



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación Y Desempeño Laboral En Época Del Sars Cov-2 Del
Personal Administrativo De La Municipalidad Provincial De Tumbes,
2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Villasante Pacheco Luigui Kevin (orcid.org/0000-0001-9468-1860)

Zarate Serrano, Freddy Augusto (orcid.org/0000-0002-4457-8010)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Al ser supremo Dios, por aportarnos sabiduría y direccionarnos por el sendero del bien. A nuestros progenitores por mantener la credulidad en nuestras personas. A nuestra tutora, quien con amor y paciencia nos ha orientado en el desarrollo de la presente investigación y a todos las personas que consideramos importante para lograr cumplir nuestro dese de obtener nuestros licenciamiento.

Los autores

Agradecimiento

A la persona que nos brindó la vida nuestras madres, a nuestros padres por motivarnos a lograr cumplir nuestros sueños. Agradecemos al personal administrativo de la Municipalidad que nos brindó las facilidades de poder recopilar información y a la vez analizarla, con el fin de terminar nuestra presente indagación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV.RESULTADOS	26
V.DISCUSIÓN	36
VI.CONCLUSIONES	41
VII.RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Prueba de normalidad</i>	18
Tabla 2. <i>Niveles de alfa de Cronbach</i>	23
Tabla 3. <i>Confiabilidad para la variable Motivación Laboral</i>	23
Tabla 4. <i>Confiabilidad para la variable Desempeño Laboral</i>	24
Tabla 5. <i>Niveles de frecuencia y porcentaje de motivación laboral</i>	26
Tabla 6. <i>Niveles de frecuencia y porcentaje del desempeño laboral</i>	27
Tabla 7. <i>Cruce entre V1 Motivación laboral y V2 Desempeño laboral</i>	28
Tabla 8. <i>Cruce entre V1 Motivación Laboral y D1 Desarrollo laboral</i>	29
Tabla 9. <i>Cruce entre V1 Motivación Laboral y D2 Capacidad laboral</i>	30
Tabla 10. <i>Cruce entre V1 Motivación y D3 Eficacia laboral</i>	31
Tabla 11. <i>Prueba de normalidad</i>	32
Tabla 12. <i>Niveles de Correlación bilateral</i>	32
Tabla 13. <i>Coeficiente de Relación entre motivación laboral y desempeño laboral</i>	33
Tabla 14. <i>Coeficiente de Relación entre motivación laboral y desarrollo laboral</i>	34
Tabla 15. <i>Coeficiente de Relación entre la motivación laboral y la capacidad laboral</i>	34
Tabla 16. <i>Coeficiente de Relación entre motivación laboral y eficacia laboral</i>	35

Índice de figuras

Figura 1. <i>Histograma de frecuencia y porcentaje de la Motivación laboral</i>	26
Figura 2. <i>Histograma de frecuencia y porcentaje del Desempeño laboral</i>	27
Figura 3 . <i>Histograma del cruce entre V1 Desempeño laboral y V2 Motivación laboral</i>	28
Figura 4 . <i>Histograma del cruce entre V1 Motivación laboral y D1 Desarrollo laboral</i>	29
Figura 5 . <i>Histograma del cruce entre V1 Motivación laboral y D2 Capacidad laboral</i>	30
Figura 6 . <i>Histograma del cruce entre V1 Motivación laboral y D3 Eficacia laboral</i>	31

Resumen

La presente investigación tiene como línea de investigación la de gestión de organizaciones, tiene como principal objetivo el de establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT-Tumbes, la actual indagación tuvo como característica ser aplicada, con un diseño no experimental, respecto al enfoque se puede decir que fue cuantitativo con nivel correlacional, buscando la relación entre las dos variables estudiadas. El universo estudiado en la indagación estuvo constituido por el personal administrativo de la municipalidad y sobre la muestra se puede decir que estuvo constituida por 84 colaboradores. Se empleo el uso de dos instrumentos para la recolección de datos los cuales estuvieron conformado cada uno con 30 ítems, a la vez se puede decir que estuvieron estructurados en escale Likert. El procesamiento de la información obtenida a través del instrumento, fue realizado en el programa estadístico SPSS, logrando así tener como resultado la correlación positiva media entre las variables; tras los hallazgos el rango de vinculo de entre variables, arrego un coeficiente de Spearman =0,551. Por último, se presentan las recomendaciones para mejorar la motivación dentro de la institución y obtener así una mejora en el desempeño de los usuarios del municipio.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral, , municipalidad, funcionamiento

Abstract

The present investigation has as a line of research the management of organizations, its main objective is to establish the relationship between work motivation and performance in the time of Sars CoV-2 of the administrative staff of the MPT-Tumbes, the current investigation had as a characteristic to be applied, with a non-experimental design, regarding the approach it can be said that it was quantitative with a correlational level, looking for the relationship between the two variables studied. The universe studied in the investigation was constituted by the administrative personnel of the municipality and on the sample it can be said that it was constituted by 84 collaborators. The use of two instruments was used for data collection, each consisting of 30 items, at the same time it can be said that they were structured on a Likert scale. The processing of the information obtained through the instrument was carried out in the statistical program SPSS, thus achieving the result of the average positive correlation between the variables; After the findings, the link range between variables, I throw a Spearman coefficient = 0.551. Finally, recommendations are presented to improve motivation within the institution and thus obtain an improvement in the performance of users of the municipality.

Keywords: Work performance, work motivation, municipality, operatio

I. INTRODUCCIÓN

Tras el paso de los tiempos, uno de los principales dilemas laborales en actualidad, fue dado por la inseguridad a nivel global que tuvo como consecuencia la crisis sanitaria originada por el Sars CoV-2, esta afecto de forma gradual el contexto laboral, generando como resultados problemas de salud mental en los usuarios laborales, por lo que grandes instituciones y empresas decidieron cerrar, tras efecto a esa decisión muchos colaboradores se vieron afectados, ya que la mayoría de ellos llegaron a perder sus puestos laborales. El Sars CoV-2 se originó en todas las poblaciones del mundo, el desarrollo de este virus fue de manera global, sin distinguir géneros ni rubros sociales. Desde ese entonces todos los gobiernos del mundo, elaboraron estrategias para hacerle frente a la crisis, una de ellas fue el famoso cofinanciamiento, el cual ayudo a contrarrestar la propagación del virus. (García,2020,pp.727-729).

Respecto a la motivación en los usuarios de una organización, se puede decir que está representada en una secuencia de factores externos como internos, los cuales son mostrados en distintas acciones y formas, las cuales generan un efecto sobre los diferentes trabajos realizados, tiempos atrás las grandes organizaciones no tenían interés en la motivación de sus colaboradores, ya que tenían el concepto que era una pérdida de tiempo, esto origino que gran parte de las organizaciones no sean productivas y como efecto queden estancadas, por ello las otras organizaciones eran más competitiva y mostraron importancia en la motivación de sus usuarios, teniendo el pensamiento de que mientras más motivado este el personal más productividad se obtendrá. (De Jesús,2015).

En relación al contexto mundial, se realizó un análisis general del entorno laboral respecto a la pandemia, como resultado España es el país que cuenta con la mejor motivación laboral, esto se dio a que el 80% se encuentra motivado por el teletrabajo el cual permitió tener horarios flexibles, respecto a Tailandia mostro un 79.5%, como último se obtuvo que Emiratos Árabes Unidos mostro un 79%, tras la culminación del estudio se concluyó que estos índices van a variar en el transcurso y desarrollo de la pandemia. (Sadler, 2020, pp.26-30). Por otra parte los métodos que se proponen para la disminución del COVID-19, afectan de manera directa a las micro empresas formales, ya que el capital de estos tipos de empresa es escaso para afrontar las nuevas medidas del Covid 19.(Weller, 2020,pp.08-12).

En referencia al entorno nacional, tras la aplicación de una encuesta en la que tuvo como pilar principal determinar la satisfacción en el trabajo a nivel nacional, se obtuvo como resultado que el 24% de peruanos tiene felicidad en su empleo, así publicó el diario la República (2020). De otra forma el diario RPP (2022), detalla que de 100 individuos peruanos el 93 cuenta con un trabajo, de este número, el 52 están correctamente contratados y el 41 se encuentra en un subempleo, es decir que registra un salario menor al salario mínimo, como último recalca que la tasa de desempleo en el año 2022 bajó a 6.8%, diferente al año 2020 que estuvo en 10.3% y en el año 2019 se encontró en un 6.3%”.

Sostiene Vanegas y Jaramillo (2020, pp.220-223) en su artículo científico que, los perjudicados sobre esta crisis han sido los empleados y empresarios, fundamentalmente los empleados, ya que tras la pandemia se vio una proporción significativa de personas laborando de manera informal, sin contar con seguridad y sin garantías, de otra manera a largo plazo la pandemia afectó mucho a las personas y familia de recursos escasos, ya que el apoyo por parte de su gobierno no fue la suficiente para cubrir sus necesidades.

Empleando las palabras de Santiago y Rojas (2021, pp.438-439), la época del Sars CoV-2, es titulada como una crisis sanitaria que afecta a la salud de toda la humanidad en el mundo, esta crisis también afectó a las condiciones de la vida personal y laboral de todos los seres humanos, por eso tal como se sabe, tras el paso de los años son pocas las organizaciones que pudieron mantener su sostenibilidad en el mercado. En este contexto se puede decir que la crisis de salud por el COVID, afectó de manera significativa al entorno laboral, donde hoy por hoy los colaboradores buscan que las empresas les brinden seguridad y confianza para trabajar.

Respecto a las relaciones laborales en el trabajo, se puede referir respecto a lo que dijo Suárez et al.(2021,pp.107-108), que el Covid-19 ha perjudicado de manera gradual a las relaciones laborales, esto ha generado que las acciones que se realizan dentro de una empresa, se realicen de manera diferente a lo común. Los estudios en el transcurso del tiempo sobre la motivación han aumentado, los campos han ido derivando, por ello es más común que se escuche una investigación sobre la motivación en el ámbito de negocios, ya que se ha vuelto un tema de importancia para la productividad y el logro de metas de las empresas.

En referencia a la Municipalidad de Tumbes se observó, que los usuarios están desmotivados por distintas circunstancias, por ello que se requiere una mejora que impulse un nivel adecuado de motivación. El usuario manifiesta tener un temor al momento de laborar, ya que tienen preocupación de contraer el virus, esto debido a la falta de capacitaciones para el manejo y enfrentamiento emocional ante el Covid-19, por otro lado la falta de no tener un plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo, genera una inseguridad en el trabajo. Respecto al desenvolvimiento laboral, existen deficiencias en los equipos informáticos, la falta de ventilación y la falta de iluminación dentro de las oficinas. Sobre la eficacia en los trabajos, también se observó trabajadores sin ganas frente al trabajo que realizan, siendo visible así un bajo desempeño en las funciones que realizan, por la falta de reconocimientos y formas de estímulos y de motivación. Por ello la investigación estudiará el grado de vínculo entre las variables (1 motivación y la variable 2 desempeño) de los usuarios administrativos del municipio de Tumbes.

Por ende, se propuso como enigma general del actual proyecto de indagación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT-TUMBES, 2022?, además se cuenta con los enigmas específicos siguientes: (a) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desenvolvimiento laboral del personal administrativo de la MPT-Tumbes? , (b) ¿Cuál es la motivación y capacidad laboral del personal administrativo de la MPT-Tumbes?,(c) ¿Cuál es la relación entre motivación y eficacia laboral del personal administrativo de la MPT- Tumbes?.

La justificación teórica es aquella que esta enlazada al desasosiego del indagador por adentrar y abarcar las perspectivas teóricas que indagan el dilema con el objetivo de ser explicado, para finalmente progresar el conocimiento en una línea de indagación. (Baena,2017.p.59), De tal forma se puede decir que la investigación conto con una justificación teórica, por el hecho que la institución investigada tendrá como resultado la utilidad para poder dar una mejora en la variable de la motivación, para incrementar el desempeño de los usuarios municipales.

Sobre la justificación práctica, Baena (2017) manifiesta que es aquella que

origina aportes que son indirectos como directos y que están relacionados a la realidad del dilema estudiado, para mejorar o cambiar la realidad estudiada. Por ello la presente investigación tiene justificación práctica ya que se puede declarar que los logros obtenidos, ayudarán a la alta gerencia a realizar nuevas formas y prácticas que logran aumentar el nivel de motivación dentro de la institución.

Respecto de la justificación metodológica, Medina y Deroncelle (2020,p.17) señala que es aquella que se basa en la verificación de las posibles metodologías como teorías, las cuales son referentes en el estudio del dilema. Por ellos, esta investigación servirá como base, para otros indagadores, que estén interesados en realizar proyectos de investigación, que tengan semejanza con las variables estudiadas, por ello el actual estudio será considerado como antecedentes para posteriores investigaciones. Referente a la justificación social, se puede decir que toda indagación tiene como cierta relevancia social, consiguiendo así ser relevante para la población que permitan mejorar y resolver un dilema observado. (Fernández,2020, p.71). Tras lo manifestado por el autor, la presente investigación tiene justificación social, ya que si se cuenta con usuarios motivados se obtendrá mejor desempeño laboral, en consecuencia a eso se tendrá mejor productividad.

Por consiguiente, el actual estudio de indagación sostuvo como enigma principal: Establecer la relación entre la motivación y desempeño en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT-TUMBES, 2022. Además, como enigmas específicos tenemos a: (a) Establecer la relación entre la motivación y el desenvolvimiento laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT- Tumbes, (b) Establecer la relación entre la motivación y la capacidad laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT-Tumbes, (c) Establecer la relación entre motivación y la eficacia laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT- Tumbes.

Así mismo, se contó con una hipótesis principal, existe relación importante entre la motivación y desempeño laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT-TUMBES, 2022. Por otra parte, se contó con hipótesis específicas: (a) La motivación y el desenvolvimiento laboral tienen una relación significativa en época del Sars CoV-2 en el personal administrativo de la MPT-Tumbes, (b) La motivación y la capacidad laboral tienen una relación significativa en época del Sars CoV-2 en el personal administrativo de la MPT- Tumbes, (c) La

motivación y la eficacia laboral tienen una relación significativa en época del Sars CoV-2 en el personal administrativo de la MPT- Tumbes.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a Baena (2017,p.56) se denomina antecedentes de una indagación, a aquellos trabajos previos al estudio de investigación, los cuales mejoran el progreso de los conocimiento sobre el fenómeno a estudiar, muestran que es lo que se ha escrito respecto al mismo tema de estudio. Esto brinda contexto al estudio, estos no son lejanos, dan respuesta a situaciones y acciones realizada en el tiempo de manera histórica. Por lo que se puede decir que los antecedentes o hechos en un artículo investigativo, son las investigaciones que fueron realizados anteriormente y contienen una conexión con el artículo que quiere se estudia. Por consiguiente, se puede decir que dichos hechos están divididos en; hechos locales, hechos nacionales y hechos internacionales.

Respecto a los antecedente locales tenemos Carrillo y Sandoval (2017,pp.52-82) los cuales realizaron una indagación la cual abordo como enigma primordial decretar la conexión entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en los establecimientos de hospedaje del distrito de Tumbes, la indagación fue de tipo descriptiva, con diseño transversal y no experimental. La muestra fue compuesta por 125 empleados, a los cuales se le aplico una entrevista y encuesta, dichos instrumentos estuvieron diseñados en 24 incógnitas, con referencia al análisis de datos se utilizaron mecanismos estadísticos. Como resultados más representantes se constató que existe una conexión entre la motivación y el desempeño dentro de la organización, estos resultados mostraron, que un 90% de empleados está conforme con su salario, un 69% está feliz con los bonos, un 86% le parece justo sus incentivos, un 87% manifestó estar complacido con las recompensas y un 95% está conforme con los reconocimientos que se reciben.

Continuando tenemos a Calero (2018,pp.60-91) ejecuto un estudio investigativo, el cual sostuvo como meta el de decretar como la motivación incide en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en la agencia CrediScotia de la ciudad de Tumbes, respecto al tipo de estudio, fue de tipo descriptivo con corte correlacional, asimismo el universo fue de 151 colaboradores, la muestra fue de 53 empleados del área administrativa, como técnica de recojo de información se usó la encuesta y como instrumentó para la recolección de testimonio se usó un cuestionario, el cual estuvo conformado por 25 preguntas.

Sobre el análisis y el procesamiento de datos se utilizó a Excel, además para determinar la unión entre las variables, se consideró el coeficiente de Pearson, arrojando un 0.581, concluyendo así que existe una relación positiva considerable entre las variables estudiadas.

