



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión post covid y desempeño laboral en trabajadores de la
Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Torres Pinedo, Evelyn (orcid.org/[0000-0002-1466-1200](https://orcid.org/0000-0002-1466-1200))

ASESOR:

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/[0000-0002-3018-9460](https://orcid.org/0000-0002-3018-9460))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por su infinito amor, bondad y misericordia que no tienen fin, que cada día me muestra el milagro de la vida acompañándome en cada paso que doy, Jehová en ti confió en todo tiempo.

A mi esposo Christian Edward Carbajal, por demostrarme su amor e interés por verme realizada profesionalmente.

A mis padres y hermanos quienes fueron parte de mi motivación para seguir a delante con este nuevo reto de estudio que es la Maestría, agradezco los consejos y palabras de aliento en cada momento de mi vida.

Evelyn

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por implementar este nuevo programa académico; a la vez nos da la oportunidad a todos los profesionales para seguir especializándonos y formar futuros maestros en gestión pública.

Agradezco a mi Asesor y profesor de tesis, Dr. Saavedra Sandoval, Renán por su paciencia, comprensión y por haberme brindado la oportunidad de compartir su conocimiento científico, su experiencia y sobre todo por su preocupación para que esta tesis sea culminada con éxito.

La autora

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad análisis. ..	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	19
3.5. Procedimientos.	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1: Gestión post covid	23
Tabla 2: Desempeño laboral	23
Tabla 3: Prueba de normalidad	24
Tabla 4: Análisis de correlación entre gestión post covid y desempeño laboral... 25	
Tabla 5: Análisis de correlación entre gestión post covid y motivación	26
Tabla 6: Análisis de correlación entre gestión post covid y clima institucional	27
Tabla 7: Análisis de correlación entre gestión post covid y productividad	28

Resumen

En la presente investigación se planteó el objetivo de determinar la relación entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022. En la metodología, el estudio se basó en un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, tipo básica y diseño no experimental transversal; la muestra poblacional se conformó por 31 trabajadores de la entidad, y se seleccionaron mediante la técnica de muestreo censal; así también, en la recolección de datos se utilizó la técnica encuesta y como instrumentos se usó el cuestionario. En los resultados respecto a la gestión post covid, 41.94 % tienen una percepción de nivel alto y 58.06 % de nivel medio; por otra parte, respecto al desempeño laboral, 45.94 % tienen un nivel alto y 54.84 % nivel medio; Concluyendo que existe relación entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022, se encontró un $r = 0.794$ y un $\text{sig.} = 0.000 < 0.01$. Se concluyó que Existe una relación significativa alta.

Palabras clave. Gestión post covid, desempeño laboral, trabajadores, municipalidad.

Abstract

In the present investigation, the objective of determining the relationship between post-covid Management and job performance in workers in the District Municipality of El Porvenir, San Martín - 2022 was raised. In the methodology, the study was based on a quantitative approach, scope correlational, basic type and cross-sectional non-experimental design; the population sample was made up of 31 workers of the entity, and they were selected by means of the census sampling technique; Likewise, in the data collection the survey technique was used and the questionnaire was used as instruments. In the results regarding post-covid management, 41.94% have a perception of a high level and 58.06% of a medium level; On the other hand, regarding work performance, 45.94% have a high level and 54.84% have a medium level. Concluding that there is a relationship between post-covid management and job performance in the workers of the District Municipality of El Porvenir, San Martín – 2022, an $r = 0.794$ and a $\text{sig.} = 0.000 < 0.01$. It was concluded that there is a high significant relationship.

Keywords. Post covid management, job performance, workers, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en este periodo post pandemia, se han suscitado preocupaciones sociales y económicas, como secuelas asociadas a dicha enfermedad, asimismo, ha generado que todos los gobiernos tomen medidas extremas para detener el avance del virus, lo que ha ocasionado el aislamiento preventivo obligatorios y cierre de muchas actividades comerciales y gubernamentales afectando muchos puestos de trabajo ya que algunas entidades tomaron decisiones de despido a sus trabajadores Aldhaheri et al.(2021). Por otro lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) consideró que esta situación desmotivó mucho a los trabajadores porque la incertidumbre y ansiedad se apoderaba de ellos, el Covid-19 ha provocado el bajo rendimiento y/o desempeño en los trabajadores.

Asimismo, en Latinoamérica se encontró que los trabajadores presentaron un grado de afectación a nivel de motivación y desempeño laboral, así también, el trabajo remoto y sobrecarga laboral se convirtieron en agentes agravantes del compromiso con la productividad empresarial, Correa y Llanos (2022). Así también, la inadecuada gestión empresarial, los despidos constantes, reducción de salarios llevó a los colaboradores a presentar mayor vulnerabilidad física y/ o emocional, además de afectar el clima laboral organizacional, Rey et al. (2020). Por otra parte, individualmente los colaboradores también renunciaban por temor continuo del rebrote en la enfermedad en base a las olas de contagio (Organización Mundial de la Salud, 2020).

De igual manera, en el Perú, el ámbito laboral se vio afectado por la cantidad de casos en deserción laboral y fallecimiento de los colaboradores, lo cual, conllevó a la sobrecarga laboral en los demás trabajadores, en efecto, acarreo una disminución significativa del desempeño laboral en diversas entidades estatales (Quispe, 2021). Además, alrededor del 89% de los peruanos han presentado dificultades familiares como reducción de ingresos económicos, ello conllevó a generar cuadros de estrés laboral y consecuentemente un bajo rendimiento en el trabajo (Cedamano, 2022). Adicional a ello, la carencia de estrategias de gestión en la vida individual, familiar y de afrontamiento

empresarial frente a la crisis económica influyó inicialmente en dificultades laborales, ya que, no tuvo funcionalidad de soporte y apoyo al trabajador (Benavides, 2020).

Por consiguiente, en la región de San Martín, persona responsable de administrar una empresa, institución o territorio del sector público o privado no desarrollaron habilidades gerenciales en beneficio de una mejor gestión; mucho menos en las circunstancias de afrontamiento frente a las medidas establecidas por el estado, así como en el desempeño laboral, demostrándose en las instituciones la poca motivación, cooperación, comunicación, capacidad de resolver problemas y toma de decisiones, para afrontar las adversidades organizacionales. Ante esto, las autoridades, especialmente las de los gobiernos locales, se han mostrado incapaces y mal preparadas para enfrentar el coronavirus, evidenciando la baja productividad de los trabajadores en su conjunto (Contreras, 2020).

