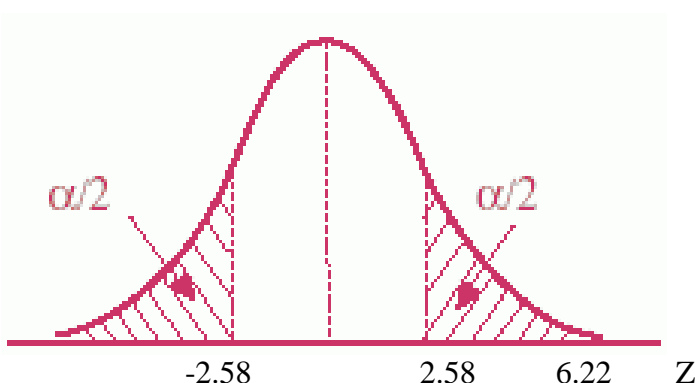
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.667$

$N = 42$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



En la curva de normalidad se observa que $Z_{ca} > Z_{cr}$ $6.22 > 2.58$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El coeficiente tau b es	$\tau =$	0.334
significación bilateral de	$p =$	0.010
la relación que existe entre las condiciones de seguridad, Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo, es baja.		

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre las condiciones laborales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

Objetivo Específico 1

Establecer la relación que existe entre las condiciones de seguridad, covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

Para establecer la relación se empleó el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

Correlaciones				
			CONDICIONES DE SEGURIDAD	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,334*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	42	42
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	-,334*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Hipótesis Especifica 1

Existe una relación significativa entre las condiciones de seguridad, Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística
H₀: No existe relación significativa entre las condiciones de seguridad Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
H₀: $\tau = 0$
H₁: Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
H₁: $\tau \neq 0$
2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 3.12$

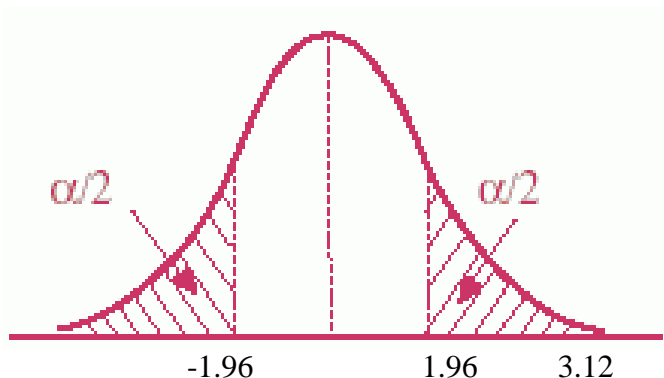
$Z_{crítica} = 1.96$

$\tau = 0.334$

$N = 42$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



En la curva se observa que $Z_{ca} > Z_{cr}$ $3.12 > 1.96$, bajo esta relación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El coeficiente tau b es	$\tau =$	0.67
significación bilateral de	$p =$	0.000
La relación es moderada, entre las condiciones de higiene Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.		

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

Objetivo Específico 2

Fijar la relación que existe entre las condiciones higiénicas, Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

Para fijar la relación se empleó el coeficiente de correlación **Tau_b** de Kendall

Correlaciones				
			CONDICIONES HIGIENICAS	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	CONDICIONES HIGIENICAS	Coeficiente de correlación	1,000	,67**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,67**	,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	42	42

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

Hipótesis Especifica 2

Existe una relación significativa entre las condiciones de higiene Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística
H₀: No existe relación significativa entre las condiciones de higiene Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
H₀: $\tau = 0$
H₁: Existe relación significativa entre las condiciones de higiene Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
H₁: $\tau \neq 0$
2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la Z crítica = 2.58

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 6.25$

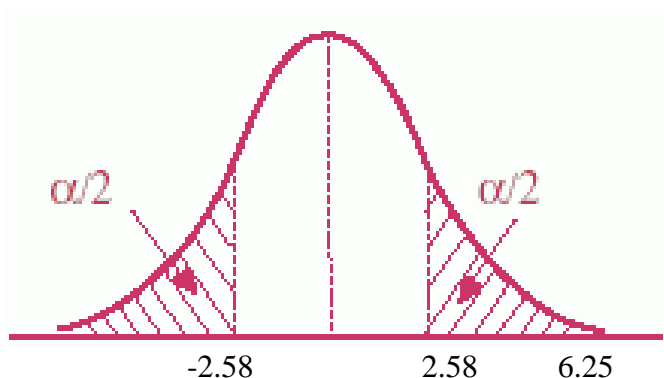
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.67$

$N = 42$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



En la curva se observa que $Z_{ca} > Z_{cr}$ $6.25 > 2.58$, bajo esta relación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El coeficiente tau b es	$\tau =$	0.913
significación bilateral de	$p =$	0.000
Existe una relación notable, entre las condiciones ergonómicas Covid-19 y el desempeño laboral de los		