Prosiguiendo se tiene a Seminario (2020,pp.36-51) desarrollo un artículo científico, que sostuvo como enigma principal decretar cómo influye la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, el artículo fue de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, con corte correlacional. Para el recojo de información se usó una encuesta, estructurada en quince interrogativas, en escala de medida Likert, respecto a la muestra se formó por un total de 30 individuos, después de la aplicación de la encuesta, dicha información se analizó estadísticamente en el programa SPSS y en el coeficiente Rho de Pearson. Como fruto se obtuvo que la motivación tiene un nivel bajo de inferencia sobre el desempeño laboral, es decir se obtuvo un nivel medio de 43.33%. Como fin concluyó que hay un tipo de correlación moderada entre las variables, mostrándose en el coeficiente de vinculación con un 0.622.

Continuando los estudios previos tenemos a Dios (2020, pp.36-51) quien puso en ejecución una investigación de enfoque cuantitativo, con corte transversal-correlacional y de diseño no experimental, planteo con meta de decretar la conexión de la motivación y el desempeño laboral en los profesores de la institución educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincas. Tumbes. El sub colectivo de estudio, estuvo formado por 54 profesores del grado primaria y secundaria, al cual se le aplico dos tipos de cuestionarios. Los logros obtenidos declaran un coeficiente de 0,682 por lo que se decretó que hay existencia de una relación moderada. Entonces se concluyó que la conexión estaría determinada por diferentes aspectos valorizados y previamente definido, igualmente que la motivación en el trabajo estaría influyendo en el apropiado desempeño de los docentes de la institución.

Completando con los estudios base en el contexto local, se tiene a Parra y Tineo (2019, pp.64-81), realizo un estudio con la voluntad de determinar la responsabilidad de la motivación en el desempeño laboral de los subordinados de la DRAT Tumbes, el estudio fue de tipo no experimental, con un tipo de diseño correlacional en enfoque cuantitativo, el colectivo del estudio estuvo integrado por 58 subordinados entre administrativos y ejecutivos. Para la realización de análisis

de datos se utilizó el programa SPSS, sobre los porcentajes obtenidos se puede decir que, hay un grado medio de motivación en un 50% y un grado bueno de desempeño en 67,2%. Finalmente concluye que las circunstancias laborales influyen de forma significativa sobre el desempeño del personal, empleando el coeficiente Rho Spearman para determinar la correlación entre las variables y obtuvo un coeficiente de correlación en 0,703, concluyendo que si existe una correlación positiva significativa entre las variables.

Respecto al ámbito nacional se cuenta con Vivas(2017,pp.33-51) realizó una contemporánea indagación la cual fue dirigida a acordar la unión de la motivación con el desempeño laboral en el recurso humano de la división de fiscalización de la Sunat – Lima. Dicha investigación fue descriptiva con corte correlacional, sobre el diseño fue no experimental con corte transversal, siendo así por la descripción de ambas variables en su tiempo determinado. La muestra se constituyó con un total de 45 individuos, de sexo masculino y femenino, se usó como instrumento una encuesta en escala de medida de Likert. Como final los resultados arrojaron que existe una relación de significancia entre las variables, el vínculo se dio en un coeficiente de Spearman de 0.500 significando esto una unión moderada considerable y siendo así la aceptación de la hipótesis del estudio.

Escudero (2017,pp.15-35) dio inicio a una indagación la cual tuvo como enigma decretar el enlace entre motivación y desempeño laboral en la organización global Sales solutions. Dicha indagación fue de tipo básica, con grado descriptivo-correlacional, sobre el diseño se puede decir que fue no experimental. El indagador eligió a 77 colaboradores como muestra, a los cuales aplicó una encuesta como herramienta de recolección de testimonios, dicha encuesta fue de modelo Likert. Tras la aplicación de la herramienta se concluyó que el desempeño arrojó un 75,16% mientras que la motivación arrojó un 75,56%, mostrando así que ambas variables tienen una relación directa y significativa. Para el estudio estadístico se usó el programa estadístico SPSS vs.24, para posteriormente lograr encontrar el coeficiente Alfa de Cronbach. Tras el uso del programa estadístico se logró tener como resultado que existe una correlación positiva fuerte entre las variables, arrojando un coeficiente Rho de Spearman de 0,854.

De igual importancia tenemos a Chinguel (2020,pp.35-48) quien realizó una tesis para definir la relación que tiene la motivación laboral y el desempeño sobre

los trabajadores de la institución financiera Scotiabank de la ciudad de Jaén, tuvo como característica el ser correlacional, con enfoque cuantitativo y no experimental como diseño. El colectivo a estudiar, estuvo formado por 32 asalariados, a los cuales se les sobrepuso un cuestionario para el recojo respectivo de información, a partir de eso se tuvo los resultados de los cuales un 41% considera una deficiente motivación en el trabajo y un 59% considera que se les está motivando de forma adecuada. Tras esto el indagador finalizó diciendo que si existe una unión de relevancia entre las variables, dicha correlación se vio evidenciada en un coeficiente de Rho Spearman 0.782, lo cual da a deducir que si se da perfecciones en la motivación esto ayudara al adelantado del desempeño.

Teniendo en cuenta a Blaz y Huamán (2021, pp.09-26) efectuaron un artículo científico que tuvo como ambición diagnosticar la relación entre la motivación y el desempeño del usuario administrativo de la empresa pesquera Regal S.A, el artículo fue aplicativo, con un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo con corte transversal-descriptivo, la muestra fue de 34 asalariados y como técnica se utilizó un cuestionario. Como resultados obtenidos se obtuvo referente a la motivación, que del 100% de encuestados un 47.1% declaró estar motivado a veces, el 26.5% declaró estar motivados casi siempre, el 11,8% declaró estar siempre motivados y el 2.9% manifiesta no estar motivado, por otra parte sobre el desempeño del 100% de encuestados, se obtuvo que el 29.4% expresó un eficiente desempeño, el 8.8% expresó a veces un buen desempeño y un 2.9% expresó nunca tener un buen desempeño. Tras la obtención de estos resultados se concluyó que existe una correlación moderada positiva entre las variables con un coeficiente de Rho Spearman de 0.595, logrando así confirmar que si un trabajador tiene una excelente motivación ejercerá un eficiente desempeño laboral.

También se puede incluir a Bravo (2021, pp.11-25) quien puso en marcha una indagación para lograr determinar el grado de conexión entre motivación y desempeño laboral en una comisaría, fue de tipo correlacional por que busco si hay unión entre las variables, el diseño fue no experimental, el universo de indagación fue conformado por 40 personas. Sobre el instrumentó se utilizó un cuestionario por cada variable el cual cada uno estuvo conformado por veinte preguntas. Para la estadística deductiva se utilizó el aplicativo estadístico SPSS en versión 25 y mientras la estadística de inferencia se utilizó el tanteo de vinculación de Tau b de

Kendall la cual tuvo como coeficiente de correlación de 0.749. Tras los resultados se concluyó que existe una correlación directa y alta entre las variables.

Como fin sobre los estudios de bases en el contexto nacional, se tiene a Cárdenas (2021, pp.23-40) quien dio origen a una incitación la cual estuvo basada en un enigma principal de decretar la ilación entre la motivación y el desempeño de expertos de obstetricia de la Diresa de Apurímac. Esta incitación fue de tipo descriptiva- correlacional con corte transversal, comprometiendo a 133 profesionales de obstetricia como parte de la muestra, utilizó 2 encuestas compuestas de acuerdo a las dos variables en estudio, dichas encuesta tuvieron como coeficiente de confiabilidad un 0,905-0,969. Como fruto del estudio se consiguió que la motivación se encuentra en un 81.9% y en el otro lado el desempeño se encuentra en un 51,1%. Tras estos porcentajes el autor llevo a la conclusión que en época del coronavirus, las variables tienen un correlación significativa y directa con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.695, con rango de significancia de $p=0.000$, aceptando la hipótesis planteada en la investigación.

Relativamente a los artículos internacionales se puede citar a Massella (2018, pp.39-47) quien puso en desarrollo una investigación con el propósito de saber la relación entre motivación y satisfacción laboral de los asalariados de una empresa en Guatemala, la investigación fue manejada en enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, sobre la población se puede decir que el autor trabajo con el total del asalariados de la empresa, lo cual equivale a 70 individuos. El instrumento que utilizo fue, dos cuestionarios cada uno en escala Likert. Para la interpretación estadística sobre los datos obtenidos, se utilizó el factor de Rho Pearson para definir el grado de conexión de las variables. Sobre los resultados se determinó que existe una conexión positiva significativa alta, con un factor de Rho Pearson de 0.815, esto sígnico que si se tiene mejora en los factores que determinan la satisfacción, para así aumentar la motivación laboral dentro de la empresa.

Tal como Ludeña (2019, pp.18-34) realizo un trabajo con la intención de analizar la conexión entre satisfacción y el desempeño de los usuarios de un centro de salud de Celica el trabajo tuvo como característica una metodología cuantitativa-descriptiva, de incisión correlacional, como instrumento se usó cuestionarios para las dos variables, la muestra estuvo conformado por 35 usuarios de la empresa a

los cuales se le aplicó el instrumento. Sobre el análisis de información se utilizó la evaluación por la plataforma estadística SPSS, el que permitió decretar el grado de Pearson, el cual sirvió para determinar la relación entre las dos variables en estudio, se obtuvo como coeficiente de Rho de Pearson de 0.576, el cual determina una correlación positiva moderada entre las variables, con ello el autor concluye que la satisfacción infiere de manera gradual el desempeño de los usuarios del centro de salud.

Alargando los estudios internacionales tenemos a Medina (2020, pp.52-74) ejecuto un estudio en donde tuvo como meta analizar como incide la motivación en el desempeño de los trabajadores en la empresa ALITECNO S.A, como cualidades el estudio fue cuantitativo, con nivel correlacional, de diseño no experimental con corte transversal, el universo analizado estuvo conformado por 35 asalariados, a quienes se les empleo un cuestionario estructurado. Respecto al estudio estadístico, se puede decir que se ha utilizado el programa IBM SPSS, logrando así realizar un eficiente análisis para la obtención de porcentajes y frecuencias estadísticas. Sobre el vínculo entre variables se obtuvo un valor de $R=0.823$, lo cual declara que existe una conexión significativa directa entre las variables estudiadas, concluyendo así que la motivación es un factor fundamental para el incremento del desempeño entre los asalariados de la empresa.

También tenemos a Mora (2020, pp.44-63) realizo un indagación con la meta de realizar un análisis de la unión entre motivación y productividad de un conjunto de asalariados de una industria, empelo un indagación cuantitativa, con diseño no experimental con incisión correlacional, se efectuó en 50 trabajadores los cuales fueron la muestra en la indagación. Para el recojo de testimonios se aplicó un cuestionario estructurado en 36 interrogativas referente a las variables, con tipo de escala de Likert. El procesamiento de la información obtenida fue realizado en tabulación y su interpretación fue dada en gráficos. Tras el logro de resultados, se utilizó el coeficiente de Rho Pearson para el análisis de correlación de variables, por ello se concluyó que hay una correlación real media entre las dos variables, siendo manifestada en un coeficiente de Rho de Pearson de 0.600, lo cual quiere decir que la motivación influye de manera gradual en la productividad de los asalariados de la industria.

Para terminar se tiene a Castillo (2021, pp.65-78) elaboro un artículo

investigativo enfocando en establecer el dominio que tiene la motivación en el desempeño laboral de los educadores de las direcciones distritales de Educación-Ecuador, el estudio fue de tipo explorativo-descriptivo, sobre el enfoque fue mixto cuantitativo y cualitativo, con un nivel correlacional, sobre la muestra fue conformada por 288 individuos. Sobre el instrumento aplicado se usó una encuesta la cual estuvo estructurada en 24 interrogativas. Referente al procesamiento se empleó el programa de estadística SPSS, tras el análisis se obtuvieron resultados, de los cuales el autor opina, que existe una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.602, con una significancia bilateral de 0.000 admitiendo la hipótesis planteada en el artículo investigativo.

En el actual estudio se averigua distintas bases teóricas de acuerdo lo estudiado, y de las cuales se dio desarrollo a la presente investigación.

Turienzo (2016, p.13-14), señala que la motivación no está definida siempre a un logro por alcanzar, por ello la motivación es el pensamiento, motivo y sentimiento que genera un efecto en el interior de una persona para poder accionar, y con ello el cuerpo de la persona se dirigirá a cumplir metas y objetivos planteados en una institución o en su vida personal.

Para los autores Peña & Villon (2017, pp.180-182), la motivación es la conducta que tiene un individuo al momento de ejecutar una acción específica, la cual está dirigida a la obtención de logros, resultado y cumplimiento de metas, con el objetivo de cumplir una expectativa o algún tipo de necesidad, la cual dependerá del nivel de esfuerzo que realice para cumplir las metas.

Afirma Charleux & Loubat (2016), que la motivación es un proceso psicológico y fisiológico, que genera un efecto de desatar y alargar un comportamiento que este orientado a cumplir un fin u objetivo.

Las investigaciones sobre motivación tuvieron principio en el año 30, desde ahí se pudieron tener diferentes tipos de teorías las cuales se parten en dos: las teorías basadas sobre el contenido y las teorías basadas al proceso. Desde ese punto de vista partimos, que las teorías más importantes sobre el desempeño son: teoría del camino-meta, la teoría de VIE y por último la teoría de equidad.

La teoría del camino-meta

Según Robert House et al. (como se citó en Puerco, 2015, pp.19-20) refieren

que la conducta de una persona dependerá de las expectativas y limitaciones que se muestran en las distintas acciones en las que esta participe. También determinan que la importancia que le dé una persona a un trabajo este dependerá de su mismo rendimiento laboral. Por lo que el excelente rendimiento, con lleva a la persona obtener sus metas y objetivos”.

La teoría de VIE

Fue realizada por Vroom (como se citó en Guirado,2019, pp.177-178) está teoría constituye que el actuar de una persona está basada la incitación que este tiene para lograr cumplir sus metas, posteriormente el autor muestra algunos aspectos que propuso en la teoría: tenemos a la valencia, que está determinada por el grado de valor que una persona les pone a los logros obtenidos por su mismo esfuerzo en la ejecución de las tareas a las cuales se les haiga asignado. La expectativa, relacionada por el sacrificio que se tuvo que hacer para la realización de una tarea determinada y la obtención del rendimiento.

La teoría de equidad

Fue originada por Adams (como se citó en Yaguari,2016, pp.19-22) a través de esta teoría el autor busca informar que la remuneración y las situación son indicadores que generan algún tipo de motivación. Por otra parte explica que si a un empleado se le resta su sueldo o no es reconocido por su buen trabajo, generaría de forma directa una modificación al momento de realizar su trabajo y dando origen así a tener empleados desmotivados.

Respecto sobre la conceptualización de la otra variable tenemos desempeño tenemos a:

Ñaña (2017,p.21), la cual señala que el desempeño en el trabajo, está dado por la forma en que los individuos de una empresa realizan sus obligaciones, actividades y funciones asignadas, también refiere que el desempeño individual es un factor que afecta de forma gradual al trabajo en equipo y a su vez esta limita el crecimiento de productividad de la organización.

Para los autores Mamani y Cáceres (2019, p.05) manifiestan que, el desempeño organizacional viene a ser la forma en la que un colaborador realizada y ejecutada su funciones y tareas asignadas. Dicho comportamiento tiene como base a la motivación, ya que sin esta, no se puede originar un éxito organizacional, desde ese punto la motivación está determinada por la supervisión al recurso

humano, también la capacitación con la que cuenta, la forma de orientar sus trabajos y por último la dirección de las funciones que realicen.

Afirma Lluncor et al. (2021), Que el desempeño está relacionado a distintos factores, los cuales que de una u otra manera infieren de manera directa al tiempo en el cual el colaborador ejecuta sus funciones, actividades y tareas designadas en el interior de la empresa o institución a la cual pertenece, entre esos factores se considera el liderazgo de la alta gerencia, el trabajo en equipo, la carrera profesional y la cooperación de los compañeros de trabajo.

Según el estudio realizado por la empresa Edenred (2017, pp.08-09) nos muestra que existe una manera de evaluar el desempeño en una organización y que está fijada por 4 extensiones las cuales son: a) Productividad y calidad de trabajo, definida por la cantidad de trabajos elaborados y realizados en una excelente calidad, b) Información adquirida, la cual está establecida por la formación que se les brinda a los individuos, generándoles así un crecimiento profesional y personal, c) Logros conseguidos, es de importancia que la organización y los subordinados pacten el cumplimiento de los objetivos en un tiempo determinado, d) Suficiencia , está definida por dar facilidades a los colaboradores de procesos y de herramientas, para así tener trabajos eficientes.