De igual forma, en el ámbito local de la Municipalidad Distrital de El Porvenir – San Martín 2022, se evidencia deficiencias en el rendimiento de los empleados de sus diferentes áreas administrativas en la que cuenta, sobre todo en las áreas de acercamiento con la población ya que muchos se sintieron rechazados, ignorados por algunos funcionarios creando insatisfacciones por parte de los moradores, por otro lado el COVID-19, ha afectado de gran manera a la población, entre ellos a los empleados de la Municipalidad Distrital de El Porvenir – San Martín, teniendo como resultado personal que falleció producto de esta enfermedad de las cuales se tomaron otras medidas de trabajo para evitar el contagio. Reconocer que los empleados están experimentando situaciones en las que surgen emociones y pensamientos que pueden convertirse en síntomas de preocupación y ansiedad puede afectar la salud mental de los empleados y, a su vez, el rendimiento.

Por otra parte, referente a la descripción realizada de realidad problemática identificada, se planteó como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la Gestión post covid y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad

Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022? **y como problemas específicos** ¿En qué medida se relaciona la Gestión post covid y la motivación en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir - 2022?, ¿En qué medida se relaciona el Gestión post covid y el clima institucional en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir - 2022?, y ¿En qué medida se relaciona el Gestión post covid y la productividad en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir - 2022?

Asimismo, la investigación fue **conveniente** porque permitió a la entidad evidenciar la relación entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en la muestra de colaboradores, donde la implementación de una gestión idónea y favorable para la entidad respecto a la toma de decisiones y mejorar su efectividad, de igual forma tiene **relevancia social**, porque ayudó a buscar respuesta de que tanto ha predominado esta enfermedad en la culminación de logro a nivel de metas institucionales, si el trabajador se adapta a los nuevas prácticas y estrategias que se incorporan a la implementación del cambio significativo, al mismo tiempo ayudará a otras entidades a mejorar su gestión frente a esta enfermedad, preparándose debidamente, para los desafíos del futuro.

Por otro lado, tiene **valor teórico**, porque se usó fuentes de autores y estudios anteriores que describan las variables de estudio y con la que se fundamentó teóricamente, de igual forma la **implicancia prácticas**, ayudó a resolver la problemática sobre el estado del desenvolvimiento de cada trabajador en su área de trabajo dentro de entidad estatal, ya que, permitió contar con personal capacitado frente a esta enfermedad del covid 19, y adoptó las acciones correctivas pertinentes para el cumplimiento de los objetivos y metas, finalmente en cuanto a la **utilidad metodológica** los instrumentos pueden ser utilizados para futuros estudios relacionados entre las variables de la investigación en futuros estudios.

En consecuencia, se ha definido como **Objetivo general**: Determinar la relación entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en trabajadores en

la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022. Como los **Objetivos específicos**; Identificar en qué medida se relaciona la Gestión post covid y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022. Establecer en qué medida se relaciona la Gestión post covid y el clima institucional en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022. Evaluar en qué medida se relaciona la Gestión post covid y la productividad en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022

Por último, la **Hipótesis General**: Hi: Existe relación significativa entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022, del mismo modo se plantea las **hipótesis específicas**: H1: Existe una relación significativa entre la Gestión post covid y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022; H2: Existe una relación significativa entre la Gestión post covid y el clima institucional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022; H3: Existe una relación significativa entre la Gestión post covid y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022.

II. MARCO TEÓRICO.

El estudio se fundamenta, en trabajos científicos de una variedad de estudios, de diversos investigadores en el área internacional; entre ellos Robaina et al. (2021) en Mozambique, en su investigación utilizó métodos mixtos, descriptiva, transversal, retrospectiva, población y muestra fueron los pacientes de los meses entre marzo y mayo del 2019 y 2020 respectivamente. Concluyó que los pacientes mostraron secuelas negativas respecto a las restricciones que dictaminó el gobierno durante la pandemia en cuanto al acceso a los servicios sanitarios materno-infantil, por lo que pusieron de manifiesto que es necesario realizar mejoras en el sistema de información salubre en Mozambique.

Asimismo, mencionamos a Murphy et al. (2021) en Londres, en el análisis de investigación con enfoque cualitativo, método mixto, utilizando como técnicas la revisión documental y la entrevista. Se concluyó, que teniendo en cuenta los resultados se observó la progresiva implementación de atención primaria a distancia, ello debido a que los resultados brindados servirán de soporte para los encargados de formular políticas y los proveedores de atención a nivel local para desarrollar estrategias para garantizar el acceso equitativo a la atención adecuada para los grupos vulnerables.

En tanto, Guartán et al. (2019) en Ecuador, en su estudio con una relevancia descriptiva transversal, con 200 poblaciones y una muestra de 100 empleados de distintas empresas; además, se utilizaron encuestas como métodos y cuestionarios como instrumentos. **Concluyó**, que se puede mejorar la evaluación de desempeño laboral si se aplica la herramienta gerencial cuyos factores son la de imagen y protocolo compuesto, así como también el factor de conducta colectiva y nivel de productividad en el personal integrado; mediante dicha herramienta se podrá determinar el desempeño por periodos mensuales del personal, de igual manera el desempeño diario y rendimiento en los diferentes factores sometidos a evaluación, ello servirá para realizar un análisis con una mejor perspectiva.

A nivel nacional, se mencionó a Cisneros et al. (2022) en su investigación con un enfoque cualitativa, una población 27 personas y muestra 10 personas (Jefes y Gerentes); en el uso de técnica la entrevista y como instrumento, la guía de entrevista. Se concluyó que el teletrabajo será admitido por el personal a cargo de las empresas, los cuales estarían dispuestos a continuar con dicha modalidad fuera del contexto de pandemia. Asimismo, recomiendan el desarrollo de los estudios a futuro, y de esta forma ser complementados y debidamente validados.

Asimismo, Quispe (2021), estudio de investigación utilizando tipos básicos, niveles descriptivos y respecto a la recopilación de datos se procesó 330.168 personas con seguro integral de salud (SIS) (2020) y 301.390 miembros (2019) y utilizó un método de análisis de correlación en base a la técnica definida por Pearson. Se concluyó que los servicios de salud se vieron afectados en el primer nivel a consecuencia de la pandemia provocada por el Covid-19.