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre las condiciones de higiene Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

Objetivo Específico 3

Fijar la relación que existe entre las condiciones ergonómicas Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

Para fijar la relación se empleó el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

Correlaciones				
			CONDICIONES ERGONÓMICAS	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	CONDICIONES ERGONÓMICAS	Coeficiente de correlación	1,000	,913**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	-,913**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Hipótesis Especifica 3

Existe una relación significativa entre las condiciones ergonómicas Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística
H₀: No existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
H₀: $\tau = 0$
H₁: Existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
H₁: $\tau \neq 0$
2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{9N(N-1)}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 8.52$

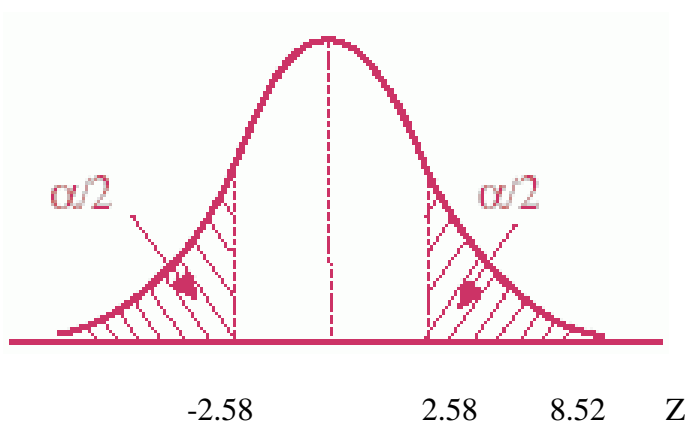
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.913$

$N = 42$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



En la curva se observa que $Z_{ca} > Z_{cr}$ $8.52 > 2.58$, bajo esta condición se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

Objetivo Específico 4

Fijar la relación que existe entre las condiciones psicosociales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021 Para fijar la relación se empleó el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall.

Correlaciones

			CONDICIONES PSICOSOCIALES	VARIABLE DESEMPEÑO O LABORAL
Tau_b de Kendall	CONDICIONES PSICOSOCIALES	Coefficiente de correlación	1,000	-,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000.
		N	42	42
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	42	42

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

El coeficiente tau b es	$\tau =$	0.843
significación bilateral de	$p =$	0.000
Existe una relación notable, entre las condiciones psicosociales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021		

Hipótesis Especifica 4

Existe una relación significativa entre las condiciones psicosociales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística
H₀: No existe relación significativa entre las condiciones psicosociales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
H₀: $\tau = 0$
H₁: Existe relación significativa entre las condiciones psicosociales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.
H₁: $\tau \neq 0$
2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 8.52$

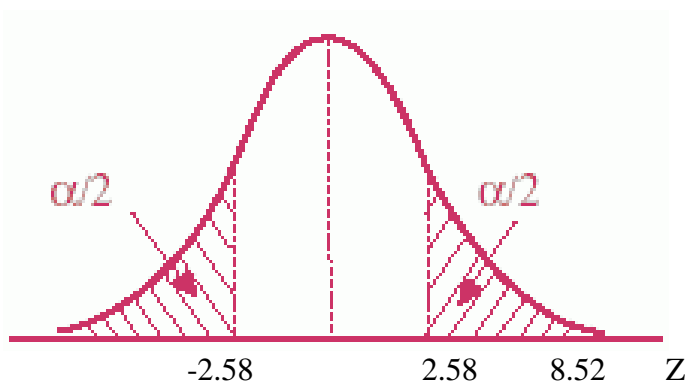
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.913$

$N = 42$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



En la curva se observa que $Z_{ca} > Z_{cr}$ $8.52 > 2.58$, bajo esta condición se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre las condiciones psicosociales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Conocemos la importancia de manifestar el análisis y la discusión de resultados obtenidos, en concordancia con nuestros objetivos planteados. En este estudio que analiza la conexión entre las condiciones con la Covid-19 y el rendimiento de los profesores en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo, se encontró que:

El coeficiente tau b es	$\tau =$	0.667
significación bilateral	$p =$	0.000
La relación que existe entre condiciones laborales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021, es considerable.		

Es obvio que, si mejora las condiciones laborales en el centro educativo, la perspectiva de los docentes mejoraría. Estos resultados corroborados con los de Coello R. (2016) En su investigación titulada: Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, se encontró que hay una gran cantidad de insatisfacción en las condiciones laborales internas de los trabajadores, incluidas las comunicaciones interpersonales, la valoración que perciben de su trabajo, la colaboración activa del grupo y la empresa, y el salario que perciben. Adicionalmente según Chiavenato (2009), se resalta que las condiciones laborales aluden a las circunstancias físicas en las que un trabajador de desenvuelve al ocupar un cargo dentro de la organización. Esto abarca el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña sus tareas (p. 334).