Velásquez (2017, pp.53-66).) afirma que el eTraining colabora a tener mejoras en el desempeño laboral, en especial la empresas privadas son las que más buscan eficacia y eficiencia en sus acciones y procesos organizacionales, ya que estos deben proporcionar rentabilidad y un avance continuo para la organización. Tras un estudio se dio a conocer que las empresas, logran cumplir sus metas por medio de capacitaciones constantes al personal, provocando así una motivación y dando origen a un sentimiento de importancia hacia ellos. Al realizar estas acciones se logrará construir una participación importante del personal, permitiendo así ejecutar destrezas y habilidades especiales del personal, posibilitando que los empleados ejecuten un excelente desempeño en sus labores asignadas.

Por otra parte Torcatt (2020, pp.42-53) menciona que es conveniente referir que un directivo dentro de una organización debe buscar el labor en equipo, teniendo en consideración a todos los individuos que conforman una organización. Debe realizar una gestión que incluya a todo el personal, para si fomentar un

ambiente pleno a su necesidad, realizando estas acciones puede obtener como resultado un equipo complejo, unido y cooperativo. Es de suma importancia mencionar que el liderazgo es importante dentro de la organización, ya que si se cuenta con un liderazgo eficiente la organización encaminara un buen desarrollo. Es por ello que los directivos de cada organización, son los principales actores de ejecutar diferentes técnicas para así tener al recurso humano motivado.

Sobre la evaluación del desempeño laboral tenemos a Mejía et al.(2019.pp.09-12) el cual menciona que evaluar es el proceso en el cual se puede verificar, valorar y calificar las ilaciones de un individuo con las responsabilidades de su rendimiento laboral, logrando así aportar al logro de objetivos estipulados y la producción de valor agregado dentro de la institución. En ese contexto se puede decir que la evaluación del desempeño viene a ser el procedimiento en el cual planean, se concretan, se comparan, se corrigen y se evalúan las metas que se tienen que llevar a cabo por los empleados y encargados de la organización, con la meta de lograr un éxito organizacional. Los encargados que tienen a cargo la evaluación del desempeño organizacional son : la gerencia general, el superior inmediato, el talento humano, el control interno y el evaluador, son aquellos que dentro de una institución ya sea estatal o privada tienen la potestad de llevar a cabo la evaluación del rendimiento de los colaboradores en una organización.

Según menciona Grijalva et al. (2019, pp.22-28) tras realizar un análisis de desempeño organizacional, se pudo obtener acciones para mejorar el rendimiento de cada uno de los colaboradores. Por ello una herramienta común para determinar ese análisis es el método de Dacum, el cual se basa en los siguientes factores; (a) La *acción laboral*, está vinculada con el compromiso dentro de la organización, es decir la ilación entre el individuo y la empresa, (b) La *personalidad*, considerada como un aspecto importante para el reclutamiento de colaboradores, es decir que las cualidades de una persona pueden determinar a la ejecución, tolerancia y emoción que tenga un individuo con su trabajo, (c) El *aprendizaje*, determinado por la realización de competencias, (d) La *percepción*, infiere de manera directa en el rendimiento del personal, es decir, que se realiza un análisis general del entorno laboral, evaluando las condiciones operativas y dimensiones actitudinales, que están enlazadas con el liderazgo y utopía laboral.

Duarte y Sandoval (2015, pp.04-09) opina que cada país cuenta con leyes y

normas locales, para garantizar la seguridad social y seguridad laboral en el tiempo de pandemia. Tras la pandemia se dio inicio a un número significativo de despidos, llegando así a realizar términos contractuales bruscos, que desfavorecían al empleado, algunos de ellos tuvieron como resultado la pérdida de sus liquidaciones y ahorros. Por ello se debe tener en cuenta que la actual crisis sanitaria, ha generado cambios en las condiciones de existencias contractuales entre el empleado y el empleador, ya que se limitó a la terminación unilateral de contratos sin justa causa”.

Al referirse sobre la pandemia, se puede decir que existen 3 factores importantes para conservar los empleos durante la crisis sanitaria, según Cabezas (2022.pp.177-193) son los siguientes:

La disposición de generar cambios del comportamiento material del concordato, se refiere a que el trabajador de contar con toda la propiedad de cambiar jornadas laborales en situaciones excepcionales, debe elegir el ambiente adecuado para desarrollar su actividades, e incluso debe elegir la forma de realizar sus funciones destinadas.

La disposición de acomodar el logro de las obligaciones laborales, está determinada por el cronograma de pagos e incentivos y la muestra de seguridad social, para que el trabajador sienta que está representado por la organización.

La dureza puede hacer decaer una obra, es decir, que si existe una rigidez fuerte puede afectar en el rendimiento del colaborador y originar así su salida de la empresa. En la rama de ingeniería se muestra que para que un departamento resista un movimiento sísmico, este debe caracterizarse por la combinación de flexibilidad y a la vez rigidez. Por ello se debe proteger al colaborador por medio de normas que les permita tener garantía en su ambiente de trabajo y a la vez que determinen su comportamiento dentro de la organización.

III. METODOLOGÍA

La Metodología de investigación según Coelho (2020) viene a ser los distintos pasos o etapas que deben ser realizados para encaminar un estudio investigativo, en este tramo de la investigación se describe de qué forma o manera se llevó a cabo la indagación de acuerdo al propósito principal que se tiene.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Teniendo en cuenta lo que sostienen Sánchez et al. (2018, p.79) quienes dicen que, la indagación de tipo aplicada, se sitúa en aprovechar los entendimientos conseguidos de la indagación teórica o básica para entender los conocimientos y soluciones de dilemas ya estudiados anteriormente. Por lo que este tipo de investigación es aquella que permite dar solución de problemas existentes y prácticos que se encuentran en las empresas, organizaciones o sociedad, desde ese punto de vista se puede definir que el proyecto de indagación es de tipo aplicativo.

Siguiendo la postura de Arias (2016, p.136) el cual refiere que una investigación con enfoque cuantitativo es aquella que tiene como intención, describir cualidades y características de un universo estudiado, para posteriormente emplear un cuestionario y realizar un partición estadística obteniendo resultados, es decir un artículo investigativo, es aquel que recolecta información por medio de instrumentos para posteriormente realizar un análisis estadístico, teniendo como fruto un resultado del fenómeno estudiado. Por ello el actual artículo esta definido con un enfoque cuantitativo, ya que esta realizado en el presente y asume hechos sociales de gran importancia.

3.1.2. Diseño de investigación

Rodríguez (2020, p.26) señala que una indagación la cual tenga un diseño no experimental, es aquella que se efectúa sin maniobrar de manera preconcebida algunas de la variables en estudio, en este diseño de investigación los hechos son contemplados en estado de entorno real y en su época actual, con la finalidad de ser analizados, por último este tipo de diseño se caracteriza por la aclaración de situaciones ya contemporáneas. Respecto a los autores, se puede precisar que el presente trabajo tuvo como cualidad un diseño no experimental, ya que se mira el comportamiento de las variables en tiempo real y en situaciones reales.

Cada tipo de diseño de investigación tiene diferentes cortes según el estudio a realizar, por ello Rodríguez (2020, p.26) señala que , la investigación de corte correlacional, es aquella que tiene el propósito de ser ejecutado para establecer la relación que pueda existir en las variables estudiadas. Dicha correlación es manifestada en hipótesis sujetas a pruebas. De tal forma la presente indagación fue de alcance correlacional, ya que tiene como propósito el de establecer el nivel conexión entre la variable 1 motivación y la variable 2 desempeño.

Tabla 1.

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,252	84	,000	,793	84	,000
Desempeño laboral	,391	84	,000	,676	84	,000
Desenvolvimiento laboral	,374	84	,000	,692	84	,000
Capacidad Laboral	,313	84	,000	,757	84	,000
Eficacia laboral	,310	84	,000	,752	84	,000

Nota. La tabla muestra la prueba de normalidad, donde se empleará la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, ya que la muestra está conformada por 84 elementos, sobre la significancia se tuvo el resultado de $p=0,000$, es decir que es menor al $0,005$, lo que constata que la información presento datos que no continúan una distribución habitual, aceptando así la hipótesis alterna. Como consecuencia, se aplicó una dependencia no paramétrica Rho de Spearman en las hipótesis planteadas en la indagación y realizar una evaluación del nivel de conexión entre las dimensiones y variables de la indignación.

3.2. Variables y operacionalización

Como dice Miranda y Villasís (2016, p.304) las variables en un indagación, son todo aquello que se puede medir, la información que se puede recolectar, los datos que se recaudan con el objetivo de dar respuesta a las interrogativas en la indagación. De esta forma estas variable que pertenecen a un estudio serán analizadas par posteriormente lograr resultados.

En este contexto nuestra investigación cuenta con variable 1 y variable 2.

Respecto a la operacionalización de variables Arias (2016, p.62) señala que es un tecnicismo que se emplea en una indagación para denominar al proceso, en

el cual la variables es transformada en conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, en indicadores y dimensiones.

- (a) Definición conceptual, como señala Arias (2016), trata de establecer la significancia de la variable o variables en estudio, con fundamento en teorías y atrás del uso de otros términos. (p.63)

Variable 1 : Motivación laboral , utilizando las palabras Turienzo (2016, p.13-14), señala que la motivación no está defina siempre a un logro por alcanzar, por ello la motivación es el pensamiento, motivo y sentimiento que hace resorte el interior de una persona para poder accionar, y con ello el cuerpo de la persona se dirigirá a cumplir metas y objetivos planteados en una institución o en su vida personal.

Variable 2 : Desempeño laboral, empleando las palabras de la autora Ñaña (2017,p.21), la cual señala que el desempeño en el trabajo, está dado por la forma en que los individuos de una empresa realizan sus obligaciones, actividades y funciones asignadas, también refiere que el desempeño individual es un factor que afecta de forma gradual al trabajo en equipo y a su vez esta limita el crecimiento de productividad de la organización.

- (b) Definición Operacional, según Arias(2016), trata de establecer los indicadores por cada dimensión y a la vez determinar el procedimiento de medición y el instrumento. (p.63)

Variable 1 Turienzo (2016) determina que la variable motivación laboral esta perpetra en tres dimensiones, las cuales son; trabajo desafiante, factores intrínsecos, factores intrínsecos, las cuales estuvieron plasmados en un cuestionario.

Variable 2 según Ñaña (2017) determina que la variable desempeño laboral esta perpetra en tres dimensiones, las cuales son; desenvolvimiento laboral, capacidad laboral, eficacia laboral, las cuales estarán plasmadas en un cuestionario.

- (c) Indicadores, es un indicio, señal o unidad de medida que permite cuantificar o estudiar dimensiones o variables en estudio. (Arias,2016.p.61).

La variable 1 tiene como dimensión (1) trabajo desafiante, la cual tiene como indicadores a ; desafío, aprendizaje y crecimiento personal. La dimensión (2) factores intrínsecos, la cual tiene como indicadores;

seguridad en el trabajo, responsabilidad y oportunidad de ascenso. Como ultimo la dimensión (3) factores extrínsecos, la cual tiene como indicadores a ; reglamento interno, reconocimiento laborales y remuneración.

Asimismo la variable 2 tiene como dimensión (1) desenvolvimiento laboral, la cual tiene como indicadores a ; comunicación, ambiente laboral y capacitaciones. La dimensión (2) capacidad laboral, la cual tiene como indicadores; experiencia, conocimiento del trabajo y comodidad laboral. Como ultimo la dimensión (3) eficacia laboral, la cual tiene como indicadores a ; compromiso, trabajo en equipo y cumplimiento de tareas.

- (d) Escala de medida, como señala Arias(2016,p.64), la escala de medida, es aquel tipo de nivel de medición que permite lograr designar un valor o grado de una variable, ya que depende de la técnica estadística que se empleara en el análisis de datos obtenidos. Por ello sobre la escala de medida de la presente investigación se puede decir, que es ordinal en escala de medida Likert, para posteriormente dichos resultados sean analizados en el SPSS vs25.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Poblacion

Citando a Arias et at. (2016, p.202), definen al universo de estudio como, el grupo de elementos los cuales tienen cualidades de acuerdo al estudio a realizar, y del cual se tiene como propósito recolectar información, también se le conoce como colectivo o población. Desde ese punto de vista, el actual proyecto de investigación tiene como universo o poblacion a los 105 usuarios municipales de la sede central, ya que la Municipalidad cuenta con oficinas descentralizadas, que no se encuentran en el edificio central del Municipio.

Criterios de inclusión, Arias et at. (2016, p.204) señala que son todos los aspectos y características que tienen el objeto a estudiar, con el fin de ser parte de la indagación. Desde ese punto se puede decir que se consideró a todos los usuarios del municipio que se encuentren trabajando en la entidad.

Criterios de exclusión, Arias et at. (2016, p.204) señala que está estipulado por las condiciones que presenten los sujetos a participar de la indagación, a la vez pueden originar modificación o alteraciones en los resultados. Desde ese punto se

consideró los usuarios municipales que tengan voluntad, disponibilidad, tiempo para el llenado y participación del cuestionario.

3.3.2. Muestra

Como dice Arias (2016, p.83) sobre la muestra, es el subconjunto del universo total a estudiar, como base a lo que dijo la autora y aplicando la fórmula para hallar poblaciones finitas, la muestra esta conformada por 84 trabajadores administrativos de la MPT-Tumbes.

3.3.3. Muestreo

Citando Arias (2016) el cual señala que el muestreo probabilístico, es un proceso en el cual se conoce la privacidad que tiene cada individuo o elemento de formar parte de la muestra de estudio. (p.83). Como base a lo que dijo el autor, nuestra investigación tiene un tipo de muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, ya que todos los elementos que conforman la población, tuvieron la misma posibilidad de ser elegido y conformar la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

Citando a Gallardo (2017, p.50) la cual manifiesta que la unidad de análisis en un estudio investigativo, son el objeto o sujetos que serán medidos en un estudio, pueden ser los grupos, individuos, empresas o instituciones a estudiar. Por ello nuestra investigación tuvo como unidad de análisis a los colaboradores de la Municipalidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Desde la posición de Gómez (2020, p.116) la cual señala que las técnicas en la investigación son los procedimientos que los indagadores siguen con el fin de obtener la información necesaria, para así aproximarse al objetivo de la investigación. Respecto a la técnica utilizada en la investigación, fue una encuesta para el respectivo analice de las dos variables en estudio,

Lama (2021) señala que el instrumento en una indagación está destinado a cumplir una sola función, la cual es facilitar el registro homogéneo y constante de las observaciones del objeto estudiado. Respecto al instrumento se usó un cuestionario para cada variable, ambos estructurados por 30 interrogantes, dichos en una escala de Likert .

3.5. Procedimientos

Respecto al proceso de datos se puede decir, que en primera instancia se coordinó con la alta gerencia de la MPT-Tumbes a través de una carta de autorización por parte del municipio, la cual se encuentra en el anexo 4, posterior se observó la problemática existente en el municipio, planteando así el problema general en la indagación, luego se recolecto información referenciada a la problemática a estudiar, como artículos científicos, estudios preliminares, revistas, libros y así poner en marcha el marco teórico.

La investigación fue realizada en base a los libros de los autores Turienzo (2016) y Ñaña (2017) logrando así tener mayor conocimiento de las variables en estudio. Continuando se aplicó un cuestionario para cada variable, teniendo en cuenta la muestra establecida, dichos cuestionarios se encuentran en el anexo 5 y 6, el instrumento fue aplicado de forma presencial con el fin de obtener información más verídica de la realidad problemática. Con ultimo tras la aplicación del instrumento se evaluó estadísticamente las respuestas en la aplicación estadística SPSS vs.26, respectando el orden de las interrogantes y así como último se realizó el análisis correspondiente de los logros obtenidos.

Validación

Según Nova et at. (2016, pp.327-346), la validación del instrumento, es un método donde existe una opinión de individuos con experiencia y trayectoria en temas investigativos, los cuales están referidos como calificados para dar juicios, información y valoraciones de temas investigativos.

Juicios de expertos

Según Galicia et at. (2017,p.44) que es un criterio informativo de individuos con recorrido en la materia, las cuales son comprobadas por otras personas expertas en la misma materia los cuales también brindan su opinión, información, valoraciones y juicios respecto al tema a estudiar.

La presente indagación tuvo validación por tres expertos en el tema y materia, dando su opinión e información final sobre el instrumento, dicha validación de nuestro instrumento estuvo realizada bajo 3 parámetros: la relevancia, la claridad y pertinencia de las interrogativas que conformaron nuestro cuestionario.