En tanto, Ruiz et al. (2021) diseño de estudio que se partió desde un análisis desde un punto de vista descriptivo correlación de cobertura en un plano de 30 empleados, utilizando como instrumentos métodos de encuesta y cuestionarios. Concluyó que la motivación es un constructo muy relevante en relación a la productividad de los empleados, ya son ellos quienes expresan que son motivados por sus jefes o gerentes, y el sector administrativo referente al nivel en rango laboral y también siempre teniendo en cuenta la normativa dirigida al plano laboral. Ello genera en general que los colaboradores adopten correctas decisiones para la solución de conflictos, asimismo, indican que el pago direccionado es insuficiente para la satisfacción de algunas carencias familiares. La organización es fundamental para realizar un adecuado trabajo, en el cual también se necesita de disciplina y actitud.

Por otra parte, se citó a Gamarra et al. (2021) en la investigación fue estructura con el fin aportar teóricamente con diseños no experimentales. La selección muestral conformada por 80 personas en su rol de trabajadores y el método fue cuestionario y cuestionario como medio. Concluyó que había una correlación

entre la administración con estándares de competencia y el desempeño laboral en el departamento de administración educativa local de San Martín, ello con un Rho de Spearman de 0,686 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$) frente a la situación de pandemia. De igual manera, se citó a Changana (2021) en su estudio, el cual siguió tipos básicos, niveles de relación, diseños no experimentales y cortes transversales, utilizando una muestra de 45 servidores públicos de la ciudad de Huicungo, Juanjuí, quienes resolvieron cuestionarios para recolectar datos. Concluyó que hay asociación entre gestión municipal y su rendimiento laboral en el contexto de pandemia, lo cual se dio en Huicungo, Juanjuí en el 2020, ya que, el coeficiente fue igual a 0.879 y el valor de significancia menor al 0.05, lo cual muestra una relación con intensidad positiva fuerte.

Seguidamente, Contreras et al. (2020), el estudio se apegó al tipo básico y utilizó un diseño transversal correlativo con una cantidad de 206 funcionarios, 134 muestras y una muestra no probabilística de bola de nieve. Usando cuestionarios, uno para cada variable. Con un coeficiente estadístico de Spearman de 0,485 y un nivel de significación de 0,01, existe una asociación significativa moderadamente positiva entre aspectos de las habilidades administrativas y el desempeño laboral de los servidores públicos del estado San Martín en el año 2020. concluyó. $R^2 = 0.2675$ tiene un coeficiente de determinación del 26%.

Por otra parte, la investigación se sustentará también en primera instancia en la Teoría Clásica de las Organizaciones y Gung Ho, donde, Fayol (1998) citado por Almanza et al. (2018) señaló que la organización es dotar a un negocio con lo necesario en relación con la materia prima, herramientas capital y personal, para que este funcione de manera adecuada, asimismo, menciona que esta organización se puede fraccionar en la material y humana. En otra instancia, Blanchard (1997) citado por Almanza et. Al (2018), menciona que el Gung Ho es un método que estimula el entusiasmo y desempeño en las organizaciones, así como también, este cambio se realiza mediante la implementación de su

metodología que mejora la productividad, impulsa el trabajo colaborativo y genera que haya un aprovechamiento óptimo del potencial humano.

Respecto a la Variable 1: **Gestión post covid**, Galarza et al. (2020) lo conceptualiza como la forma en cómo una organización gestiona a nivel interno y externo tendrá relevancia en sus resultados finales, por lo que, si hubo limitantes en cuanto al capital, personal o inexperiencia administrativa, se presentarán problemas agravados por la pandemia. Por otra parte, resalta que dicha gestión no debe recaer en lo burocrático, ya que este hecho hace que la competitividad de la empresa decaiga en el mercado en medio de la emergencia sanitaria. Además, Benavides (2020) considera que es la capacidad como las empresas u colaboradores aportan y se comprometen en considerar la práctica de medidas preventivas y de tratamiento en el contagio del Covid-19. Asimismo, CEPAL (2021) considera a la gestión post covid como una herramienta fundamental en la reinserción laboral post pandémica, donde se ejecutan medidas conforme a lo establecido por la OMS en el cuidado de salud en los trabajadores frente a un rebrote del Covid-19.

Asimismo, la gestión post covid tiene que estar pensada para el largo plazo, siendo así la innovación uno de sus mayores enfoques para afrontar la crisis, así como también las estrategias a nivel organizacional y empresarial que impulsen la reactivación de la producción en conjunto con el cuidado de los colaboradores y empleados (Pirona, 2021).

También, se menciona a Domínguez y Amador (2020) refieren que el COVID-19, la desinformación que acontece sobre el virus es en gran proporción estuvo circulando con facilidad y sin precaución alguna. Cuando comenzó el brote del covid-19 en Wuhan, China, se ha venido discutiendo sobre las posibles causas u origen del virus. Entre ellas, se ha generado una teoría que capta mucho la atención, llamada "Teoría del complot", la cual señala que es el mismo ser humano el creador del virus, con objetivos maquiavélicos. Hoy en día, producto de la química, la bioquímica y las ciencias computarizadas, se tiene conocimiento con precisión del origen del virus. Esta observación explica las

propiedades de la proteína *spike* del virus SARS-CoV-2, lo cual permite definir el primer contacto y las células entrantes en el humano, permitiendo los expertos estudiar el origen y la filogenética del SARS-CoV-2 para definir de donde proviene.

De la misma forma, Benavides (2020) advierte que la pandemia producida por el COVID-19 afecta a la comunidad en conjunto, con mayor énfasis en los trabajadores y el sector empresarial. Las modificaciones en planilla, reducción de jornadas laborales, forman parte de los cambios a escala global producidos como efecto de la pandemia. Al no tener la posibilidad de inmunización y la falta de una vacuna, la única medida de prevención consistió en insertar con el apoyo de diferentes Estados, comportamientos que previenen de manera extraordinaria, reflejados en los confinamientos en los hogares o domicilios, el cierre de centros educativos, negocios, bares, entre otros lugares de concentración pública, lo cual tuvo que ser respetado por un número significativo de ciudadanos y empresas.

De tal manera, la enfermedad por coronavirus (covid-19) significa un reto para la población a nivel global, lo cual tiene un gran impacto en la vida de cada uno, mostrada también en la crisis sanitaria, social y económica de los diferentes Estados, con mayor inferencia en la elevada tasa de mortalidad, que diezma comunidades completas con una acelerada propagación a nivel mundial.