2. Dado que el objetivo específico número uno se encontró un que:

El coeficiente tau b es	$\tau =$	0.334
significación bilateral de	$p =$	0.010
La relación que existe entre las condiciones de seguridad, Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo, es baja.		

Cabe señalar que, para lograr condiciones de seguridad en un contexto remoto, es importante la flexibilidad del trabajo, pues también es importante asegurar los espacios adecuados con todos los factores ambientales, mobiliario ergonómico que permita una posición suficiente en el desarrollo de trabajo. Los resultados obtenidos se comparan con las afirmaciones de Ramírez y Chuquillante (2016) quien indica la ergonomía es uno de los mayores problemas del trabajo remoto desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, y que el empleado debe cumplir con las responsabilidades relacionadas con el trabajo.

3. El objetivo específico número dos, se encontró que:

El coeficiente tau b es	$\tau =$	0.67
significación bilateral de	$p =$	0.000
La relación es moderada, entre las condiciones de higiene Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021.		

Se puede afirmar que un mayor nivel de condiciones higiénicas se correlaciona con un mejor rendimiento laboral de los colaboradores. Del mismo modo, en su tesis que lleva como título: Desempeño Laboral y condiciones de trabajo docente en Chile, Arratia B. (2016) llegaría a la conclusión de que, dado que los profesores no tienen una comprensión completa de sus condiciones laborales, perciben que la satisfacción en el trabajo y las condiciones materiales no ejercen una influencia directa en su rendimiento laboral. A través de los métodos mencionados, se identifican dos factores que actúan como intermediarios y, en consecuencia, podrían afectar el desarrollo profesional.

4. El objetivo específico número tres se obtuvo que:

El coeficiente tau b es	$\tau =$	0.913
significación bilateral de	$p =$	0.000
Existe una relación notable, entre las condiciones ergonómicas Covid-19 y el desempeño laboral de los		

Se puede afirmar que, si los docentes reciben capacitación y se adaptan a los principios de la ergonomía, su desempeño laboral será eficiente. Ante lo mencionado podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación donde menciona que existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo. Estos resultados se comparan con los hallazgos de Guerra A. (2018) en su estudio titulado Condiciones y satisfacción laboral de las trabajadoras sociales en el ámbito educativo en Trujillo en el año 2018. Una de las conclusiones evidentes que se pueden deducir de su investigación es que las condiciones laborales en el ámbito educativo, en diversas instituciones, son medianas en lo que respecta a las relaciones laborales entre colegas, el ambiente de trabajo es promedio y la toma de decisiones es beneficiosa para el desarrollo de los trabajadores sociales, lo que traduce en una satisfacción laboral moderada en los aspectos mencionados anteriormente.

5. El cuarto objetivo específico los resultados revelaron que:

El coeficiente tau b es	$\tau =$	0.843
significación bilateral de	$p =$	0.000
Existe una relación notable, entre las condiciones psicosociales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021		

De igual modo los resultados se comparan con Sánchez Apolo B. (2017) Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital general Teófilo Dávila, donde se manifiesta que al finalizar el trabajo y analizar los datos de las encuestas aplicadas, se encontró que el 14,51% de las enfermeras (62 enfermeras) experimentaron cansancio emocional al estar en contacto con el dolor y el sufrimiento, en lo que se refiere a la despersonalización que es la consecuencia directa del agotamiento emocional.

CONCLUSIONES

1. La investigación ha demostrado que existe relación entre las condiciones laborales relacionadas con el Covid-19 y el rendimiento laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021. Basándose en los resultados, donde se obtuvo un coeficiente Tau b de $\tau = 0.667$ y una significación bilateral de $p=0.000$, podemos afirmar que la relación entre las condiciones laborales relacionadas con el Covid-19 y el desempeño laboral es significativa. En resumen, se ha confirmado una relación significativa entre estas dos variables con un nivel de confianza de 99% lo que cumple con el objetivo inicial de investigación, demostrando que las condiciones laborales relacionadas con el Covid-19 se refieren a las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra al ocupar un cargo en la organización.
2. Se ha verificado que el coeficiente tau b es $\tau = 0.3334$ y que la significación bilateral es $p= 0.010$. Esto conduce a la conclusión de que la relación entre las condiciones de seguridad relacionadas con el covid-19 y el rendimiento laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo 2021 es de baja intensidad. Se concluye, que no existe relación significativa entre las dos variables estudiadas, con un nivel de significancia del 99%.
3. Por otra parte, el coeficiente tau b es $\tau = 0.67$ y significación bilateral de $p=0.000$, por tanto, se fija que existe una relación moderada, entre las condiciones de higiene Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo. Se concluye, que existe relación significativa entre las variables estudiadas, con un nivel de significancia del 99%.
4. Se ha verificado también que el coeficiente tau b es $\tau =0.913$ y la significación bilateral es $p=$. por lo tanto, se establece que existe una relación significativa y destacada entre las condiciones ergonómicas relacionadas con el Covid-19 y el rendimiento laboral de los

docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo. Se concluye que hay una relación significativa entre las variables estudiadas con un nivel de confianza del 99%.