Confiabilidad

Sobre la confiabilidad del instrumento Poo y Lorenzo (2020, p.214) señalan,

que es el procedimiento el cual esta referido al grado de aplicación constante y repetida al mismo objeto generando resultados similares Para efectos para la actual indagación se decido aplicar el instrumento al total de muestra encontrada, por otra parte se utilizó el Alfa Cronbach como índice o nivel de confianza y fiabilidad del instrumento.

Alfa de Cronbach

Arévalo y Padilla (2016, p.2) informa que el Alfa de Cronbach es aquel que admite realizar la medición del nivel de confianza y fiabilidad de un instrumento, tomando en cuenta lo que dice las autoras se puede decir que si después de la aplicación se tiene como resultado un valor cercado a la unidad, este instrumento es fiable con mediciones consistente y estables. Pero por otra parte si se tiene un valor inferior del 0,30 el instrumento puede generar conclusiones erróneas y generar dilemas en la investigación.

Tabla 2.

Niveles de alfa de Cronbach

Indicador	Denominación
0.91 a 1.0	Excelente
0.71 a 0.90	Muy bueno
0.51 a 0.70	Bueno
0.31 a 0.50	Regular
0.00 a 0.30	Deficiente

Nota: Como señala Arévalo y Padilla (2016, p.2)

Tabla 3.

Grado de confiabilidad para la variable Motivación Laboral

Variable de Estudio	Alfa de Cronbach	N
Desempeño laboral	,865	30

Nota: Se observa que de las 30 interrogantes de la variable motivación laboral, se logró un indicador de Alfa de Cronbach de 0,865 , el cual determina que la confiabilidad del cuestionario se encuentra en rango muy bueno.

Tabla 4.

Grado de confiabilidad para la variable Desempeño Laboral

Variable de Estudio	Alfa de Cronbach	N
Motivación laboral	,899	30

Nota: Se observa que de las 30 interrogantes de la variable motivación laboral, se logró un indicador de Alfa de Cronbach de 0,899 , el cual determina que la confiabilidad del cuestionario se encuentra en rango muy bueno.

3.6. Método de análisis de datos

Después de aplicada la encuesta, se recogió los testimonios para posteriormente analizar los resultados obtenidos de las variables en estudio motivación y desempeño laboral, por ende se utilizó el aplicativo SPSS vs.26 para la realización del análisis estadístico, concluyendo así con el logro de obtener gráficos y cuadros de tipo estadísticos. Esto conlleva a medir la correlación de variables tras la utilización de una medida llama Rho Spearman, y lograr obtener resultados del nivel de relación en ambas variables. Para concluir, se presentan las tablas donde se muestra la frecuencia que fueron establecidas mediante un extracto de cada uno de los objetivos planteados, posteriormente se realizó la interpretación de cada uno de los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

Según Inguillay et al (2020,pp.46-47) señala que cuando se ejecuta una investigación esta debe dar respuesta a una necesidad, en la cual se busca la verdad a través de la información, como conocimiento que se irán produciendo en el proceso de la investigación, la ética en un estudio genera un tipo de investigación con acciones de morales y la meta de realizar una investigación con firmeza de sus ideas. Desde ese punto los aspectos éticos establecidos por la casa de estudios, estarán establecidos para respetar la ética y proteger la integridad de las personas que participan en la realización de un estudio.

No maleficencia. Tras el progreso de la investigación, no se perjudica la integridad psicológica ni física de los usuarios participantes.

Beneficencia. Los logros obtenidos por la investigación ayudaron a reflexionar sobre la importancia que tiene la motivación en los usuarios municipales, a la vez servirá como antecedente para otros trabajos investigativos de aporte a otros municipios.

Justicia. Se le brindo el trato igualitario a todos los usuarios participantes sin distinción de sexo, lo cual facilito la recolección de información de todos los usuarios.

Autenticidad, donde se buscará establecer el pacto de originar conocimiento juiciosos y honestos.

Consentimientos informativos, en el cual se buscará brindar la seguridad a los individuos, manteniendo su anonimidad en el llenado del instrumento.

Se tomo en cuenta la persuasión a convicciones éticas como la protección de integridad de los individuos. Así como la veracidad en la originalidad de los datos en un 20% de Turnitin.

IV. RESULTADOS

Prosiguiendo, mostraremos un análisis de la estadística descriptiva sobre los resultados hallados después de la aplicación del instrumento, cabe resaltar que los resultados son analizados por las dos variables estudiadas.

Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT-TUMBES, 2022?

Tabla 5.

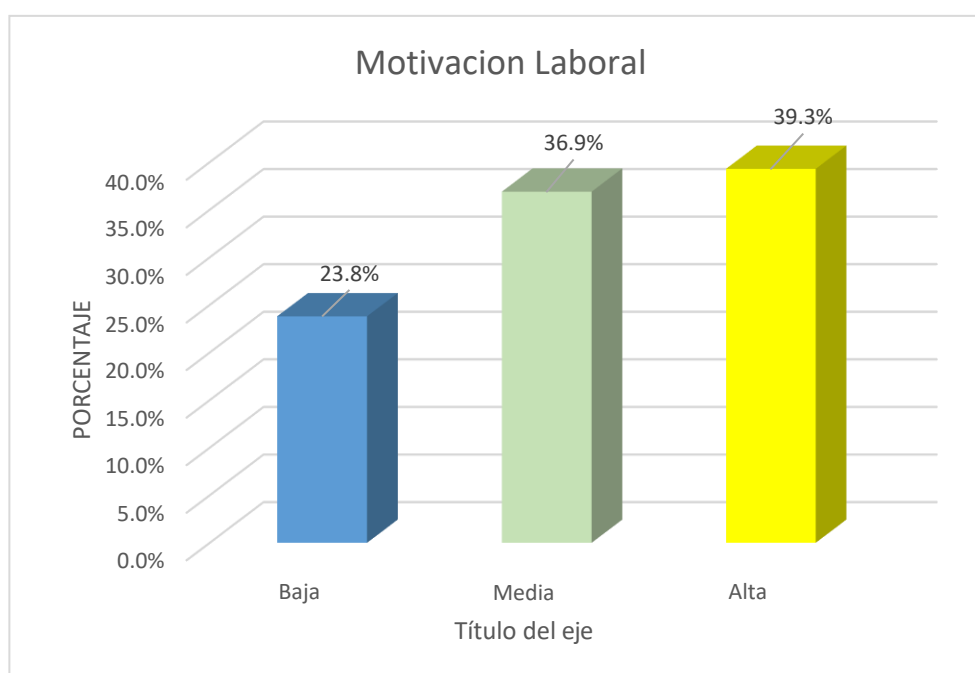
Niveles de frecuencia y porcentaje de motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	23.8%
Media	31	36.9%
Alta	33	39.3%
Total	84	100.0%

Nota: Instrumento aplicado a los usuarios del Municipio de Tumbes

Figura 1.

Histograma de frecuencia y porcentaje de la Motivación laboral



Nota. Tras el procesamiento de datos de la variable se obtuvo los resultados que el 39.30% de los usuarios manifestó que la motivación está en un nivel alto, el 36.9% manifestó que la motivación está en un nivel medio y el 23.8% manifestó que la motivación está en un nivel bajo.

Tabla 6.

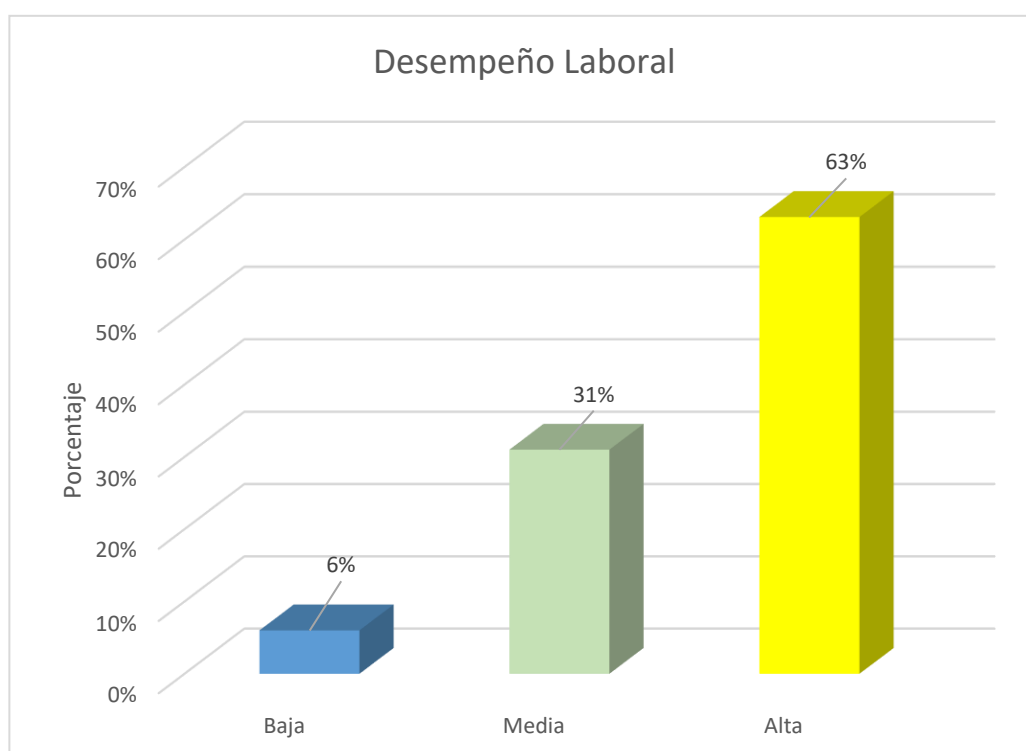
Niveles de frecuencia y porcentaje del desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	5	6.0%
Media	26	31.0%
Alta	53	63.1%
Total	84	100.0%

Nota. Instrumento aplicado a los usuarios del Municipio de Tumbes

Figura 2.

Histograma de frecuencia y porcentaje del Desempeño laboral



Nota. Tras el procesamiento de datos de la variable se obtuvo los resultados que el 63.1% de los usuarios manifestó que el desempeño laboral está en un nivel alto, el 31% manifestó que el desempeño laboral está en un nivel medio y el 6% manifestó que el desempeño laboral está en un nivel bajo.

Continuando, se presenta el estudio de los resultados de las tablas cruzadas de las variables estudiadas en la actual indagación.

Objetivo general

Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT-TUMBES, 2022.

Tabla 7.

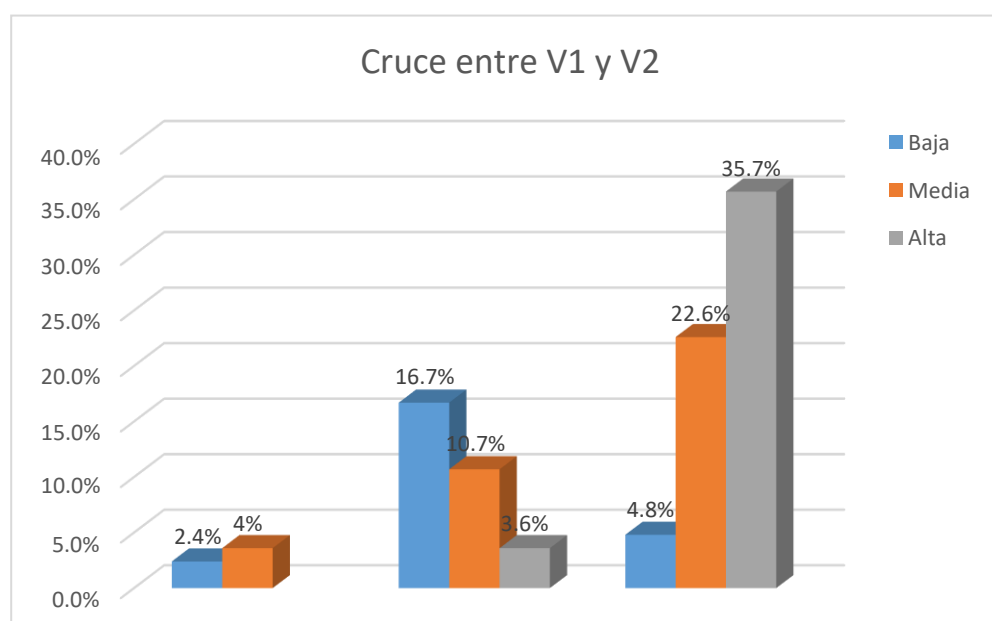
Cruce entre V1 Motivación laboral y V2 Desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Motivación laboral	Baja	2.4%	16.7%	4.8%	23.8%
	Media	3.6%	10.7%	22.6%	36.9%
	Alta		3.6%	35.7%	39.3%
Total		6%	31.0%	63.1%	100.0%

Nota. Instrumento aplicado a los usuarios del Municipio de Tumbes

Figura 3 .

Histograma del cruce entre V1 Desempeño laboral y V2 Motivación laboral



Nota. Posterior a la tabla y figura anterior se aprecia que, el 35.7% manifestó que el cruce de las variables resultó en un nivel alto, el 10.7% manifestó que el cruzamiento resultó en un nivel medio, y el 2.4% manifestó que el cruzamiento resultó en un nivel bajo. Es considerable señalar que el 22.6% expresó que cuando la variable 1 está a nivel medio, la variable 2 logra estar en un nivel alto. El 16.7% considero que cuando la variable 1 se encuentra a nivel bajo, la variable 2 logra estar en un nivel medio. El 4.8% expresó que cuando la variable 1 alcanza el nivel bajo, la variable 2 alcanzó el nivel alto. El 3.6% expresó que cuando la variable 1 alcanza el nivel alto, la variable 2 alcanzó el nivel medio. El 3.6% expresó que cuando la variable 1 se encuentra en un nivel medio, la motivación laboral alcanzó el nivel bajo.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la motivación y el desenvolvimiento laboral del personal administrativo de la MPT- Tumbes.

Tabla 8.

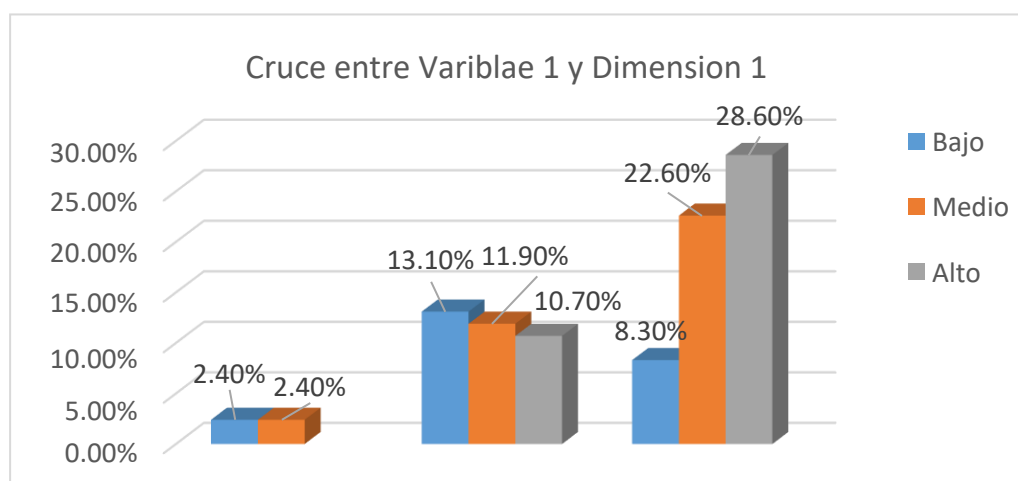
Cruce entre V1 Motivación Laboral y D1 Desenvolvimiento laboral

		Desenvolvimiento laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación laboral	Bajo	2,40%	13,10%	8,30%	23,80%
	Medio	2,40%	11,90%	22,60%	36,90%
	Alto		10,70%	28,60%	39,30%
Total		4,80%	35,70%	59,50%	100,00%

Nota. Instrumento aplicado a los usuarios del Municipio de Tumbes

Figura 4 .

Histograma del cruce entre V1 Motivación laboral y D1 Desenvolvimiento laboral



Nota. Posterior a lo antes observado se aprecia que, el 28.6% declaró que el cruzamiento de la variable 1 y la dimensión 1 alcanza un nivel alto, el 11.9% declaró que el cruzamiento resultó en un nivel medio, y el 2.4% declaró que el cruzamiento resultó en un nivel bajo. Es considerable señalar que el 22.6% declaró que cuando la variable 1 está a nivel medio, la Dimensión 1 alcanza el nivel alto. El 13.1% declaró que cuando la variable 1 está a nivel bajo, la dimensión 1 alcanza un nivel medio. El 10.7% declaró que cuando la variable 1 alcanzo el nivel alto, la dimensión 1 se encuentra en un nivel medio. El 8.3% declaró que cuando la variable 1 alcanzo el nivel bajo, la dimensión 1 se encuentra en un nivel alto. El 2.4% declaró que cuando la variable 1 alcanzo el nivel medio, la motivación laboral se encuentra en un nivel bajo.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la motivación y la capacidad laboral del personal administrativo de la MPT-Tumbes.