Es así que, la gestión post covid incluye a la: Dimensión 1: **Prevención**, la cual busca que se evite con anticipación a posible ocurrencia de un riesgo o un evento que pueda resultar desfavorable o dañosa. Con relación al contexto de pandemia, Sedano et al. (2020) refieren que la prevención es toda acción que se realiza a diferentes niveles en el cuidado de contagios por Covid-19, donde, se promueve el uso de las mascarillas, la práctica respecto a la higiene de manos, la vacunación a nivel masivo, el evitamiento de contacto directo con las personas que puedan estar en el entorno social, el rastreo de los casos por covid y su respectivo aislamiento. Asimismo, Benavides (2020), señala que la prevención es el accionar organizacional frente al cuidado del trabajador frente

a un nuevo contagio por Covid-19, donde, se instruye a los colaboradores en considerar diversas acciones para el cuidado de su salud. Adicional a ello, Cedamano (2022) hace énfasis que la prevención es el mejor mecanismo para reducir el grado de contagios dentro del campo laboral, donde la entidad, toma medidas necesarias para el cuidado del trabajador.

Asimismo, los autores señalan que la contención comunitaria involucra adoptar medidas como el alejamiento entre individuos, así como también el uso de los cubrebocas en distintos lugares, en especial los públicos. Por su parte, Romero et al. (2021) menciona que la prevención para evitar ser contagiado por el virus de covid-19 se puede dar de manera eficiente si se abordan siete aspectos principales, los cuales son el uso de mascarillas, la limpieza o lavado de las manos con agua y jabón, desinfección constante de las manos con alcohol, el mantenimiento del distanciamiento físico, el uso de indumentarias para la protección ocular y el uso de pantallas para proteger la parte facial y generar la limpieza de los calzados.

Por otra parte, Solorzano et al. (2021) indica que la prevención en los trabajadores es común ya que se encuentran expuestos a escenarios de riesgos con incidencias que pueden repercutir en la Salud, seguridad, bienestar y desempeño del trabajador, por ende, todo empleador ya sea de empresas Públicas o Privadas debe de concientizar para el uso obligatorios de los (EPP) para sus empleados y de esta forma salvaguardar la salud, seguridad de los empleados con el objetivo de controlar los riesgos a los que son susceptibles que amenazan con la seguridad, salud física y mental en el trabajo, para de esta forma prevengan el contagio por el COVID-19.

Así también, la gestión post covid también considera a la Dimensión 2: **tratamiento**, donde, se brinda los alcances necesarios para aportar a la mejora del colaborador que haya contraído la enfermedad. Por ello, se menciona a Herrero (2020) quien indica que el tratamiento es un conjunto de formas que se emplean con el fin de aliviar, sanar o curar una enfermedad, llegar a la esencia de lo que se desconoce o buscar transformar algo. Benavides (2020) define el

tratamiento como la aplicación de medidas combativas frente al contagio identificado en el trabajador, las cuales aportan a la mejora y recuperación de salud. Además, Cedamanos (2022) reitera que el tratamiento es la fase final del accionar frente al Covid-19, donde, se ejecuta un plan de acción para cuidar la integridad física del trabajador que se haya contagiado, brindándole el apoyo necesario en todos los factores de su vida, con el fin de lograr su pronta recuperación.

Para lograr una rápida recuperación y mejorar la Salud es importante seguir todas las indicaciones según receta médica, es importante que todo medicamento debe ser administrado según el horario y no omitir ninguna recomendación ya que de esto depende de la efectividad del tratamiento, en estos tiempos se ve afectado muchos trabajadores que parte de este tratamiento es el aislamiento y deben de dejar sus centros de labores afectando la productividad de la empresa donde laboran.

Al respecto, Mercado et al. (2020) señalan que a nivel farmacológico se podrían dar tratamientos con Hidroxicloroquina o cloroquina, a nivel sintomático, refieren que se deben aislar a los pacientes confirmados por un lapso de 14 días; en cuanto al tratamiento antiviral se recomienda el lopinavir, ya que estos surgen efecto ante el coronavirus in vitro, finalmente en cuanto al tratamiento antiinflamatorio señalan que se debe usar el Tocilizumab. Así también, Nadal y Cols (2021) refieren que, para los pacientes con infección o sospechosos, lo recomendable es realizar el tratamiento sintomático, en relación a las medidas de higiene e hidratación, por otra parte, se requiere que se confirme el diagnóstico de neumonía moderada o grave mediante el PCR, o el test rápido en defecto.

Por otra parte, la investigación, se sustentará también en teorías como: el Estudio de la Equidad, Bohórquez et al. (2020) señalan que en el rendimiento laboral se logra medir el rendimiento de los trabajadores en conjunto a su organización, la cual permite que se identifiquen los espacios en los que hay consecuencias positivas o negativas; ello con el objeto de que la empresa u organización pueda cumplir los objetivos o metas que se propongan. Con ello,

se pretende decir que el desempeño laboral está referido al rendimiento con el que cada trabajador cuenta, al tiempo que efectúa las actividades que se le son encomendadas, la forma en cómo se desenvuelve; por ello, las empresas en su mayoría utilizan el desempeño para medir la eficiencia y eficacia de sus trabajadores. Asimismo, Adams (1965) como se cita en Bautista et al. (2020), señala que los empleados tienden a comparar el aporte que realizan en cuanto esfuerzo, competencia y educación con lo que obtienen en salario y reconocimientos, en relación a sus demás compañeros de trabajo.

Asimismo, la investigación tomará en cuenta los fundamentos de la Teoría de las necesidades de Maslow, la cual señala el rendimiento laboral está conformada por la motivación que sienten los trabajadores. En palabras de Chiavenato (2017) la pirámide de la motivación generada por Maslow está basada en la pirámide de las necesidades; estas últimas pueden ser clasificadas de acuerdo al grado de interés y dominio que recae en la actitud humana. Dicha pirámide está conformada por: necesidades fisiológicas en primer orden, seguido a ello la necesidad de seguridad, sociales, de estima, desarrollo personal, en el orden dictado, las cuales son fundamentales para que se desenvuelvan de manera eficiente. Así también, Maslow (1991) citado por Castro-Molina (2018) refiere que las necesidades pueden ser definidas en base a tres características, las cuales son la de origen somático, independencia relativa y potencia. Respecto a la primera, señala que se relacionan directamente con el origen corporal, por lo cual se clasifican como fisiológicas, las cuales están ubicadas en distintos órganos en función de lo que sea. En cuanto a la independencia relativa, se señala que cada necesidad se satisface de manera independiente de las otras que puedan coexistir. Finalmente, en cuanto a la potencia, esta refiere que, si a una persona le falta satisfacer necesidades diferentes de distinto rango, esta preferirá satisfacer las necesidades fisiológicas, quedando así las demás relegadas a un segundo plano.