5. Finalmente, se comprueba que el coeficiente tau b es $\tau = 0.843$ y significación bilateral de $p=0.000$, por tanto, se fija que existe una relación notable, entre las condiciones psicosociales Covid-19 y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. PNP Ramiro Villaverde Lazo-Huancayo, con un nivel de significancia del 99%. Se determino que existe una relación significativa entre las condiciones psicosociales relacionadas con el Covid-19 y el rendimiento laboral.

RECOMENDACIONES

1. Es recomendable que la organización se interese por garantizar que los colaboradores cuenten con los conocimientos y los recursos necesarios para aplicar las prácticas de prevención y detección anticipada de circunstancias que puedan mellar el bienestar o salud. Además, es recomendable que la institución se involucre activamente en mejorar las condiciones de trabajo.
2. Con respecto a las condiciones de seguridad, se recomienda a los directivos de la institución a implementar un plan de evaluación y mejoramiento de los espacios en donde un colaborador desarrolla su labor, para lo cual se recomienda juntar una serie de requisitos relacionadas con la construcción, organización, limpieza, cuidado, señalización, ambiente ,luminosidad, instalaciones sanitarias, áreas de esparcimiento, suministros y espacios destinados a la atención inicial, entre otros aspectos similares. Todo lo antes mencionado debe de ser gestionado correctamente de tal manera que se prevenga incidentes laborales.
3. Con relación a las condiciones higiénicas, se recomienda evitar ocurrencias, accidentes y enfermedades relacionadas con el entorno laboral. El objetivo es minimizar los riesgos y brindar capacitación a los empleados para que eviten conductas que pongan en riesgo la salud de las personas.
4. Con respecto a las condiciones ergonómicas se recomienda que se desarrollen planes de acción destinado a mejorar la comodidad y la salud de los colaboradores. Este plan debe de contemplar elementos de luminosidad, las vibraciones, la temperatura, el nivel de ruido, el diseño de los lugares de trabajo, la configuración de las herramientas, el funcionamiento de los equipos, la organización de las estaciones de trabajo, los horarios de trabajo y los momentos de ocio. Finalmente es importante tener en

consideración que el enfoque de la ergonomía se centra en la protección de la salud de las personas y su confort físico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amoros. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Piura: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Arcos, B. (2021). *IMF Business School Blog de Prevención de Riesgos Laborales*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/la-ergonomia-y-su-influencia-en-la-calidad-del-trabajo/#:~:text=Es%20una%20ciencia%20que%20abarca,el%20turno%20de%20trabajo%2C%20las>
- Arratia Beniscelli, A. (2016). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile*. Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempeno-laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Leticia Gaona Figueroa.
- Camones M. (2017) en su tesis titulada “Coaching empresarial y el desempeño laboral del personal administrativo de la red de salud jauja -2017.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGraw Hill.
- Cisneros. (2017). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. San Luis Potosi, Bolivia: Universidad Autónoma San Luis de Potosi, Bolivia. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coello R. (2016) *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO) Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas*
- Cortez Diaz, J. (2002). *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de riesgos laborales*. Mexico: 3ra Ed 2002.
- Crosby, P. (1979). *Quality is free*. Mexico: McGraw Hill.

- Del Alcazar Ponce, J. (2020). *Vida digital*. Obtenido de <https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>
- Gago (2012) Metodología de la Investigación
- Guerra A. (2018) Condiciones laborales y satisfacción laboral de las trabajadoras sociales del área educativa en la ciudad de Trujillo, año 2018
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11998>
- Guell, L. (2016). . Estudio de la satisfacción laboral de los maestros. (Tesis doctoral). Cataluña, España. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1
- Harrington, J. (2001). Mejoramiento de los procesos de la empresa. Mexico: McGrawHill.
- Hernandez Sampieri, R. (2018). Metodología de la Investigación. Mexico: McGraw Hill.
<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>. (2021). Obtenido de Los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales:
<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>
- Linares y Arteaga, I. (2017). Influencia del Programa de Coaching Linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una Institución Educativa Privada. Lima, Peru: Escuela de Posgrado de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis. Colombia: Ediciones de la U.
- Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Teletrabajo durante la pandemia de COVID.19 y despues de ella. Ginebra: Oficina Internacional del tranajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Quispe, E. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Pacucha. Andahuaylas, Peru.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Mexico: Person Education.

Rusque Ana Maria (2003) Ciencias Sociales –Metodología

Salluca (2017). Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao (Tesis de Maestro). Lima, Peru: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tapia, R. (2017). Coaching y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado Ampato. Ampato. Ampato, Ecuador: Universidad Tecnica de Ampato.