Tabla 9.

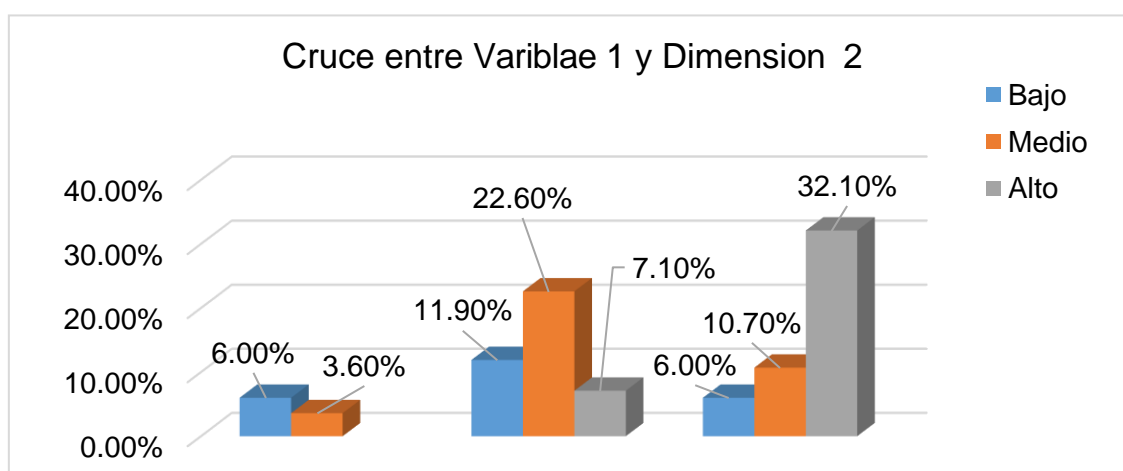
Cruce entre V1 Motivación Laboral y D2 Capacidad laboral
Eficacia laboral

		Eficacia laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación laboral	Bajo	6,00%	11,90%	6,00%	23,80%
	Medio	3,60%	22,60%	10,70%	36,90%
	Alto		7,10%	32,10%	39,30%
Total		9,50%	41,70%	48,80%	100,00%

Nota. Instrumento aplicado a los usuarios del Municipio de Tumbes

Figura 5 .

Histograma del cruce entre V1 Motivación laboral y D2 Capacidad laboral



Nota. Posterior a la figura y tabla anterior se aprecia que, el 32.1% declaró que el cruzamiento de la variable 1 y la dimensión 2 resultó en un nivel alto, el 22.6% declaró que el cruzamiento resultó en un nivel medio, y el 6% declaró que el cruzamiento resultó en un nivel bajo. Es considerable señalar que el 11.9% declaró que cuando la variable 1 está a nivel bajo, la Dimensión 2 alcanza el nivel medio. El 10.7% considero que cuando la variable 1 se encuentra a nivel medio, la dimensión 2 está en un nivel alto. El 7.10% declaró que cuando la variable 1 alcanzo el nivel alto, la dimensión 2 se encuentra en un nivel medio. El 6% declaró que cuando la variable 1 alcanzo el nivel bajo, la dimensión 2 se encuentra en un nivel alto. El 3.6% declaró que cuando la variable 1 alcanzo el nivel medio, la motivación laboral se encuentra en un nivel bajo.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre motivación y la eficacia laboral del personal administrativo de la MPT- Tumbes.

Tabla 10.

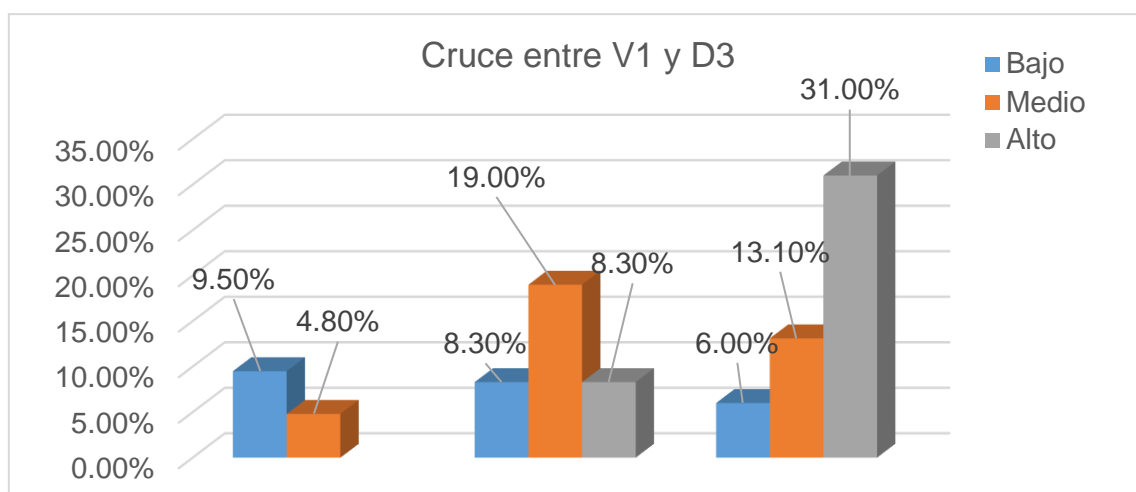
Cruce entre V1 Motivación y D3 Eficacia laboral

		Eficacia laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Motivación laboral	Bajo	9,50%	8,30%	6,00%	23,80%
	Medio	4,80%	19,00%	13,10%	36,90%
	Alto		8,30%	31,00%	39,30%
Total		14,30%	35,70%	50,00%	100,00%

Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes

Figura 6 .

Histograma del cruce entre V1 Motivación laboral y D3 Eficacia laboral



Nota. Posterior a la tabla y figura anterior se aprecia que, el 31% manifestó que el cruce de la variable 1 y la dimensión 3 resulto en un nivel alto, el 19% manifestó que el cruce resulto en un nivel medio, y el 9.50% manifestó que el cruce resulto en un nivel bajo. Es considerable señalar que el 13.10% manifestó que cuando la variable 1 está a nivel medio, la Dimensión 3 alcanza el nivel alto. El 8.30% considero que cuando la variable 1 está a nivel alto, la dimensión 3 alcanzo el nivel medio. El 8.30% manifestó que cuando la variable 1 alcanzo el nivel bajo, la dimensión 3 alcanzo el nivel medio. El 6% manifestó que cuando la variable 1 alcanzo el nivel bajo, la dimensión 3 alcanzo el nivel alto. El 4.80% manifestó que cuando la variable 1 alcanzo el nivel medio, la motivación laboral alcanzo el nivel bajo.

Continuando con el análisis de resultado se mostrará la prueba de normalidad de las dimensiones y variables en estudio de la presente indagación.

Tabla 11.

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0,252	84	,000	0,793	84	,000
Desempeño laboral	0,391	84	,000	0,676	84	,000
Desenvolvimiento laboral	0,374	84	,000	0,692	84	,000
Capacidad Laboral	0,313	84	,000	0,757	84	,000
Eficacia laboral	0,31	84	,000	0,752	84	,000

Nota. La tabla 11 muestra la prueba de normalidad, donde se empleará la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, ya que la muestra está conformada por 84 elementos, sobre la significancia se tuvo el resultado de $p=0,000$, es decir que es menor al 0,005, lo que constata que los información presento datos que no siguen una distribución normal, aceptando así la hipótesis alterna. Como consecuencia, se aplicó la medida de dependencia no paramétrica Rho de Spearman en las hipótesis propuestas en la indagación y realizar una evaluación del nivel de correlación entre las dimensión y variables de la indignación.

Tabla 12.

Niveles de Correlación bilateral

Rango	Criterio
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.1 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación entre las variables estudiadas
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Montes et al (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. Universidad Autónoma de Puebla, México.

Como señala Montes et al (2021, pp.2-3), los niveles de correlación pueden ser desde +1.0 hasta -1.0, es decir que los niveles más cerca de +1.0, expresan que hay una significativa sociedad entre las clasificaciones, es decir que mientras aumento un rango el otro también aumenta, por otra parte los niveles más cercanos a -1.0, expresan que hay una asociación negativa entre las clasificaciones, esto quiere decir que al aumentar un rango el otro disminuye, dan como resultado que no existe una correlación". Sobre la prueba de hipótesis se ha considerado los criterios de decisión que son; Hipótesis Nula, valor $p > 0.05$ los datos siguen una distribución normal. Hipótesis alterna, valor $p < 0.05$ los datos no siguen una distribución normal.

Prueba de hipótesis general

Existe relación importante entre el motivación laboral y Desempeño laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT-TUMBES, 2022.

Tabla 13.

Coefficiente de Relación entre motivación laboral y desempeño laboral

			Desempeño laboral	Motivación laboral
Rho Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,551
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	84	84
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,551	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Nota. La tabla 13 muestra la correlación entre las dos variables y a la vez el coeficiente Rho Spearman, siendo así el valor de 0.551 en las variables, por ello teniendo en cuenta a los criterios de correlación, se puede afirmar que el valor se sitúa en correlación positiva considerable, además se muestra en la tabla que el valor de $p=0.000$ el cual es inferior al valor de $\alpha = 0.05$, a consecuencia de ese valor y en consideración a los criterios de decisión se admitió la hipótesis planteada, la cual esta referida que si existe una relación importante entre motivación laboral y el desempeño laboral en la inserción del objeto de indagación.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1 : La motivación y el desenvolvimiento laboral tienen una relación significativa en el personal administrativo de la MPT- Tumbes

Tabla 14.

Coefficiente de Relación entre motivación laboral y desenvolvimiento laboral

			Motivación laboral	Desenvolvimiento laboral
Rho Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,298
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	84	84
	Desenvolvimiento laboral	Coefficiente de correlación	,298	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Nota. La tabla 14 muestra el valor de $p=0.000$ el cual es inferior al valor de $\alpha =0.05$, a consecuencia de ese valor y en consideración a los criterios de decisión se admitió la hipótesis planteada, la cual está referida que si existe una relación significativa entre la motivación laboral y desenvolvimiento laboral. Además se muestra en la tabla que la correlación tiene como resultado el valor de 0.298 del coeficiente Rho Spearman, situándose en el nivel de correlación positiva media.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis específica 2 : La motivación y la capacidad laboral tienen una relación significativa en el personal administrativo de la MPT- Tumbes.

Tabla 15.

Coefficiente de Relación entre la motivación laboral y la capacidad laboral

			Motivación laboral	Capacidad laboral
Rho Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,522
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	84	84
	Capacidad laboral	Coefficiente de correlación	,522	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Nota. La tabla 15 muestra la correlación entre la variable motivación laboral y la capacidad laboral, teniendo como resultado el valor de 0.522 del coeficiente Rho Spearman, por ello teniendo en cuenta a los criterios de correlación, se puede afirmar que el valor se sitúa en correlación positiva considerable. Además se muestra en la tabla que el valor de $p=0.000$ el cual es inferior al valor de $\alpha =0.05$, a consecuencia de ese valor y en consideración a los criterios de decisión se admitió la hipótesis planteada, la cual esta referida que si existe una relación significativa entre motivación laboral y la capacidad laboral en la inserción del objeto de indagación.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis específica 3 : La motivación y la eficacia laboral tienen una relación significativa en el personal administrativo de la MPT- Tumbes.

Tabla 16.

Coefficiente de Relación entre motivación laboral y eficacia laboral

			Motivación laboral	Eficacia laboral
Rho Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,511
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	84	84
	Eficacia laboral	Coefficiente de correlación	,511	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Nota. La tabla 17 muestra que el valor de $p=0.000$ el cual es inferior al valor de $\alpha =0.05$, a consecuencia de ese valor y en consideración a los criterios de decisión se admitió la hipótesis planteada, la cual esta referida que si existe una relación importante entre motivación laboral y eficacia laboral en la inserción del objeto de indagación Además se muestra en la tabla la correlación entre la variable motivación laboral y eficacia laboral, teniendo como resultado el valor de 0.511 del coeficiente Rho Spearman, por ello se puede decir que existe una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

Continuando con la investigación y las razones expuestas tras el desarrollo de la presente, se considera la hipótesis planteada, en la cual se ratifica el objetivo, el cual es demostrar la relación que existe entre la variable 1 que es motivación laboral. y la variable 2 que es desempeño laboral. Por lo tanto, se utilizó instrumentos para alcanzar los enigmas de la investigación y así plantear mejoras para la motivación del usuario de la municipalidad. Además, se revisado información, se indagado teorías y se ha constado métodos, que han logrado realizar el desarrollo y el resultado que busca la investigación, por último se ha referido, libros, artículos, revistas y tesis como antecedente relevantes. De igual modo, el instrumento aplicado que fue el cuestionario, corroboro la validez y confiabilidad del instrumento aplicado.

Por lo que, el objetivo principal de nuestra investigación, fue establecer la relación entre motivación laboral y el desempeño. los enigmas específicos son, establecer la relación respecto al desenvolvimiento laboral, la capacidad laboral y la eficacia laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT-Tumbes, 2022.

En relación a la hipótesis general la cual fue, existe relación importante entre motivación y desempeño laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la Mpt-Tumbes, se puede decir que tras la aplicación del instrumento el cual tuvo la participación de 84 usuarios administrativos de la municipalidad, del cual se logró como resultado que el 35.7% de encuestados manifestó que el cruce entre la variable motivación laboral y desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, el 10.7% manifestó sobre el cruce de las variables que estas se encuentran en un nivel medio, y el 2.4% manifestó que el cruce entre estas variables está situado en un nivel bajo.

Sobre la correlación entre la motivación y el desempeño tienen una correlación positiva considerable, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.551, el cual coincide con la investigación de Calero (2018), la cual tuvo como meta definir como infiere la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la agencia CrediScotia, dicha investigación tuvo como rasgo de ser descriptiva con corte correlacional, tras la aplicación del instrumento a 151 colaboradores se obtuvo como resultado, un coeficiente de Pearson de 0.581

llegando así a demostrar que existe una correlación positiva considerable entre las dos variables estudiadas.

Por otra parte tenemos a Dios (2020), con su estudio realizado sobre la motivación y el desempeño en los docentes de una institución en Tumbes, el estudio fue de enfoque cuantitativo con corte transversal-correlacional, tras la aplicación de dos cuestionario, se obtuvo como resultado un coeficiente correlación de 0.682, decretando así la existencia de una relación positiva media entre las variables. De la misma manera tenemos el estudio de Seminario(2020) el cual tuvo como logro el de determinar la influencia entre motivación y desempeño de una Universidad en Tumbes, el estudio tuvo un diseño no experimental con corte correlacional y tras la aplicación del instrumento se obtuvo como resultado un coeficiente de Rho de Pearson en 0.622, demostrando así que existe una correlación positiva considerable entre las variables. Por ello se puede declarar que ambas indagaciones no son ajenas a los resultados que hemos obtenido en nuestra presente investigación, demostrando así el vínculo entre las variables estudiadas.

En consecuencia tras el resultado encontrado en el coeficiente Rho entre la correlación de las dos variables, se decide por aceptar la hipótesis planteada, que refiere que si existe una relación importante entre motivación laboral y desempeño en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT-Tumbes.

Sobre la primera hipótesis específica la cual fue, existe una relación significativa entre motivación laboral y desenvolvimiento laboral del personal administrativo de la MPT-Tumbes, tras la aplicación del cuestionario se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva media con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.298, también se logró conseguir otros resultados que demuestran que del total de encuestados el 28.6% manifestó que el cruce entre la variable y la primera dimensión se encuentra en un nivel alto, el 11.9% manifestó sobre el cruce que se encuentra en un nivel medio, y el 2.4% manifestó que el cruce está en un nivel bajo.

Todos estos resultados se asemejan a los logros conseguidos por Chinguel (2020) del cual podemos decir que tuvo como meta definir la relación entre motivación y desempeño de los trabajadores de una institución financiera de la ciudad de Jaén, dicha investigación tuvo rasgos no experimentales con corte

correlacional y con enfoque cuantitativo. Tras la aplicación del instrumento a 32 asalariados se obtuvo como resultado un coeficiente de $Rho = 0.782$ llegando así a demostrar que existe una correlación positiva considerable entre las dos variables. Como último se puede decir que esto explica que a mayor motivación en los colaboradores se obtendrá como resultado un excelente desempeño.