La variable 2: **El desempeño laboral**, se considera como el resultado de las acciones organizacionales, ambiente laboral, competencias del colaborador y

carga de trabajo. Al respecto, Silva et al. (2018) conceptualiza al desempeño laboral como pilar de gestión en las municipalidades, donde, se describe como el desenvolvimiento de los colaboradores laboran en la gestión vigente dentro de su área de trabajo. Así también, Bautista et al. (2020) define el desempeño laboral de los trabajadores municipal como las conductas que se reflejan en la capacidad de organizar de forma adecuada sus actividades para lograr la productividad esperada en la entidad. Además, Castro (2018) conceptualiza a la variable como el resultado de calidad de trabajo que reflejan los colaboradores en base a sus actividades diarias en la empresa en base a un periodo de tiempo establecido respecto al rol que desempeñan.

Podemos afirmar, que de ello desprende que ambas variables, tanto el desempeño laboral como la gestión en los municipios están relacionadas de forma positiva, esto debido a que, si se mejora el desempeño laboral, se logrará mejorar también la gestión municipal. Respecto al mismo concepto, Lluncor et al. (2021) mencionan que la efectividad de rendimiento ocupacional se define en base a factores como el liderazgo de los directivos, el trabajo colaborativo, y la forma en cómo se asigna a cada individuo en relación a su carrera profesional, ya que ello permite que el trabajador se desenvuelva y desarrolle sus funciones de manera que logre destacar.

En relación al contexto de la pandemia, Ramos et al. (2021), señalan que para el mejoramiento del desempeño laboral, es necesario realizar reformas laborales, las cuales fortalecen el desarrollo a nivel personal y organizacional. Entre dichas reformas se encuentra la implementación del coaching, ya que esta aporta avances progresivos; asimismo, recomiendan que se debe invertir en el capital humano, ya que este es el núcleo de la organización.

Por ello, un ámbito importante de abordar está relacionada a la Organización, menciona Lorenzon (2020) quien refiere que la Organización es una actividad en la cual se distribuyen materiales, recursos y mano de obra cuyo objetivo es implementar de manera eficaz los atributos y funciones que se requiere, asimismo, durante esta etapa es necesario plantear de manera transparente las

actividades que cada integrante del personal estará a cargo, siendo así que estas hecho eficientemente. Asimismo, Mendoza et al. (2019), definen que el organismo es una norma que habilita que se haga un uso equilibrado respecto a los recursos, para así lograr que exista relación entre la labor que cumple el personal y lo que tienen que implementar progresivamente, en donde se establecen las actividades a detalle para lograr el fin que busca lograr la empresa.

Dimensión 1: **Clima organizacional**, la cual se entiende, como el conjunto de percepciones que tiene el colaborador respecto a su rol y desempeño dentro del ambiente de trabajo. Al respecto Chiavenato (2017) considera que el Clima organizacional está referido al estado anímico, los valores y acciones que tienen los trabajadores o colaboradores en el entorno de la empresa, el cual es indispensable para que una empresa posea un adecuado ambiente laboral, ello está relacionado con los comportamientos, valores y conducta social. De la misma forma, Lorenzon (2020) define a este constructo como el agrupamiento de propiedades que permiten medir la percepción del trabajador respecto a su comodidad y bienestar dentro del ambiente laboral e interrelación con los demás trabajadores. Asimismo, Manjarrez et al. (2020) reitera el clima en el trabajo es el resultado de la interacción entre los miembros que componen la empresa con el fin de ejercer comunicación eficaz para el logro de objetivos institucionales.

De la misma forma, son considerados como mecanismos que contribuyen al bienestar mental físico y social en el entorno empresarial, que a su vez ayuda a alcanzar los objetivos y metas de una institución obteniendo buenos resultados al término de un periodo económico (Benavides, 2020). Con un clima organizacional adecuado se puede establecer mejoras ya que ayuda a incrementar la creatividad de los colaboradores y mejora la gestión del equipo de trabajo.

Dimensión 2: **La motivación**, la cual se considera como la capacidad que tiene el trabajador para emprender su energía y compromiso en la realización de sus

actividades. Al respecto, Manjarrez et al. (2020) considera, motivación es la capacidad que está relacionada al impulso, directiva y perseverancia en la conducta humana, por ello, los colaboradores motivados son el producto de la resultante de dos conjuntos en distintos aspectos del trabajo que motivan la conducta de la labor: motivación del entorno laboral y del contenido del trabajo. Así también, Ramos et al. (2021) define la motivación como el proceso donde el personal realiza actividades específicas con el compromiso necesario para lograr materializarlo y recibir una recompensa a cambio. Adicional a ello, Vargas (2022) reafirma que la motivación es el eje principal del desempeño laboral en los colaboradores, donde, nace el entusiasmo suficiente para alcanzar los objetivos propuestos a nivel personal dentro de la entidad en la que labora.

Respecto al primero, están referidos a los rasgos del ambiente del entorno físico de la actividad laboral, los cuales son de naturaleza material y social; en cuanto al segundo, engloba los aspectos relacionados de forma directa para el desempeño laboral (Cedamano, 2022). Los empresarios están obligados a hacer mejoras de motivación para sus colaboradores, como capacitaciones, bonificaciones por cumplimiento de metas, pago de comisiones por ventas, pago de los beneficios laborales, entre otros.

Dimensión 3: **Productividad** es la medida del grado de eficiencia del trabajador en las tareas que desempeña para la organización donde labora. Al respecto, Baltodano y Leyva (2020) definen a la productividad como la relación que hay entre la producción obtenida en un periodo determinado y la producción, ingresos o ventas generadas en relación al tiempo de jornadas laborales que realicen los trabajadores. Asimismo, Dávila et al. (2022) definen a la productividad laboral como la asociación de correspondencia existente entre la producción y el insumo utilizado, por ello, señalan que ello se evalúa mediante la relación entre cantidad lograda y la producción de labor empleada, en un periodo determinado. Adicional a ello, Manjarrez et al. (2020) conceptualizan a la productividad como el grado de producción del colaborador en el tiempo y cantidad esperada, ya sea, a nivel de bienes o servicios que brinda a los clientes

o beneficiarios, además, se toma en cuenta el gasto óptimo en el trabajo realizado reflejado en un resultado esperado por la entidad.