Villavicencio Carranza, M. (2017). Efectos de una intervencion ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Mexico, Mexico: Universidad Autonoma de Mexico.

Wihrich, H. K. (2007). Elementos de la Administracion un enfoque Internacional y de Innovacion. Mexico: Interamericana Editores S.A.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V1): Condiciones laborales	Según Chiavenato (2007) señala “Las condiciones laborales son las circunstancias físicas en las que el colaborador se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al colaborador mientras desempeña un cargo” (p.334)	Las condiciones laborales son circunstancias físicas como: las condiciones laborales, condiciones higiénicas y condiciones ergonómicas el cual permite que los colaboradores se sientan cómodos y se puedan desempeñar mejor en las empresas	Condiciones de seguridad	Riesgo mecánico	ORDINAL Escala de Likert Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Condiciones higiénicas	Riesgo físico Riesgo químico Riesgo biológico	
			Condiciones ergonómicas	Adaptación del trabajador al entorno laboral	
			Condiciones psicosociales	Trabajo bajo presión Trabajo de acuerdo a sus capacidades Carga laboral Apoyo laboral Remuneración Sentimiento de seguridad laboral	
VARIABLE (V2): Desempeño Laboral	Idalberto Chiavenato (2000), “El desempeño laboral es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos”.	Es el rendimiento el cual el personal que la labora en una entidad, tiene funciones y tareas que desarrolla cuyo fin es obtener resultados favorables como: orientación a resultados, calidad, trabajo en equipo, organización	Orientación de resultados	Ambiente de trabajo	ORDINAL Escala de Likert Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Calidad	Ingresos que percibe el colaborador	
			Trabajo en equipo	La empresa permite generar nuevos comportamientos	
			Organización	Orientación a la acción	

Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (Vi): Condiciones laborales	Condiciones de seguridad	Riesgo mecánico	1. Trabaja en pisos inestables, irregulares o resbaladizos que pueden provocarle una caída	CUESTIONARIO	ORDINAL Escala de Likert 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			2. Trabaja cerca a huecos, escaleras o desniveles que pueden provocarle una caída		
			3. Utiliza equipos, instrumentos, herramientas o máquinas que pueden provocarle cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones u otras lesiones		
	Condiciones higiénicas	Riesgo físico	4. Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a levantar la voz para conversar con otra persona		
		Riesgo químico	5. Está expuesto a la luz (radiación) solar		
		Riesgo biológico	6. Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas que pueden ser tóxicas 7. Respira sustancias químicas en forma de humo, aerosoles, niebla, polvo o gas (sin considerar al cigarro). 8. Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados con algún microorganismo patógeno (bacterias, virus, hongos, etc.)		
	Condiciones ergonómicas	Adaptación del trabajador al entorno laboral	9. Realiza tareas que le obligan a estar en posiciones incómodas		
			10. Levanta, arrastra o carga objetos pesados		
			11. Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos		
	Condiciones psicosociales	Trabajo bajo presión	12. Le exigen cumplir con su labor en un tiempo establecido 13. Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez 14. Su trabajo exige que esconda sus emociones y sentimientos		
		Trabajo de acuerdo a sus capacidades	15. Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades 16. Su trabajo le permite aprender cosas nuevas		
		Carga laboral	17. Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan		
		Apoyo laboral	18. Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para la realización de su trabajo 19. Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas		
		Remuneración	20. Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral		
		Sentimiento de seguridad laboral	21. Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo si quedara desempleado		

VARIABLE (V2): Desempeño laboral	Orientación de resultados	Predisposición al logro de resultados	1. Muestra responsabilidad con labores encomendadas . 2. Muestra dedicación y perseverancia 3. Muestra identificación con los objetivos institucionales		ORDINAL Escala de Likert 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3= A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
	Calidad	Calidad del trabajo que realizan	4. No comete errores en el trabajo . 5. Hace uso racional de los recursos . 6. Muestra calidad en el trabajo que realiza .		
	Trabajo en equipo	Apoyo entre colaboradores	7. Muestra conocimiento de la función que desempeña . 8. Muestra actitud para desempeñar cargos de mayor responsabilidad . 9. Muestra aptitud para integrarse al equipo . 10. Tiene la predisposición para colaborar con sus compañeros .		
	Organización	Capacidad organizativa	11. Planifica con anticipación sus actividades . 12. Usted y sus compañeros muestran capacidad organizativa .		