Desde otro punto Blaz y Huamán (2021), quienes realizaron un estudio con el que busco determinar el vínculo entre la motivación y el desempeño del usuario administrativo de una empresa pesquera, el estudio tuvo como enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal. Tras la aplicación del instrumento a 34 asalariados, obtuvo como resultado un coeficiente de Rho Spearman de 0.595, demostrando así una correlación positiva considerable entre las variables. De otra manera esta Bravo (2021), quien ejecuto una investigación de tipo correlacional con enfoque cuantitativo, dicha investigación tuvo como fin demostrar el grado de vínculo entre motivación y desempeño de una entidad policial, como consecuencia a la aplicación del instrumento se tuvo como logro un coeficiente de $Tau b$ DE Kendall de 0.749, manifestando así una correlación positiva considerable entre las variables. En contraste, se puede decir que las indagaciones mencionadas anteriormente, demuestran semejanza a los resultados encontrados, logrando así aceptar la hipótesis específica planteada en nuestra investigación.

Por otro lado la segunda hipótesis específica planteada fue, existe una relación significativa entre motivación laboral y capacidad laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la MPT-Tumbes, en la tabla N°15 se puede observar que si existe una correlación con un coeficiente de Rho de Spearman en un valor de 0.522, teniendo en cuenta los criterios de niveles de correlación, se puede decir que ese valor de coeficiente se encuentra situada en una correlación positiva considerable, también se logró conseguir otros resultados que demuestran que del total de encuestados el 32.1% manifestó que el cruce entre la variable y la segunda dimensión se encuentra en un nivel alto, el 22.6% manifestó sobre el cruce que se encuentra en un nivel medio, y el 6% manifestó que el cruce está en un nivel bajo.

Los resultado se pueden comparar con la tesis de Massella (2018), la que tuvo como meta determinar el vínculo entre motivación y satisfacción, la tesis fue de enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, en dicha tesis se observa que

el autor logro encontrar una correlación positiva considerable con un coeficiente de Pearson de 0.815, este resultado se obtuvo tras la aplicación de dos cuestionarios en escala de Likert y tuvo participación de 70 individuos de una empresa en Guatemala, como conclusión el autor manifestó que se debe mejorar la motivación dentro de la empresa para aumentar el grado de satisfacción.

Desde otro punto tenemos a Ludeña (2019), quien realizó un estudio con el que busco determinar el vínculo entre satisfacción y el desempeño de los usuarios de un centro de salud, el estudio tuvo como metodología cuantitativa-descriptiva, de incisión correlacional. Tras la aplicación del instrumento a 35 usuarios de la empresa, obtuvo como resultado un coeficiente de Rho Pearson de 0.576, demostrando así una correlación positiva considerable entre las variables. De otra manera esta Cárdenas (2021), quien ejecuto una investigación de tipo descriptiva-correlacional con enfoque cuantitativo, con corte transversal, dicha investigación tuvo como fin demostrar la ilación entre la motivación el desempeño de 133 obstetras de la Diresa de Apurímac, como consecuencia a la aplicación del instrumento se tuvo como logro un coeficiente de Spearman de 0.695, manifestando así una correlación positiva considerable. Como conclusión se puede decir que las tesis en discusión conllevan a que si existe una correlación positiva, logrando así la aceptación de la segunda hipótesis especifica planteada.

Como último , la tercera hipótesis especifica planteada fue, existe relación importante entre motivación y eficacia laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la Mpt-Tumbes, por ello los resultados que se obtuvieron en la prueba no paramétrica, arrojaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.511, el cual expresa una correlación positiva considerable entre la variable y la tercera dimensión, también se logró conseguir otros resultados que demuestran que del total de encuestados el 31% manifestó que el cruce entre la variable y la tercera dimensión se encuentra en un nivel alto, el 19% manifestó sobre el cruce que se encuentra en un nivel medio, y el 9.5% manifestó que el cruce está en un nivel bajo.

Dichos resultados se comparan y a la vez se asemejan a los resultados encontrados en la tesis de Medina (2020), la cual tuvo como meta el de realizar un análisis para obtener el nivel de incidencia entre la motivación y desempeño organización de los operarios de una empresa, los resultado que encontró el autor,

tras la aplicación de un cuestionario estructurado el cual tuvo la participación de 35 asalariados, se tuvo como resultado un valor de correlación en 0.823, demostrando así un tipo de correlación positiva directa entre las variables estudiadas.

Desde otro punto tenemos a Mora (2020), quien realizó un estudio con el que busco determinar el vínculo entre motivación y productividad de los asalariados de una industria, el estudio tuvo como característica ser cuantitativa, con diseño no experimental con corte correlacional. Tras la aplicación del instrumento a 50 asalariados de la industria, se obtuvo como resultado un coeficiente de Rho Pearson de 0.600, demostrando así una correlación positiva considerable entre las variables. De otra manera esta Castillo (2021), quien ejecuto un artículo de tipo explorativo-descriptivo con enfoque cuantitativo, con corte correlacional, dicha investigación tuvo como fin demostrar el dominio que tiene la motivación en el desempeño de los docente de una dirección de educación del Ecuador, se tuvo la participación de 288 docentes, como consecuencia a la aplicación del instrumento se tuvo como logro un coeficiente de Spearman de 0.602, manifestando así una correlación positiva considerable. Como conclusión se puede decir que las tesis en discusión conllevan a que si existe una correlación positiva, logrando así la aceptación de la tercera hipótesis específica planteada.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se logro obtener resultado obtenido sobre el análisis estadístico y descriptivo de la variable motivación laboral, mostrando así que el 23.8% del total de encuestado manifestó que esta variable genera un efecto de nivel bajo en la institución, el 36.9% manifestó que genera un efecto de nivel medio y el 39.3% manifestó que esta variable genera un efecto de nivel alto en la organización. Por otro lado la variable desempeño laboral estuvo determinado por el 6% que manifiesta que esta variable genera un efecto de nivel bajo en la institución, el 31% manifiesta que genera un efecto de nivel medio y por último el 63.1% manifestó que esta variable implica un efecto de nivel alto en la institución. Sobre la intersección de la variables se obtuvo como resultado una correlación positiva considerable en un coeficiente de 0.541 y una sig. Bilateral = 0,00. En contraste, se puede decir que para obtener un excelente desempeño laboral por parte de los colaboradores se deber lograr conseguir una excelente motivación laboral que les promueva a realizar con esfuerzo y dar lo mejor en cada uno de sus trabajos.

Segunda: Los logros descriptivos conseguidos del estudio y análisis sobre la dimensión desenvolvimiento laboral, mostraron que el 4.6% declaro que esta dimensión genera un efecto de nivel bajo en la institución, el 35.7% declaro que genera un efecto de nivel medio y el 59.5% declaro que esta dimensión lograr un efecto de nivel alto en la institución. Tras la realizacion del análisis estadístico inferencial se logró obtener una correlación de 0.298 y de sig. Bilateral = 0,00, confirmado así que existe una correlación positiva media entre la dimensión y la variable. Por ello se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que existe una relación positiva entre motivación laboral y desenvolvimiento laboral .

Tercera: La metas descriptivas conseguidas del análisis de la dimensión capacidad laboral, demostraron que el 9.5% declaro que esta dimensión genera un efecto de nivel bajo en la institución, el 41.7% declaro que genera un efecto de nivel medio y el 48.8% declaro que esta dimensión lograr un efecto de nivel alto en la institución. Tras la realizacion del análisis estadístico inferencial se logró obtener una correlación de 0.522 y de sig. Bilateral = 0,00, confirmado así que existe una correlaciona positiva considerable entre la dimensión y la variable. Por ello se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que existe una relación positiva entre motivación laboral y capacidad laboral.

Cuarta: La metas descriptivas conseguidas del análisis de la dimensión eficacia laboral, demostraron que el 14.3% declaro que esta dimensión genera un efecto de nivel bajo en la institución, el 35.7% declaro que genera un efecto de nivel medio y el 50% declaro que esta dimensión lograr un efecto de nivel alto en la institución. Tras la realizacion del análisis estadístico inferencial se logró obtener una correlación de 0.239 y de sig. Bilateral = 0,00, confirmado así que existe una correlaciona positiva media entre la dimensión y la variable. Por ello se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que existe una relación positiva entre motivación laboral y eficacia laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Recomendamos a la alta gerencia implementar estrategias de mejoras a través de juegos lúdicos, con el fin de que el trabajador se sienta menos estresado con la carga laboral que afronta día a día, por otra parte se debe implementar estrategias de reconocimientos a través de constancias y diplomas al mejor trabajador de la institución, logrando así fomentar en el trabajador un sentimiento de estima por parte de la institución y los altos directivos.

Recomendamos a la Gerencia Municipal que a través del área de administración , se realice mejoras en la ergonomía institucional, fomentando así seguridad dentro de la institución, a la vez implementar adecuados materiales y equipos para el mejor desarrollo de actividades de los trabajadores municipales

Recomendamos a la sub gerencia de personal, realizar capacitaciones para el desarrollo de activos y así obtener un mayor nivel de competitividad, logrando así una mejora en la atención del cliente.

Recomendamos a la gerencia de la municipalidad a sensibilizar al trabajador con la evaluación 360 grados, fomentando así el origen de que los equipos de trabajos sean más conectados y complejos, con el objetivo de lograr con los lineamientos establecidos en el plan operativo institucional de la Municipalidad.

REFERENCIAS

- Arévalo, D., Padilla, C. Medición de la confiabilidad del aprendizaje del programa Rstudio mediante alfa de Cronbach. Universidad católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469/pdf
- Arias, J., Villasís, K., Miranda, N. (2016) . *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alerg Méx, México
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/%20view/181/309>
- Arias, F. G. (2016). *El proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica (Séptima ed.)*. Caracas, Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Episteme. <https://idoc.pub/documents/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf-klzzm8k2r7lg>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación (Tercera ed.)*. México: Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Blaz, Y., & Huamán, K. (2021). *La motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76703>
- Bravo, B. (2021). *Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021. (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70990>
- Cabezas, V. (01 de Diciembre de 2020). *El Covid-19 y el derecho del trabajo: sintomatología de un modelo en emergencia*. *Iuris Dictio*, 177-193.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Calero, L. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la agencia CrediScotia financiera S.A sucursal Tumbes. (Tesis de*

Licenciatura). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
<https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/4684>

Cárdenas, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f926df9c9300af2c1a5712a492b01564

Carrillo, E., & Sandoval, I. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de los establecimientos de hospedaje del distrito de Tumbes – 2016. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/330>

Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación (Tesis de Maestría)*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434>

Charleux, F. & Loubat, J. (2016). *Motivar y animar equipos en trabajo social: Guía muy práctica. Primera Edición, editorial sociocultural*.
https://books.google.com.pe/books?id=APekDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion+laboral+libro&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Chinguel, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del banco Scotiabank Jaén. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Señor de Sipan, Pimentel. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8695>

Coelho, F.(2020). *Metodología de la investigación*. En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/metodologia-de-la-investigacion/>

Colchado, F., & Villa, J. (2021). *Estrés y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa conserva de Chimbote,2021.(Tesis de Licenciatura)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64715/Colchado_CFE-Villa_OJAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- De Jesús, (2015). *La importancia de motivar a nuestros empleados*. Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/la-importancia-demotivar-a-nuestros-empleados/>
- Dios, R. (2020). *Motivación laboral y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N°020 Hilario Carrasco Vincas. Tumbes - Corrales, en el año 2019. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2247>
- Duarte, M., & Sandoval, L. (02 de Julio de 2015). *La utopía del derecho laboral en misiones diplomáticas*. Revista de Derecho Público, 04-19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15425/redepub.34.2015.01>
- Escudero, F. (2017). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Global Sales Solutions, campaña Tmec-in, Cercado de Lima, 2017. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22346>
- Fernández, V. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. Revista Espíritu Emprendedor TES, Vol 4, 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Galicia, L., Balderrama, J., Navarro, R. Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual, Apertura (Guadalajara, Jal.) <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental, Huancayo https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García, M. (03 de Junio de 2020). *La COVID-19 evidencia problemas de la realidad social del trabajo*. Revista española de Sociología, 727-729. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2020.46>

- Gestión(12 de 10 de 2020). *GESTION.PE. GESTION.PE:*
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-nuevo-perfil-del-trabajador-en-el-peru-que-se-formo-durante-la-pandemia-noticia/>
- Gómez, G. (2020). *Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España.* Revista Mediterránea, España.
<https://www.doi.org/10.14198/MEDCOM000018>
- Grijalva, M., Guamán, M., & Castro, J. (14 de Diciembre de 2019). *Desempeño laboral como vector ocupacional.* mktDescubre, 22-288.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36779/mktdescubre/v%23.%23>
- Guirado, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom. (Tesis de doctorado)* Universidad católica de Murcia. España.
<http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Inguillay, L., Tercero, S., López, J. (2020). *Ética en la investigación científica.* Revista Imaginario Social. <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Lama. P., Lama, M., Lama, A. (2021). *Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique.* Horizonte de la Ciencia, Universidad Nacional del Centro del Perú.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.22.1078>
- La República. (24 de Enero de *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo.* Diario la Republica.
<https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Lluncor, M., Cacho, A., Walter, Z. & Olano, D.(Enero- Marzo 2021). *El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas.* Revista Pakamuros.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159/191>
- Ludeña, Elio. (2019). *La satisfacción y el desempeño laboral del personal del centro de salud B IESS Celica. (Tesis de Maestría)* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13240/1/T-UCSG-POS-MGSS-205.pdf>

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (Enero de 2020). *La motivación en el desempeño de los empleados de los hoteles en el canton quevedo Ecuador*. Universidad y Sociedad, 360. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Medina, Patricia & Deroncele, Ángel. (2020). *La práctica investigativa dialógico-reflexiva para orientar la problematización como operador epistémico de la construcción científico-textual*. Revista Inclusiones Vol: 7. https://www.academia.edu/42455341/La_pr%C3%A1ctica_investigativa_dial%C3%B3gico_reflexiva_para_orientar_la_problematizaci%C3%B3n_como_operador_epist%C3%A9mico_de_la_construcci%C3%B3n_cient%C3%ADfico_textual

Medina, R. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A.* (Tesis de Magistratura). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>

Mejía, E., Soto, P., Cortes, J., & Vargas, F. (2021). *Modelo para la evaluación del desempeño laboral*. (U. C. Colombia, Ed.) Notas de Clase. <https://doi.org/https://doi.org/10.16925/gcnc.21>

Massella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción - Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>

Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B. , Vázquez, M. ,Díaz, C.(2021) , *Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia*, Universidad Autónoma de Puebla, México. <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>

- Mora, G. (2020). *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Miguel de Cervantes, Chile. <https://www.uncervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/TES IS21enerorev1-convertido11-.pdf>
- Nova, J. A. D.-, Mosqueda, J. S. H., & Tobón, S. T. (2016). *Juicio de expertos para la validación de un instrumento de medición del síndrome de burnout en la docencia*. Ra Ximhai, 327-346. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194023>
- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento organizacional: manual auto formativo interactivo*. Universidad Continental. Huancayo, Peru. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf
- Parra, E., & Tineo, Y. (2019). *Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura, Tumbes, 2018. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNTU_15de8188d483ecbae5fced07efd47279
- Peña, H., & Villon, S. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*, Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Posso, R., & Lorenzo, E. *Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física*. Universidad Central de Chimborazo, Ecuador <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1410/1345>
- Puerco, Y. (Julio de 2015). *diseño de un programa para fortalecer las habilidades de liderazgo y toma de decisiones para la planeación estratégica del gerente general de la empresa amagua cem Guayaquil 2014. (Tesis de Maestría)*. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13248/1/Tesis%20%20Magister%20Yaninna%20Puerco.pdf>

- RPP noticias. (15 de Julio del 2022). *Empleo: ¿Cómo cambió la situación laboral de los peruanos en Lima durante los últimos meses?*
<https://rpp.pe/economia/economia/empleo-como-cambio-la-situacion-laboral-de-los-peruanos-en-lima-durante-los-ultimos-meses-noticia-1418317?ref=rpp>
- Sadler, J. (Diciembre de 2020). *Cigna Covid-19 Global Impact Study. Future Uncertainty Hangs Heavy.*
https://www.cignainternational.com/static/docs/pdfs/en/Cigna_Covid-19-Wave-IV-Report.pdf
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, S. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (Primera ed.)*. (U. R. Palma, Ed.) Lima, Lima, Perú: Bussiness Suport Aneth S.R.L.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sanchez, I. (2020). *La Motivación y el desempeño laboral de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo*. Universidad Privada del Norte.
 doi:<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santiago, C., & Rojas, S. (15 de Agosto de 2021). *Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano*. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación(11), 438-439.
<https://doi.org/https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Seminario, Y. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/123456789/2213>
- Suárez, E., Ostos, C., & Otero, A. (31 de Enero de 2021). *El impacto de la emergencia sanitaria por COVID-19*. Interconectando Saberes, 107-117.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25009/is.v0i11.2684>