Asimismo, la investigación considera que las entidades del estado tienen que brindar los mismos o similares esfuerzos para cuidar del bienestar integral de los trabajadores. Al respecto Vargas (2022) quien tiene la postura que las brechas de desigualdad en el ámbito salubre se convierten aparentes cuando se hace un análisis de los determinantes sociales, ya que se tornan evidentes de manera inequitativa que los grupos sociales de diferentes categorías de género, ingresos económicos, clases sociales o grupos étnicos demuestran tener diferencias en cuanto a salud de acuerdo al nivel que posean en educación, por ello las tendencias de los mecanismos de salud para satisfacer ciertas zonas en cuanto refiere a salud. Debido a que la atención salubre está siendo prioritaria a nivel global, es menester que los gobiernos actúen de manera inmediata para combatir las desigualdades en salud. La pandemia ha surtido sus efectos agravando la salud pública, y ha hecho evidente la carencia de un adecuado sistema de salud, ya que muchas personas fallecieron por falta de economía por no poder comprar oxígeno, como otras personas que se encontraban en estatus social alto si estaba al alcance de sus economías y se salvaban.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación.

El tipo de investigación es de tipo básica, fue fundamental, el cual, busca avanzar o aumentar el conocimiento relacionado con un tema específico y explora respuestas a preguntas específicas sobre la sociedad, el universo, la biología, etc. Al respecto, Hernandez y Mendoza (2018) consideran que esta línea está centrada en lo que es destinado a lograr el objetivo para el que fue formulado, incrementar el conocimiento de la unidad en la gestión de variables gestión post covid y el rendimiento laboral en un contexto institucional estatal.

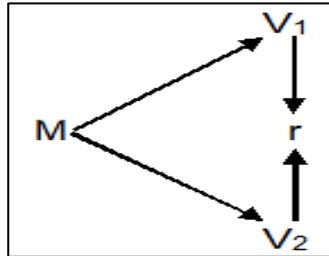
Diseño de la investigación.

De igual manera, este estudio tuvo un encuadre fue cuantitativo, tal cual, se procesó de manera numérica y mediante el aporte de la estadística para identificar patrones de teoría de la acción y teoría de la prueba (Hernandez y Mendoza, 2018).

Asimismo, el estudio tuvo un en un nivel correlacional. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) Sostuvo que mediante la determinación del tipo de investigación se enfoca en describir y establecer dependencias entre variables. Las variables fueron descritas de acuerdo con los resultados obtenidos puesto que ha logrado aportar conocimientos en el grado de variación de las variables.

Respecto al diseño fue no experimental transversal correlacional simple, de ello se implica una ausencia de manipulación consciente de constructos y se basa esencialmente en la observación y posterior análisis de fenómenos que ocurren en situaciones naturales. (Hernandez y Mendoza, 2018). Ante ello, Ñaupas et al. (2018) Señaló que el propósito de este diseño es recolectar información en puntos específicos en el tiempo sin manipulación por parte de investigadores o terceros. Según el estudio de investigación actual, no se realizó ninguna manipulación y/o alteración sobre las

variables, ya que los estudios solo se analizan para dar a conocer los acontecimientos como se encuentra en el momento. El diseño fue representado mediante el siguiente esquema:



Dónde:

M= Muestra

V1 = Gestión post covid

V2 = Desempeño Laboral

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización.

Respecto a la investigación se consideraron las siguientes variables:

Variable 1 (V1): Gestión post covid

Variable 2 (V2): Desempeño laboral

Nota: La operacionalización de las variables se muestran en el anexo 1.

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad análisis.

Población. Las poblaciones pueden estar integradas por un grupo de sujetos relacionados de interés para el estudio. Adicional a ello, Hernandez y Mendoza (2018) considera la población se integró a todo el personal que compone la Municipalidad Distrital de El Porvenir San Martín, la misma que según Planilla del año 2022, asciende a un total 31 trabajadores entre contratados y nombrados.

Criterios de inclusión: Para poner en marcha los instrumentos se tomó en cuenta a todo el personal que labora en la entidad pública, quienes accedieron a permitir la evaluación respectiva mediante los cuestionarios.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los empleados que no dieron su consentimiento para dar respuesta al cuestionario, además quienes no están laborando continua u activamente dentro de la entidad estatal.

Muestra: Según los autores, definieron a la muestra, como una porción de poblacional que representa significativamente al total, lo que permitió generalizar la recolección de información (Hernandez y Mendoza, 2018). Para la muestra no se aplicará ninguna fórmula debido a que se ha tomado en cuenta el total de 31 trabajadores para el año 2022 de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín.

Muestreo: Así mismo estuvo considerado en el informe de tesis el muestreo no probalístico - censal, por lo que se seleccionó el 100% de la población en este sentido, Ramírez (2012) determinó que la técnica censal es aquella donde se considera como muestra a toda la unidad de investigación, por otro lado, la población estudiada se designa como censal porque es a la vez el universo, la población y la muestra, y el diagnóstico describe la situación estudiada, donde se consideraron 31 trabajadores de la entidad.

Unidad de análisis.

Un (1) Trabajador de la Municipalidad Distrital de El Porvenir San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

La técnica empleada dentro del estudio fue la denominada encuesta, que a su vez ayudó a la recopilación de datos se usó a lo largo de la investigación para compilar adecuadamente la evidencia. Adicionalmente, Hernández y Mendoza (2018) consideran que los métodos de investigación consisten en un conjunto de afirmaciones sobre los constructos estudiados.

Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el mismo que estará constituido por enunciados previamente diseñados para ser aplicados a los colaboradores que laboran en la entidad municipal: por su parte Hernández y Mendoza (2018) hacen referencia que el cuestionario es un instrumento compuesto ítems, dirigido a la medición de las variables. El primer cuestionario respecto al constructo gestión post covid se compuso por 12 ítems sectorizados en dimensiones: Prevención (1 al 8) y Tratamiento (9 al 12), y en base al rango estipulado, los niveles se clasificaron en: 12-27 (Bajo), 28-43 (Medio), 44-60 (Alto). Por otra parte, respecto al constructo desempeño laboral, el cual contó con 15 enunciados de los cuales fueron distribuidos según dimensiones indicadas: Clima institucional (1 al 4), motivación (5 al 10) y productividad (11 al 15). En la misma línea, los niveles estipulados enmarcado en los rangos son: 15-34 (Bajo), 35-54 (Medio), 55-75 (Alto).

Los dos instrumentos estuvieron elaborados por la autora de la tesis, ya que se usó el tipo de escala Likert, las cuales son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Validez.

El proceso de validación de ambos cuestionarios se estructuró en base a la perspectiva de expertos conocedores del tema, ello se plasmó en una tabla de valoración. Donde, los cuestionarios se analizaron minuciosamente por los 03 expertos, ello facilitó la verificación y coherencia de ambos instrumentos, donde se obtuvo una media de 5 y ello hace una representación del 100% de aprobación entre los expertos, ello indica un valor alto de validez.

Confiabilidad.