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



**INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES LABORALES COVID, – 19 Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E. PNP RAMIRO VILLAVERDE LAZO–
HUANCAYO 2021**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad es establecer la relación entre las condiciones laborales covid,-19 y desempeño laboral.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

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

Nº	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL ¹¹³				
		1	2	3	4	5
D1: CONDICIONES DE SEGURIDAD						
1	Trabaja en pisos inestables, irregulares o resbaladizos que pueden provocarle una caída	1	2	3	4	5
2	Trabaja cerca a huecos, escaleras o desniveles que pueden provocarle una caída	1	2	3	4	5
3	Utiliza equipos, instrumentos, herramientas o máquinas que pueden provocarle cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones u otras lesiones	1	2	3	4	5
D2: CONDICIONES HIGIÉNICAS						
4	Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a levantar la voz para conversar con otra persona	1	2	3	4	5
5	Está expuesto a la luz (radiación) solar	1	2	3	4	5
6	Manipula, aplica o está en contacto con sustancias químicas que pueden ser tóxicas	1	2	3	4	5
7	Respira sustancias químicas en forma de humo, aerosoles, niebla, polvo o gas (sin considerar al cigarro).	1	2	3	4	5
8	Manipula o está en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados con algún microorganismo patógeno (bacterias, virus, hongos, etc.)	1	2	3	4	5
D3: CONDICIONES ERGONÓMICAS						
9	Realiza tareas que le obligan a estar en posiciones incómodas	1	2	3	4	5
10	Levanta, arrastra o carga objetos pesados	1	2	3	4	5
11	Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos	1	2	3	4	5
D4 : CONDICIONES PSICOSOCIALES						
12	Le exigen cumplir con su labor en un tiempo establecido	1	2	3	4	5
13	Su trabajo exige que tenga que controlar muchas cosas a la vez	1	2	3	4	5
14	Su trabajo exige que esconda sus emociones y sentimientos	1	2	3	4	5
15	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y/o habilidades	1	2	3	4	5
16	Su trabajo le permite aprender cosas nuevas	1	2	3	4	5
17	Puede influir sobre la cantidad de trabajo que le dan	1	2	3	4	5
18	Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos para la realización de su trabajo	1	2	3	4	5
19	Recibe ayuda de sus compañeros en la realización de sus tareas	1	2	3	4	5
20	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral	1	2	3	4	5
21	Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo si quedara desempleado	1	2	3	4	5



**INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES LABORALES COVID, - 19 Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E. PNP RAMIRO VILLAVERDE LAZO-
HUANCAYO 2021**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad es establecer la relación entre las condiciones laborales covid,-19 y desempeño laboral.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

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

Nº	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
1	Muestra responsabilidad con labores encomendadas .	1	2	3	4	5
2	Muestra dedicación y perseverancia	1	2	3	4	5
3	Muestra identificación con los objetivos institucionales	1	2	3	4	5
D2: CALIDAD						
4	No comete errores en el trabajo	1	2	3	4	5
5	Hace uso racional de los recursos .	1	2	3	4	5
6	Muestra calidad en el trabajo que realiza .	1	2	3	4	5
D3: TRABAJO EN EQUIPO						
7	Muestra conocimiento de la función que desempeña	1	2	3	4	5
8	Muestra actitud para desempeñar cargos de mayor responsabilidad	1	2	3	4	5
9	Muestra aptitud para integrarse al equipo .	1	2	3	4	5
10	Tiene la predisposición para colaborar con sus compañeros .	1	2	3	4	5
D4: ORGANIZACIÓN						
11	Planifica con anticipación sus actividades .	1	2	3	4	5
12	Usted y sus compañeros muestran capacidad organizativa .	1	2	3	4	5

CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

TÍTULO DE LA TESIS: CONDICIONES LABORALES COVID, – 19 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E. PNP RAMIRO VILLAVERDE LAZO– HUANCAYO 2021

DIRIGIDO A: I.E. PNP RAMIRO VILLAVERDE LAZO– HUANCAYO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LLIHUA CARRASCO, Neftalí

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _ MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

FECHA: 12/03/2022

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

TÍTULO DE LA TESIS: CONDICIONES LABORALES COVID, – 19 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E. PNP RAMIRO VILLAVERDE LAZO– HUANCAYO 2021

DIRIGIDO A: I.E. PNP RAMIRO VILLAVERDE LAZO– HUANCAYO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Miguel Cerrón Aliaga

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _ MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

FECHA: 10/04/2022

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

Mig. Miguel Amílcar Cerrón Aliaga
Reg. CLAD N° 03688

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

TÍTULO DE LA TESIS: CONDICIONES LABORALES COVID, – 19 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E. PNP RAMIRO VILLAVARDE LAZO– HUANCAYO 2021

DIRIGIDO A: I.E. PNP RAMIRO VILLAVARDE LAZO– HUANCAYO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Paul Martínez Vitor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _ MAESTRO ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS

FECHA: 20/04/2022

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



Mtro. Paul Denis Martinez Vitor
ADMINISTRADOR
CLAD - 03489

DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS

VARIABLE	CONDICIONES LABORALES																				
	CONDICIONES DE SEGURIDAD			CONDICIONES HIGIÉNICAS					CONDICIONES ERGONÓMICAS				CONDICIONES PSICOSOCIALES								
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
SUJETO																					
1	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	4	2	1	1
4	5	5	1	1	1	3	1	1	5	3	1	3	5	1	3	3	5	1	1	3	5
5	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
6	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	4	2	1	1
8	5	5	1	1	1	3	1	1	5	3	1	3	5	1	3	3	5	1	1	3	5
9	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
10	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	4	2	1	1
12	5	5	1	1	1	3	1	1	5	3	1	3	5	1	3	3	5	1	1	3	5
13	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
14	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	4	2	1	1
16	5	5	1	1	1	3	1	1	5	3	1	3	5	1	3	3	5	1	1	3	5
17	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
18	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	4	2	1	1
20	5	5	1	1	1	3	1	1	5	3	1	3	5	1	3	3	5	1	1	3	5
21	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
22	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	4	2	1	1
24	5	5	1	1	1	3	1	1	5	3	1	3	5	1	3	3	5	1	1	3	5
25	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
26	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	4	2	1	1
28	5	5	1	1	1	3	1	1	5	3	1	3	5	1	3	3	5	1	1	3	5
29	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
30	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	4	2	1	1
32	5	5	1	1	1	3	1	1	5	3	1	3	5	1	3	3	5	1	1	3	5
33	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
34	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	4	2	1	1
36	5	5	1	1	1	3	1	1	5	3	1	3	5	1	3	3	5	1	1	3	5
37	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
38	4	4	2	4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5

35	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
36	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3
37	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3
38	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
40	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3
41	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3
42	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4

FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El cuestionario se aplicó de manera virtual por motivos de la Pandemia

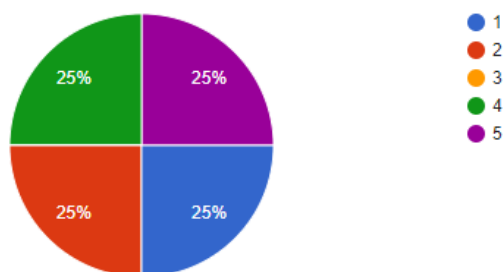
VARIABLE 1 : CONDICIONES LABORALES COVID, – 19

D 1: CONDICIONES DE SEGURIDAD

Trabaja en pisos inestables, irregulares o resbaladizos que pueden provocarle una caída

 Copiar

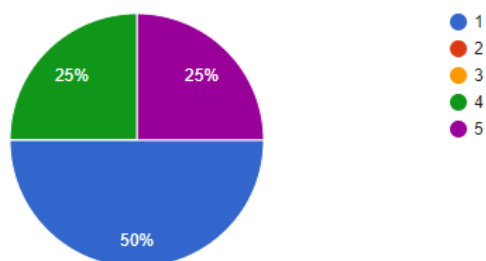
4 respuestas



Trabaja cerca a huecos, escaleras o desniveles que pueden provocarle una caída

 Copiar

4 respuestas



Utiliza equipos, instrumentos, herramientas o máquinas que pueden provocarle cortes, golpes, laceración, pinchazos, amputaciones u otras lesiones

 Copiar

4 respuestas



BASE DE DATOS DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

RELACION NOMINAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA IE PNP "R"					
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROCEDENCIA	SITUAC. LAB.	FORM. TEC. O PROF.	ESPEC. DOC. ADM. / AUX.
PERSONAL PNP					
1	VILCHEZ ITURIAGA Sara Rosaura	ST1. PNP.	ADMINISTRATIVO	ETS. PNP	DIRECTORA (E) - TESORERA
2	OLLERO ALIAGA Virgilio	ST1. PNP.	ADMINISTRATIVO	ETS. PNP	JEFE ADMINISTRATIVO
3	ARELLANO MEJIA Moises Arturo	ST2. PNP.	ADMINISTRATIVO	ETS. PNP	JEFE DE PERSONAL - MESA DE PARTES
4	RAMIREZ REYNA, Dolly Sharon	S1. PNP.	ADMINISTRATIVO	ETS. PNP	SECRETARIA GENERAL - LOGISTICA
5	PUMA CHACON, Patricia	S1. PNP.	ADMINISTRATIVO	ETS. PNP	PSICOLOGIA - SECRETARIA ACADEMICA
RELACION DE DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIA					
1	VILCAHUAMAN ROJAS Ronald	ST2. PNP.	PNP	ETS. PNP	SUB DIRECTOR DE SECUNDARIA
2	CALDERON IBARRA, Martha Soledad	EC SPE PNP	PNP	UNIVERSIDAD	DOCENTE
3	VILLAVERDE PRADO, Araceli Karina	EC SPE PNP	PNP	UNIVERSIDAD	DOCENTE
4	RAMOS VASQUEZ, Herlinda	EC SPE PNP	PNP	UNIVERSIDAD	DOCENTE
5	MUÑOZ HERMOZA, Rita Mercedes	EC SPE PNP	PNP	UNIVERSIDAD	DOCENTE
6	ORIHUELA AMARO Jorge	EC SPE PNP	PNP	UNIVERSIDAD	DOCENTE
7	VASQUEZ GALLARDO Elizabeth	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
8	LAZO PALACIOS Maria del Pilar	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
9	JIMENEZ PACCORI Reyne	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
10	RAMOS CHANCA Cosme	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
11	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Fidel Teofilo	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
12	QUISPE HUILLCA, Agustín	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
13	CALDERON OCHOA, Edwin Beroswen	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
14	CARHUANCHO ALDECOA, Carlos Francisco	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
15	INGA ORTIZ, Elizabeth Saby	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
16	MATOS TOVAR, Lily Rosario	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE



17	GONZALES ACEVEDO, Elizabeth	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
18	LUYA MATOS Nilda Nila	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
19	HUAMAN PERALES Jorge Luis	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
20	SANTIAGO MALPARTIDA Martha	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
21	PAREDES BORDA, Maria Antonieta	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
22	SAUÑI GARCIA Ana Marisol	MINEDU	CONTRATADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
23	ARTEAGA LANDA Jessica Elena	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
24	BLANCO CEVALLOS Rosemary	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
25	GUTIERREZ GAMBOA Eder	MINEDU	CONTRATADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
26	LAZO CAMPOS Cindy Zenayda	MINEDU	CONTRATADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE



RELACION DE DOCENTES DE NIVEL PRIMARIA

1	TORALVA BERNUY, Abdón Víctor	EC. SPA. PNP	PNP	UNIVERSIDAD	SUB DIRECTOR DE PRIMARIA
2	VELITA AIRE Rosa Marina	EC. STB PNP	PNP	UNIVERSIDAD	DOCENTE
3	MARQUEZ DAVILA, Maritza	EC. SPE PNP	PNP	UNIVERSIDAD	DOCENTE
4	CANCHANYA FERNANDEZ, Edy Ruth	EC. SPE PNP	PNP	UNIVERSIDAD	DOCENTE
5	JAIME MATOS, Lucy Elena	EC. SPE PNP	PNP	UNIVERSIDAD	DOCENTE
6	MAURICIO VIDAL, Alejandra Fortunata	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
7	VALENZUELA VELASCO, Carlos Masias	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
8	VALENZUELA VELASCO, Raúl Angel	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
9	BASURTO JUAN DE DIOS, Miriam Teodora	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
10	QUISPE SOTO, Ines Haydee	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
11	SALCEDO RAMOS, Gladys Irma	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
12	CALDERON GARCIA, Elizabeth Lilia	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
13	CASTILLO ACEVEDO Zoraida	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
14	OCHOA ESPEJO, Melina	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE

15	SALAZAR VILA Mena Mida	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE
16	AQUINO AQUINO, Beatriz Segundina	MINEDU	NOMBRADO	UNIVERSIDAD	DOCENTE



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PERU	Ministerio del Interior	Policia Nacional del Peru	Secretaria Ejecutiva PNP.	Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía	Departamento de Educación	IE PNP "RVL"
------	-------------------------	---------------------------	---------------------------	---	---------------------------	--------------

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Huancayo 20 de Abril del 2021

CARTA N°.003-2021-DIRBAP PNP/DIVBASE-DEPGSE-IE.PNP.RVL-H

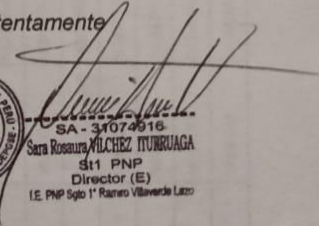

SEÑORITAS : Diana Patricia CAPUCHO CARRION
Diana Rosalia QUISPE SORIANO

ESTIMADAS SEÑORITAS:

Me dirijo a Uds; con el cordial saludo a nombre de los integrantes de esta prestigiosa Institución Educativa PNP. Sgto 1°. "Ramiro VILLAVERDE LAZO" – Huancayo, con la finalidad de **AUTORIZAR**, el desarrollo de las investigaciones del PROYECTO DE INVESTIGACION DE TESIS "**CONDICIONES LABORALES POR EL COVID-19 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.PNP. Ramiro VILLAVERDE LAZO-HUANCAYO 2021**", se adjunta al presente la relación nominal del personal que labora en este plantel.

Aprovecho la oportunidad para reiterales los sentimientos de mi especial consideraciones y diferente estima personal

Atentamente

SA - 31074916
Sara Rosaura VILCHEZ TURRUAGA
S11 PNP
Director (E)
I.E. PNP Sgto 1° Ramiro Villaverde Lazo