- Rodríguez, Y.(2020). *Metodología de la investigación. Klik soluciones educativas, México.*
https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+que+es&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Torcatt, T. (2020). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela.* Revista de Ciencias Sociales, XXVI(Especial 2), 42-53. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rsc.v26i0.34112>
- Turienzo, M.(2016). *El pequeño libro de la motivación. Primera edición, Centro Libros PAFP. Barcelona España.*
https://books.google.com.pe/books?id=tnmfDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=editions:1YP76Cx4pkC&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Vanegas, C., & Jaramillo, R. (15 de Mayo de 2020). *El trabajo y la seguridad social en tiempos de la COVID-19.* Opinión Jurídica, 207-224. <https://doi.org/https://doi.org/10.22395/ojum.v19n40a10>
- Velásquez, A. (30 de Octubre de 2017). *eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral.* Education in the Knowledge Society, 53-66. <https://doi.org/http://orcid.org/0000-0002-4393-6808>
- Villareal, J. (2000). *Cucunubá : Modelo para desarrollo sostenible (Primera ed.).* Bogotá, Bogotá , Colombia: Printed in Colombia.
https://books.google.com.pe/books?id=L0pB_Y6eKd4C&pg=PA17&dq=instrumentos+de+recolecci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiatluYmqj2AhWZqpUCHTZaD10Q6AF6BAgEEA#v=onepage&q=instrumentos%20de%20recolecci%C3%B3n&f=true
- Villasis, M. & Miranda, M. (2016) *El protocolo de investigación IV: las variables de estudio.* Revista Alergia México, México. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i3.199>
- Vivas, J. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la División de Fiscalización de personas naturales de la Intendencia Lima*

SUNAT, 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23546>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Publicaciones de las Naciones Unidas, 08-12.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Yuguari, D. (2016). Estudio descriptivo de la motivación del personal de Sefardi CIA .LTDA, con base en la teoría de las expectativas y teoría de la equidad. (*Tesis de Licenciamiento*). *Escuela Politécnica Nacional*.
<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/16847/1/CD-7426.pdf>

Anexo 2. Operacionalización de la variable motivación laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ESCALA
Motivación laboral	Turienzo (2016, p.13-14), señala que la motivación no está definida siempre a un logro por alcanzar, por ello la motivación es el pensamiento, motivo y sentimiento que hace resorte el interior de una persona para poder accionar, y con ello el cuerpo de la persona se dirigirá a cumplir metas y objetivos planteados en una institución o en su vida personal.	Trabajo desafiante	Sera medida por el desafío, aprendizaje y crecimiento personal	Desafío Aprendizaje Crecimiento personal	Escala Ordinal Likert 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas Veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre
		Factores intrínsecos	Sera medida la seguridad en el trabajo, responsabilidad y oportunidad de ascenso	Seguridad en el trabajo Responsabilidad Oportunidad de ascenso	
		Factores extrínsecos	Sera medida por el reglamento interno, el reconocimiento laboral y la remuneración	Reglamento interno Reconocimientos laborales Remuneración	

Nota: Fuente : Elaboración Propia

Anexo 3. Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ESCALA
Desempeño Laboral	Utilizando las palabras de la autora Naña (2017,p.21), la cual señala que el desempeño en el trabajo, está dado por la forma en que los individuos de una empresa realizan sus obligaciones, actividades y funciones asignadas, también refiere que el desempeño individual es un factor que afecta de forma gradual al trabajo en equipo y a su vez esta limita el crecimiento de productividad de la organización.	Desenvolvimiento laboral	Sera medida por la ergonomía laboral y las capacitaciones laborales	Comunicación Ambiente Laboral Capacitaciones	Escala Ordinal Likert 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas Veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre
		Capacidad Laboral	Sera medida por la colaboración laboral y la comodidad laboral	Experiencia Conocimiento del trabajo Comodidad laboral	
		Eficacia laboral	Sera medida por el compromiso trabajo en equipo y cumplimiento de tareas	Compromiso Trabajo en equipo Cumplimiento de tareas	

Nota: Fuente : Elaboración Propia

Anexo 4. Autorización de ejecución de tesis



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CARTA N° 85 -2022/MPT-SGDP.ABG.TNT

Tumbes, 28 de Marzo 2022

DRA.
PLASENCIA MARIÑOS YVETTE CECILIA
COORDINADORA NACIONAL TITULACION
PE ADMINISTRACIÓN
Presente

ASUNTO : SE AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION (TESIS)

REF : REGISTRO N°03433

Tengo el agrado dirigirme a usted, para saludarla y en nombre de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Tumbes que represento, y a la vez comunicarle lo siguiente:

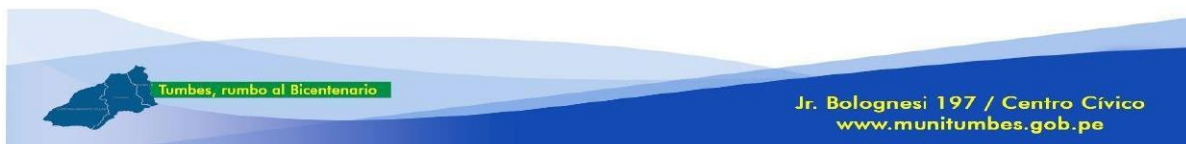
Que se AUTORIZA al joven FREDDY AUGUSTO ZARATE SERRANO, estudiante del Programa de Titulación para universidades no licenciadas de la Universidad Cesar Vallejo, con la finalidad de desarrollar su trabajo de investigación PARA PROYECTO DE TESIS denominado : Motivación y Desempeño laboral en época del Sars CoV-2 personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022, brindándole las facilidades requeridas.

Asimismo se le comunico que al término de su trabajo de investigación deberá remitir informe a esta sub gerencia.

Sin otro particular quedo de Ud.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES
Abog. JOSILIO TACAESI NOLE
SUB GERENTE DE PERSONAL



Anexo 5. Cuestionario para medir motivación laboral

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan Desempeño y motivación laboral en época del Sars CoV-2 del personal de la Municipalidad Provincial de Tumbes, para el cual se plantea las siguientes escalas:

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural y marque con un (X) la respuesta que considere correcta. Contestando a todas las preguntas respecto a la labor que realiza como colaborador de la empresa, a continuación se muestra el objetivo.

Objetivo: Determinar la relación entre el Desempeño y motivación laboral en época del Sars CoV-2 del personal de la MPT-TUMBES.

N°	Dimensiones e ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Labor desafiante						
Indicador: Desafío						
1	Considera usted que las tareas que realiza apoyan al buen funcionamiento de la institución					
2	Cree usted que la experiencia es un factor importante para la realización de funciones					
3	Esta usted de acuerdo con que el trabajo en equipo permite cumplir logros institucionales					
Indicador: Aprendizaje						
4	Considera usted que el aprendizaje de funciones depende de una buena comunicación en el trabajo					
5	Considera usted que el buen entendimiento de funciones depende de un buen aprendizaje laboral					
6	Esta usted de acuerdo que para cumplir con sus funciones se debe contar con primero con un buen aprendizaje de estas					
Indicador: Crecimiento personal						
7	Esta usted de acuerdo que para obtener un crecimiento personal se debe contar con un excelente ambiente laboral					
8	Cree usted que las capacitaciones mejoran el crecimiento personal de los trabajadores					
9	Considera usted que se debe contar con una buena comodidad laboral para el desarrollo adecuado de funciones					
10	Esta usted de acuerdo que el trabajo en equipo aporta al desarrollo personal de los colaboradores					
Dimensión: Factores intrínsecos						
Indicador: Seguridad en el trabajo						
11	Considera usted que la señalizaciones de seguridad dentro de la institución deben ser comunicadas por folletos					
12	Cree usted que al tener buen conocimiento sobre el uso adecuado de equipos de protección anti covid-19, estos le brindaría mejor seguridad					
13	Cree usted que es compromiso de todo el personal mantener una buena seguridad dentro de la institución					
14	Está de acuerdo usted que si se trabaja en equipo se obtendrá mejor seguridad en el trabajo					
Indicador: Responsabilidad						
15	Está de acuerdo usted que es responsabilidad de su jefe inmediato mantener un buen comunicación laboral					
16	Considera que es responsabilidad de usted y sus compañeros fomentar un buen clima laboral					
17	Cree usted que es responsabilidad de todo el personal asistir a las capacitaciones que brinda la institución					
Indicador: Oportunidad de ascenso						
18	Considera usted que para tener una oportunidad de ascenso se debe considerar la experiencia laboral					
19	Cree usted que mientras más conocimientos de tareas y funciones le permitirán tener un ascenso profesional					
20	Esta usted de acuerdo que el compromiso con el trabajo genera oportunidades de ascenso					
Dimensión: Factores extrínsecos						
Indicador: Reglamento interno						
21	Cree usted que se debe considera en el reglamento interno capacitaciones de crecimiento profesional					
22	Esta usted de acuerdo que la experiencia laboral tiene que ser considera en el reglamento interno para el disposición de cargos laborales					
23	Considera usted que el trabajo en equipo debe considerarse como norma dentro de la institución					
Indicador: Reconocimientos laborales						
24	Cree usted que tiene que dar reconocimientos laborales a las areas que cuentan con una buena comunicación laboral					
25	Considera usted que el conocimiento de tareas genera reconocimientos laborales por parte de su jefe inmediato					
26	Está de acuerdo usted que el cumplimiento de tarea genera agradecimientos laborales					
Indicador: Remuneración						
27	Esta conforme usted con el salario que percibe a consecuencia de su experiencia laboral					
28	Cree usted que mientras más conocimiento del trabajo mejor salario se debe recibir					
29	Cree usted que el compromiso laboral permite obtener incentivos en el salario					
30	Considera usted que el cumplimiento de tareas permite obtener una mejor remuneración					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 6. Cuestionario para medir desempeño laboral

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan Desempeño y motivación laboral en época del Sars CoV-2 del personal de la Municipalidad Provincial de Tumbes, para el cual se plantea las siguientes escalas:

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural y marque con un (X) la respuesta que considere correcta. Contestando a todas las preguntas respecto a la labor que realiza como colaborador de la empresa, a continuación se muestra el objetivo.

Objetivo: Determinar la relación entre el Desempeño y motivación laboral en época del Sars CoV-2 del personal de la MPT-TUMBES.

N°	Dimensiones e ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Desarrollo laboral						
Indicador: Comunicación						
1	Considera usted que la comunicación en la institución le genera un crecimiento personal					
2	Considera usted que los reconocimientos dentro de la institución son comunicados adecuadamente					
3	Esta usted de acuerdo con que los ascensos laborales en la institución deben ser comunicados de manera formal.					
Indicador: Ambiente Laboral						
4	Considera usted que la institución le brinda una adecuada seguridad para el desarrollo de sus funciones					
5	Cree usted que los altos directivos crean condiciones adecuadas para el buen funcionamiento de la institución					
6	Esta usted de acuerdo que la responsabilidad con el trabajo promueve el buen funcionamiento de la institución					
Indicador: Capacitaciones						
7	Cree usted que se debe considerar a la responsabilidad como tema importante en las capacitaciones					
8	Esta usted de acuerdo que se tiene que brindar reconocimientos después de las capacitaciones					
9	Esta usted de acuerdo que la seguridad en el trabajo debe ser fomentada por medio de capacitaciones					
10	Cree usted que los trabajos a los que se le encomiendan realizar deben ser explicadas por su superior de manera concreta y clara					
Dimensión: Capacidad laboral						
Indicador: Experiencia						
11	Esta usted de acuerdo que la experiencia de trabajo debe ir acorde con el salario					
12	Considera usted que las oportunidades de aprendizaje aportan a la experiencia laboral					
13	Considera usted que la oportunidades de ascenso tienen que ir acuerdo a la experiencia laboral					
14	Observa usted que las funciones destinadas al personal van de acuerdo a la experiencia laboral					
Indicador: Conocimiento del trabajo						
15	Considera usted que los conocimientos sobre el trabajo generan un crecimiento personal al colaborador					
16	Considera usted que dentro del reglamento interno se debe considerar los conocimientos laborales como requisito para la designación de un cargo					
17	Esta usted de acuerdo que los conocimientos laborales deben estar referenciado al salario					
Indicador: Comodidad laboral						
18	Esta usted de acuerdo que la comodidad en el trabajo genera un crecimiento personal					
19	Considera usted que los equipos de protección contra el Covid-19 crean comodidad y seguridad en el trabajo					
20	Está de acuerdo usted que los ascensos en la institución dependen de las oportunidades laborales					
Dimensión: Eficacia laboral						
Indicador: Compromiso						
21	Considera usted que se debe tener compromiso al momento de realizar las funciones asignadas					
22	Esta usted de acuerdo que el aprendizaje de tareas encomendadas depende del compromiso					
23	Cree usted que se tiene que dar reconocimientos a los trabajadores que tienen un buen compromiso laboral					
Indicador: Trabajo en equipo						
24	Cree usted que trabajando en equipo se puede obtener mayor remuneración en la institución					
25	Considera usted que el aprendizaje de tareas es más efectivo trabajando en equipo					
26	Esta usted de acuerdo que la responsabilidad con el trabajo es tarea de todo el personal de la institución					
27	Cree usted que se debe brindar reconocimiento al buen trabajo en cooperación dentro de la institución					
Indicador: Cumplimiento de tareas						
28	Considera usted que cumple con las tareas que su superior le designa					
29	Esta usted de acuerdo que su crecimiento personal depende del cumplimiento de tareas designadas					
30	Considera usted que la responsabilidad es parte fundamental para la realización y cumplimiento de tareas					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 7. Instrumento Validado: Desempeño laboral

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Desempeño Laboral

N°	DIMENSION / ítems		Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
	VARIABLE: DESEMPEÑO		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION 1 : Desarrollo laboral															
1	Comunicación	Considera usted que la comunicación en la institución le genera un crecimiento personal				x			X					X	
2		Considera usted que los reconocimientos dentro de la institución son comunicados adecuadamente			x	x				X				X	
3		Esta usted de acuerdo con que los ascensos laborales en la institución deben ser comunicados de manera formal.			x					x					
4	Ambiente Laboral	Considera usted que la institución le brinda una adecuada seguridad para el desarrollo de sus funciones			x					x				x	
5		Cree usted que los altos directivos crean condiciones adecuadas para el buen funcionamiento de la institución				x			x				x		
6		Esta usted de acuerdo que la responsabilidad con el trabajo promueve el buen funcionamiento de la institución				x				x				x	
7	Capacitaciones	Cree usted que se debe considerar a la responsabilidad como tema importante en las capacitaciones			x				X				X		
8		Esta usted de acuerdo que se tiene que brindar reconocimientos después de las capacitaciones			x				x						
9		Esta usted de acuerdo que la seguridad en el trabajo debe ser fomentada por medio de capacitaciones			x					x					
10		Cree usted que los trabajos a los que se le encomiendan realizar deben ser explicadas por su superior de manera concreta y clara			x					X				X	
DIMENSION 2 : Capacidad Laboral															
11	Experiencia	Esta usted de acuerdo que la experiencia de trabajo debe ir acorde con el salario			x				X				X		
12		Considera usted que las oportunidades de aprendizaje aportan a la experiencia laboral				x				x					
13		Considera usted que la oportunidades de ascenso tienen que ir acuerdo a la experiencia laboral				x									
14		Observa usted que las funciones destinadas al personal van de acuerdo a la experiencia laboral			x					X				X	
15	Conocimiento del trabajo	Considera usted que los conocimientos sobre el trabajo generan un crecimiento personal al colaborador			x				x					x	
16		Considera usted que dentro del reglamento interno se debe considerar los conocimientos laborales como requisito para la designación de un cargo				x			x					x	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Desempeño laboral