En la determinación del grado de fiabilidad, lo fundamental es contar con una herramienta de medición para realizar la investigación y determinar su confiabilidad, validez y objetividad Hernández y Mendoza, (2018). Luego de analizar la confiabilidad según la prueba alfa de Cronbach, la variable de gestión post covid indica un índice de 0.917, mientras que el desempeño

laboral un 0.930; de ello se cumplió con los requerimientos necesarios para indicar el grado de fiabilidad en el estudio.

3.4. Procedimientos.

Para obtener la información de cada variable, se realizó la aplicación de dos cuestionarios de elaboración propia, en ello, se evaluó a los colaboradores mediante los instrumentos autorizados en validez por cada uno de los expertos. Posterior a la obtención del documento de autorización del alcalde de la entidad, y con los datos post evaluación, se procedió a procesar ello en una hoja Excel. Posteriormente a ello, se trasladó toda la información al programa SPSS V28, en ello, se procesó las tablas y gráficos a nivel descriptivo e inferencial; de ello, en comparación con los antecedentes surgió la discusión y finalmente las conclusiones.

3.5. Método de análisis de datos

Para el estudio se procedió con el análisis de estadística en base a herramientas que permiten la descripción de las variables y análisis inferencial; dentro del segundo, se partió con el procedimiento de normalidad en los constructos que serán analizados en la prueba de hipótesis, de ello, se seleccionó a Shapiro-Wilk y consecuentemente, se seleccionó a la técnica R de Pearson para la corroboración de hipótesis.

3.6. Aspectos éticos.

En cuanto a esta investigación se consideró los parámetros éticos desarrollados por la Universidad César Vallejo, iniciando por la beneficencia, en la que los resultados que se obtengan tienen como fin favorecer en el mejoramiento de calidad de la institución objeto de estudio, facilitando estrategias o recomendaciones necesarias para el mismo. Se considera la no maleficencia, toda vez que se formulen estrictamente para fines académicos sin perjuicio de la entidad; se consignará además la autonomía, como principio esencial al momento de desear participar o no en la investigación, pudiendo efectuarlo en cualquier punto sin impedimento alguno.

La justicia es un elemento necesario debido a que las imparcialidades en cada una de las etapas son necesarias a fin de evitar sesgos en los resultados; en tanto, el consentimiento informado como componente para la recolección de datos que garantice la participación sin injerencia del investigador; al final, se consideró el uso de Normas APA 7ma edición y el respeto por la autoría de cada una de las fuentes a consignar en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Estado de la Gestión post covid en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022.

Tabla 1.

Gestión post covid

Escala	intervalo	Fi	%
Bajo	12– 27	0	0
Medio	28-43	18	58,1
Alto	44-60	13	41,9
Total		31	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022

Interpretación

Se observó que el 41,9% de los trabajadores del municipio del distrito de El Porvenir en San Martín tiene una alta conciencia de la gestión post covid, mientras que, el 58.1 % considera que hay un nivel medio del constructo estudiado.

Estado del desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022.

Tabla 2.

Desempeño laboral

Escala	intervalo	Fi	%
Bajo	15– 34	0	0
Medio	35-54	17	54,8
Alto	55-75	14	45,2
Total		31	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022

Interpretación:

Se observó que el 45,20% de los trabajadores del municipio del distrito de El Porvenir en San Martín tienen una percepción de alto nivel de desempeño laboral, mientras que, el 54.80 % tienen nivel medio de la variable analizada.

4.2. Contrastación de hipótesis**Tabla 3.***Prueba de normalidad*

	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión post covid	,946	31	,119
Desempeño laboral	,978	31	,742
Motivación	,957	31	,242
Clima institucional	,959	31	,278
Productividad	,975	31	,679

Interpretación:

Posterior al análisis de normalidad, a través de la técnica de Shapiro – Wilk utilizada cuando la muestra tiene menos de 50 datos; se encontró valores sig. mayores al 0.05 de margen de error, por ende, se infiere que los datos recolectados de la evaluación a los trabajadores de la municipalidad se distribuyen normalmente, por lo tanto, para el análisis se utilizará la prueba R de Pearson para los análisis de correlación.

Relación entre Gestión post covid y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022.

Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

Tabla 4.

Análisis de correlación entre gestión post covid y desempeño laboral

		Gestión post covid	Desempeño laboral
Gestión post covid	Correlación de Pearson	1	,794**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,794**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

Interpretación:

Referente al análisis correlacional entre las dos variables de estudio, a través de la prueba R de Pearson se determinó un coeficiente de correlación $r = 0,794$ y un valor sig. = $0,000 < 0.01$ de margen de error, en base a ello, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una correlación alta entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

Relación entre Gestión post covid y motivación en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión post covid y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión post covid y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

Tabla 5.

Análisis de correlación entre gestión post covid y motivación

		Gestión post covid	Motivació n
Gestión post covid	Correlación de Pearson	1	,750**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Motivación I	Correlación de Pearson	,750**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

Interpretación:

Referente al análisis correlacional entre la variable gestión por covid y la dimensión motivación, a través la prueba R de Pearson se encontró el coeficiente de correlación $r=0.750$ y un valor sig.= $0.000 < 0.01$ de margen de error, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una correlación alta, entre la Gestión post covid y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

Relación entre Gestión post covid y clima institucional en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión post covid y el clima institucional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión post covid y el clima institucional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

Tabla 6.

Análisis de correlación entre gestión post covid y clima institucional

		Gestión post covid	Clima institucion al
Gestión post covid	Correlación de Pearson	1	,857**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Clima institucional	Correlación de Pearson	,857**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

Interpretación:

Referente al análisis correlacional entre la variable gestión por covid y la dimensión clima institucional, a través de la prueba R de Pearson se encontró el coeficiente de correlación $r = 0,857$ y un valor sig.=0.000 <0.01 de margen de error, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una correlación muy alta entre la Gestión post covid y el clima institucional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

Relación entre Gestión post covid y la productividad en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión post covid y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión post covid y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

Tabla 7.