N°	DIMENSION / Ítems		Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
	VARIABLE: DESEMPEÑO		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION 1 : Desenvolvimiento laboral															
1	Comunicación	Considera usted que la comunicación en la institución le genera un crecimiento personal				x			X					X	
2		Considera usted que los reconocimientos dentro de la institución son comunicados adecuadamente			x	x				X				X	
3		Esta usted de acuerdo con que los ascensos laborales en la institución deben ser comunicados de manera formal.			x					x					
4	Ambiente Laboral	Considera usted que la institución le brinda una adecuada seguridad para el desarrollo de sus funciones			x					x				x	
5		Cree usted que los altos directivos crean condiciones adecuadas para el buen funcionamiento de la institución				x			x				x		
6		Esta usted de acuerdo que la responsabilidad con el trabajo promueve el buen funcionamiento de la institución				x			x					x	
7	Capacitaciones	Cree usted que se debe considerar a la responsabilidad como tema importante en las capacitaciones			x				X				X		
8		Esta usted de acuerdo que se tiene que brindar reconocimientos después de las capacitaciones			x					x					
9		Esta usted de acuerdo que la seguridad en el trabajo debe ser fomentada por medio de capacitaciones			x					x					
10		Cree usted que los trabajos a los que se le encomiendan realizar deben ser explicadas por su superior de manera concreta y clara			x					X				X	
DIMENSION 2 : Capacidad Laboral															
11	Experiencia	Esta usted de acuerdo que la experiencia de trabajo debe ir acorde con el salario			x				X				X		
12		Considera usted que las oportunidades de aprendizaje aportan a la experiencia laboral				x				x					
13		Considera usted que la oportunidades de ascenso tienen que ir acorde a la experiencia laboral				x									
14		Observa usted que las funciones destinadas al personal van de acuerdo a la experiencia laboral			x					X				X	
15	Conocimiento del trabajo	Considera usted que los conocimientos sobre el trabajo generan un crecimiento personal al colaborador			x					x				x	
16		Considera usted que dentro del reglamento interno se debe considerar los conocimientos laborales como requisito para la designación de un cargo				x			x					x	
17		Esta usted de acuerdo que los conocimientos laborales deben estar referenciado al				x				x			x		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Desempeño Laboral

N°	DIMENSION / Ítems		Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
	VARIABLE: DESEMPEÑO		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION 1 : Desenvolvimiento laboral															
1	Comunicación	Considera usted que la comunicación en la institución le genera un crecimiento personal				x			X					X	
2		Considera usted que los reconocimientos dentro de la institución son comunicados adecuadamente			x	x				X				X	
3		Esta usted de acuerdo con que los ascensos laborales en la institución deben ser comunicados de manera formal.			x					x					
4	Ambiente Laboral	Considera usted que la institución le brinda una adecuada seguridad para el desarrollo de sus funciones			x					x				x	
5		Cree usted que los altos directivos crean condiciones adecuadas para el buen funcionamiento de la institución				x			x				x		
6		Esta usted de acuerdo que la responsabilidad con el trabajo promueve el buen funcionamiento de la institución				x			x					x	
7	Capacitaciones	Cree usted que se debe considerar a la responsabilidad como tema importante en las capacitaciones			x				X				X		
8		Esta usted de acuerdo que se tiene que brindar reconocimientos después de las capacitaciones			x					x					
9		Esta usted de acuerdo que la seguridad en el trabajo debe ser fomentada por medio de capacitaciones			x					x					
10		Cree usted que los trabajos a los que se le encomiendan realizar deben ser explicadas por su superior de manera concreta y clara			x					X				X	
DIMENSION 2 : Capacidad Laboral															
11	Experiencia	Esta usted de acuerdo que la experiencia de trabajo debe ir acorde con el salario			x				X				X		
12		Considera usted que las oportunidades de aprendizaje aportan a la experiencia laboral				x				x					
13		Considera usted que la oportunidades de ascenso tienen que ir acorde a la experiencia laboral				x									
14		Observa usted que las funciones destinadas al personal van de acuerdo a la experiencia laboral			x					X				X	
15	Conocimiento del trabajo	Considera usted que los conocimientos sobre el trabajo generan un crecimiento personal al colaborador			x					x				x	
16		Considera usted que dentro del reglamento interno se debe considerar los conocimientos laborales como requisito para la designación de un cargo				x			x					x	
17		Esta usted de acuerdo que los conocimientos laborales deben estar referenciado al				x				x			x		

		salario																		
18	Comodidad laboral	Esta usted de acuerdo que la comodidad en el trabajo genera un crecimiento personal			x				X										X	
19		Considera usted que los equipos de protección contra el Covid-19 crean comodidad y seguridad en el trabajo			x				x											
20		Está de acuerdo usted que los ascensos en la institución dependen de las oportunidades laborales				x				X										X
DIMENSION 3 : Eficacia laboral																				
21	Compromiso	Considera usted que se debe tener compromiso al momento de realizar las funciones asignadas				x			X										X	
22		Esta usted de acuerdo que el aprendizaje de tareas encomendadas depende del compromiso			x					x										
23		Cree usted que se tiene que dar reconocimientos a los trabajadores que tienen un buen compromiso laboral			x						x									
24	Trabajo en equipo	Cree usted que trabajando en equipo se puede obtener mayor remuneración en la institución			x					X									X	
25		Considera usted que el aprendizaje de tareas es más efectivo trabajando en equipo				x				X									X	
26		Esta usted de acuerdo que la responsabilidad con el trabajo es tarea de todo el personal de la institución			x					x										
27		Cree usted que se debe brindar reconocimiento al buen trabajo en cooperación dentro de la institución			x															
28	Cumplimiento de tareas	Considera usted que cumple con las tareas que su superior le designa			x					X									X	
29		Esta usted de acuerdo que su crecimiento personal depende del cumplimiento de tareas designadas				x				X									X	
30		Considera usted que la responsabilidad es parte fundamental para la realización y cumplimiento de tareas				x					x									

Observaciones: _____

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

03 de marzo del 2022

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. Mg.Luis Alberto Torres Cabanillas DNI: 08404690

Especialidad del validador: Estadístico.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



FIRMA

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

Anexo 8. Instrumento Validado: Motivación laboral

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Motivación Laboral

N°	DIMENSION / Ítems		Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
	VARIABLE: MOTIVACION		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN: Trabajo desafiante															
1	Trabajo desafiante	Considera usted que las tareas que realiza apoyan al buen funcionamiento de la institución			x				X					X	
2		Cree usted que la experiencia es un factor importante para la realización de funciones				x			x					x	
3		Esta usted de acuerdo con que el trabajo en equipo permite cumplir logros institucionales				x			x					X	
4	Aprendizaje	Considera usted que el aprendizaje de funciones depende de una buena comunicación en el trabajo			x				x					x	
5		Considera usted que el buen entendimiento de funciones depende de un buen aprendizaje laboral			x				x					x	
6		Esta usted de acuerdo que para cumplir con sus funciones se debe contar con primero con un buen aprendizaje de estas				x				x				x	
8	Crecimiento personal	Esta usted de acuerdo que para obtener un crecimiento personal se debe contar con un excelente ambiente laboral				x			X				X		
9		Cree usted que las capacitaciones mejoran el crecimiento personal de los trabajadores			x				x				x		
		Considera usted que se debe contar con una buena comodidad laboral para el desarrollo adecuado de funciones			x										
10		Esta usted de acuerdo que el trabajo en equipo aporta al desarrollo personal de los colaboradores			x				x				x		
DIMENSIÓN: Factores intrínsecos															
11	Seguridad en el trabajo	Considera usted que la señalizaciones de seguridad dentro de la institución deben ser comunicadas por folletos			x				X				X		
12		Cree usted que al tener buen conocimiento sobre el uso adecuado de equipos de protección anti covid-19, estos le brindaría mejor seguridad				x			x				x		
13		Cree usted que es compromiso de todo el personal mantener una buena seguridad dentro de la institución				x				x				x	
14		Está de acuerdo usted que si se trabaja en equipo se obtendrá mejor seguridad en el trabajo			x				x				x		
15	Responsabilidad	Está de acuerdo usted que es responsabilidad de su jefe inmediato mantener un buen comunicación laboral			x				X					X	
16		Considera que es responsabilidad de usted y sus compañeros fomentar un buen clima laboral				x			x				x		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Motivación Laboral

N°	DIMENSION / Ítems		Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
	VARIABLE: MOTIVACION		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN: Trabajo desafiante															
1	Desafío	Considera usted que las tareas que realiza apoyan al buen funcionamiento de la institución			x				X					X	
2		Cree usted que la experiencia es un factor importante para la realización de funciones				x			x					x	
3		Esta usted de acuerdo con que el trabajo en equipo permite cumplir logros institucionales				x			x					X	
4	Aprendizaje	Considera usted que el aprendizaje de funciones depende de una buena comunicación en el trabajo			x				x					x	
5		Considera usted que el buen entendimiento de funciones depende de un buen aprendizaje laboral				x			x					x	
6		Esta usted de acuerdo que para cumplir con sus funciones se debe contar con primero con un buen aprendizaje de estas				x				x				x	
8	Crecimiento personal	Esta usted de acuerdo que para obtener un crecimiento personal se debe contar con un excelente ambiente laboral				x			X				X		
9		Cree usted que las capacitaciones mejoran el crecimiento personal de los trabajadores				x			x				x		
		Considera usted que se debe contar con una buena comodidad laboral para el desarrollo adecuado de funciones				x									
10		Esta usted de acuerdo que el trabajo en equipo aporta al desarrollo personal de los colaboradores				x				x				x	
DIMENSIÓN: Factores intrínsecos															
11	Seguridad en el trabajo	Considera usted que la señalizaciones de seguridad dentro de la institución deben ser comunicadas por folletos				x			X				X		
12		Cree usted que al tener buen conocimiento sobre el uso adecuado de equipos de protección anti covid-19, estos le brindaría mejor seguridad				x			x				x		
13		Cree usted que es compromiso de todo el personal mantener una buena seguridad dentro de la institución				x				x				x	
14		Está de acuerdo usted que si se trabaja en equipo se obtendrá mejor seguridad en el trabajo				x				x				x	
15	Responsabilidad	Está de acuerdo usted que es responsabilidad de su jefe inmediato mantener un buen comunicación laboral				x			X					X	
16		Considera que es responsabilidad de usted y sus compañeros fomentar un buen clima laboral				x			x				x		
17		Cree usted que es responsabilidad de todo el personal asistir a las capacitaciones que brinda la institución				x				x				x	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Motivación Laboral

N°	DIMENSION / Ítems		Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
	VARIABLE: MOTIVACION		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN: Trabajo desafiante															
1	Desafío	Considera usted que las tareas que realiza apoyan al buen funcionamiento de la institución			x			X					X		
2		Cree usted que la experiencia es un factor importante para la realización de funciones				x		x					x		
3		Esta usted de acuerdo con que el trabajo en equipo permite cumplir logros institucionales				x		x					X		
4	Aprendizaje	Considera usted que el aprendizaje de funciones depende de una buena comunicación en el trabajo			x			x					x		
5		Considera usted que el buen entendimiento de funciones depende de un buen aprendizaje laboral			x			x					x		
6		Esta usted de acuerdo que para cumplir con sus funciones se debe contar con primero con un buen aprendizaje de estas				x				x			x		
8	Crecimiento personal	Esta usted de acuerdo que para obtener un crecimiento personal se debe contar con un excelente ambiente laboral				x		X				X			
9		Cree usted que las capacitaciones mejoran el crecimiento personal de los trabajadores			x			x				x			
		Considera usted que se debe contar con una buena comodidad laboral para el desarrollo adecuado de funciones			x										
10		Esta usted de acuerdo que el trabajo en equipo aporta al desarrollo personal de los colaboradores			x			x					x		
DIMENSIÓN: Factores intrínsecos															
11	Seguridad en el trabajo	Considera usted que la señalizaciones de seguridad dentro de la institución deben ser comunicadas por folletos			x			X				X			
12		Cree usted que al tener buen conocimiento sobre el uso adecuado de equipos de protección anti covid-19, estos le brindaría mejor seguridad				x		x				x			
13		Cree usted que es compromiso de todo el personal mantener una buena seguridad dentro de la institución				x				x			x		
14		Está de acuerdo usted que si se trabaja en equipo se obtendrá mejor seguridad en el trabajo			x			x					x		
15	Responsabilidad	Está de acuerdo usted que es responsabilidad de su jefe inmediato mantener un buen comunicación laboral			x			X					X		
16		Considera que es responsabilidad de usted y sus compañeros fomentar un buen clima laboral				x		x				x			
17		Cree usted que es responsabilidad de todo el personal asistir a las capacitaciones que brinda la institución				x			x				x		

DIMENSIONES		VARIABLE 2. MOTIVACION LABORAL																																												
		D1										D2										D2																								
INDICADOR		I10					I11					I12					I13					I14					I15					I16					I17					I18				
ENCUESTADO		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30															
1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5															
2		4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4															
3		5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4															
4		4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4															
5		5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4															
6		5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5															
7		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5															
8		5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4															
9		5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5															
10		3	4	5	4	3	4	4	3	5	2	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	4	3															
11		5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4																
12		3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4																
13		5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4															
14		5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4															
15		4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5															
16		5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5															
17		5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	5	5	5															
18		5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	5	5	5	5															
19		4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3															
20		4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4														
21		4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2														
22		5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	3															
23		5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4														
24		4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5														
25		5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4														
26		4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5														
27		4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4														
28		3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4														
29		4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5														
30		4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4														
31		5	5	4	3	4	2	5	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	2	5	4	4	5	5														
32		5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4														
33		2	3	5	3	4	3	4	5	4	3	3	4	5	2	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	5	3	5	4	3	4														
34		4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4														
35		2	3	2	4	4	5	4	5	4	3	2	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4														
36		5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4														
37		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4														
38		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4														
39		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4														
40		5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	2	4	4	4														
41		5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2														
42		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4														
43		5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4														
44		4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4														
45		4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4														
46		4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4														
47		3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4														
48		5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5														
49		4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5														
50		4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4														
51		4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4														
52		3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4														
53		4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	2	2														
54		4	2	3	3	4	4	5	5	5	1	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	1	5	2	3	5	2	5	5	5	5														
55		5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	2														
56		5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3														
57		5	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3														
58		5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5														
59		4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3														
60		5	5	4	5	4	5	4	3	4	2	3	3	2	3	5	5	3																												

Anexo 10: Detalle de fiabilidad

Variable 1 motivación laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	121.31	111.180	.420	.861
P2	121.45	109.672	.456	.860
P3	121.37	110.621	.395	.861
P4	121.42	112.318	.381	.862
P5	121.48	111.240	.462	.860
P6	121.45	112.275	.348	.862
P7	121.51	109.843	.449	.860
P8	121.33	109.960	.439	.860
P9	121.27	111.695	.393	.861
P10	121.51	105.867	.611	.855
P11	121.61	109.759	.410	.861
P12	121.37	109.754	.526	.858
P13	121.44	111.358	.353	.862
P14	121.58	108.463	.513	.858
P15	121.36	112.811	.335	.863
P16	121.30	110.453	.480	.859
P17	121.38	112.070	.325	.863
P18	121.57	106.850	.642	.855
P19	121.56	110.755	.436	.860
P20	121.61	108.169	.574	.857
P21	121.48	110.590	.456	.860
P22	121.69	109.517	.402	.861
P23	121.68	110.414	.410	.861
P24	121.71	109.532	.432	.860
P25	121.62	112.600	.292	.864
P26	121.71	115.508	.114	.869
P27	121.92	115.885	.060	.872
P28	121.58	115.089	.156	.867
P29	121.54	109.553	.454	.860
P30	121.56	114.081	.165	.868

Variable 2 desempeño laboral

Estadísticas de total de elemento				
Pregunta	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	118.40	171.023	.422	.897
P2	118.99	169.378	.462	.896
P3	118.23	172.179	.382	.898
P4	119.08	171.688	.457	.896
P5	119.05	174.144	.288	.900
P6	118.30	166.091	.619	.892
P7	118.08	170.054	.605	.893
P8	118.36	173.746	.450	.896
P9	118.30	172.286	.526	.895
P10	118.07	174.970	.379	.897
P11	118.33	171.954	.403	.897
P12	118.20	172.287	.484	.895
P13	118.55	171.982	.442	.896
P14	118.84	177.622	.247	.899
P15	118.22	171.123	.574	.894
P16	118.28	176.008	.393	.897
P17	118.39	178.459	.252	.899
P18	118.22	174.123	.409	.897
P19	118.52	176.862	.252	.900
P20	118.80	171.189	.543	.894
P21	118.07	172.312	.541	.895
P22	118.49	168.668	.595	.893
P23	118.37	171.408	.507	.895
P24	118.55	170.031	.487	.895
P25	118.40	168.316	.595	.893
P26	118.14	172.857	.487	.895
P27	118.28	170.447	.586	.894
P28	118.18	174.467	.433	.896
P29	118.45	171.250	.462	.896
P30	118.18	173.247	.445	.896

Anexo 11. Fotos de aplicación de instrumento

Aplicación del instrumento en la Sub Gerencia de Comercialización





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Desempeño laboral en época del Sars CoV-2 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tumbes,2022.", cuyos autores son VILLASANTE PACHECO LUIGUI KEVIN, ZARATE SERRANO FREDDY AUGUSTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 14 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS ROMERO KARIN CORINA DNI: 32645104 ORCID: 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 14-10- 2022 00:59:33

Código documento Trilce: TRI - 0434421