Análisis de correlación entre gestión post covid y productividad

		Gestión post covid	Productividad
Gestión post covid	Correlación de Pearson	1	,661**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Productividad	Correlación de Pearson	,661**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

Interpretación:

Referente al análisis correlacional entre la variable gestión por covid y la dimensión productividad, A través de la prueba R de Pearson, se muestra que el coeficiente de correlación $r = 0,661$ y un valor sig.=0.000 < 0.01 de margen de error, por ende, se rechaza hipótesis nula y se puede afirmar que existe una correlación moderada, entre la gestión post covid y la productividad en los trabajadores del municipio Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo general se planteó determinar la relación entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022. Donde, se demostró mediante análisis correlacional un coeficiente de correlación $r = 0.794$ y un $\text{sig.} = 0.000$, indicando relación significativa considerable entre ambos constructos. Los hallazgos fueron corroborados por Gamarra et al. (2021) quien encontró que gestión por competencias y el desempeño laboral tienen un vínculo relacional significativo con un valor $r = 0.686$. Además, Changana (2021) mostró que en la ciudad de Huicungo, el desempeño laboral de los empleados también se asoció significativamente con la capacidad de gestión con un $(r = 0.879)$. Asimismo, Contreras (2020) también logró determinar una relación entre ambos constructos con un valor $r = 0.485$. Adicional a ello, teóricamente, Silva et al. (2018) consideran que, en el contexto del gobierno local, el desempeño laboral es visto como una variable muy importante para los profesionales que integran ese gobierno.

En el primer objetivo específico, se planteó establecer en qué medida se vincula la Gestión post covid y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022. Donde, se demostró mediante análisis correlacional un coeficiente de correlación $r = 0.750$ y un $\text{sig.} = 0.000$, indicando relación significativa considerable entre la variable gestión post covid y la dimensión motivación. Los hallazgos fueron corroborados por Ruiz et al. (2021) quien encontró una asociación entre la capacidad de gestión en el personal y la motivación de los mismos en una organización. Así también, Quispe et al. (2020) concluyó que las consecuencias pandémicas repercutieron de alguna manera en la motivación del personal. Además, Gamarra (2021) encontró una relación significativa entre la capacidad de gestión y la motivación de los empleados en el sector de la administración educativa. Asimismo, teóricamente, Pairó y Prieto (2002) consideran que la motivación es una capacidad psicológica que en el aspecto extrínseco puede ser influido por el ambiente laboral producto de la gestión interna en las entidades.

En el segundo objetivo específico se planteó identificar en qué medida se vincula la Gestión post covid y el clima institucional en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022. Se demostró mediante análisis correlacional un coeficiente de correlación $r = 0.857$ y un $\text{sig.} = 0.000$, indicando relación significativa considerable entre la variable gestión post covid y el clima institucional. Tales hallazgos fueron corroborados por Contreras (2020) quien encontró que los aspectos negativos en la pandemia influyeron en el clima institucional, el cual se asocia con la capacidad de gestión del personal que lidera la entidad. Así también, Murphy et al. (2021) consideraron que, en medida de apoyo a una mejora del clima institucional, se plantearon diversas estrategias de mejora en la capacidad de gestión. Así también, Guartán et al. (2019) consideraron que existe una relación positiva entre la gestión laboral y el clima organizacional en diversas empresas en Ecuador. Adicional a ello, Chiavenato (2017) afirmó que, dentro de una organización, un factor muy importante es el ambiente y capacidad de gestión, el cual se relaciona con las actitudes, los valores y el comportamiento social.

En el tercer objetivo específico se planteó evaluar en qué medida se relaciona la Gestión post covid y productividad en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022. Se demostró mediante análisis correlacional un coeficiente de correlación $r = 0.661$ y un $\text{sig.} = 0.000$, mostrando relación significativa considerable entre la variable gestión post covid y la productividad. Los hallazgos fueron corroborados por Cisneros (2022) quien encontró que la productividad de los trabajadores se asocia con una adecuada gestión de parte de jefes y gerentes de una empresa. Así también, Quispe (2021) consideró que la productividad del personal de salud de una entidad tuvo efectos negativos por las consecuencias del Covid-19. Además, Bohórquez et al. (2020) postulan que el gobierno corporativo está estrechamente relacionado con la productividad de los empleados en función de la eficiencia y eficacia de los empleados. Asimismo, Silva et al. (2018) consideraron que la adecuada gestión y el conocimiento de los niveles de desempeño laboral en trabajadores que laboran en las municipalidades, son relevantes para determinar el grado de productividad de los mismos.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación entre las dos variables de estudio, a través de la prueba R de Pearson se determinó un coeficiente de correlación $r = 0,794$ y un valor sig. = $0,000 < 0.01$ de margen de error, en base a ello, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una correlación alta entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.
- 6.2.** Existe relación entre la variable gestión por covid y la dimensión motivación, a través la prueba R de Pearson se encontró el coeficiente de correlación $r=0.750$ y un valor sig.= $0.000 < 0.01$ de margen de error, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una correlación alta, entre la Gestión post covid y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.
- 6.3.** Existe relación entre la variable gestión por covid y la dimensión clima institucional, a través de la prueba R de Pearson se encontró el coeficiente de correlación $r = 0,857$ y un valor sig.= $0.000 < 0.01$ de margen de error, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una correlación muy alta entre la Gestión post covid y el clima institucional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.
- 6.4.** Existe relación entre la variable gestión por covid y la dimensión productividad, A través de la prueba R de Pearson, se muestra que el coeficiente de correlación $r = 0,661$ y un valor sig.= $0.000 < 0.01$ de margen de error, por ende, se rechaza hipótesis nula y se puede afirmar que existe una correlación moderada, entre la gestión post covid y la productividad en los trabajadores del municipio Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1** A los funcionarios, gerentes o área de recursos humanos del Municipio Distrital de El Porvenir en San Martín, brindar talleres o charlas dirigidas a la mejora continua del desempeño laboral en los colaboradores, así también, es sugerible que en las sesiones se puedan recopilar ideas de los trabajadores que fomenten una mejora en la gestión dentro de la entidad, para fortalecer el compromiso, entusiasmo y actitud de los colaboradores respecto a la realización de sus actividades.
- 7.2** Al personal recursos humanos del Municipio Distrital de El Porvenir en San Martín, capacitarse en la adquisición de habilidades blandas para un mejor trato a los colaboradores, con el fin de despertar la motivación para el trabajo, así también, es importante inculcar el buen ejemplo en el trabajo de parte de los superiores, para que exista una mayor interrelación en el personal además puedan desarrollar distintas habilidades que permitan una mejor convivencia laboral.
- 7.3** Al gerente municipal, realizar más estudios relacionados al clima institucional dentro del Municipio Distrital de El Porvenir en San Martín, dentro de ello, se puede considerar evaluaciones individuales o grupales con el fin de conocer el estado actual, y así también, permitirá descubrir nuevas herramientas de gestión en bienestar de un adecuado ambiente laboral, ello servirá para conocer el impacto de la mejora respecto al desempeño laboral y también para obtener datos que permitan implementar más estrategias de mejora continua.
- 7.4** Al gerente municipal y personal de recursos humanos, implementar técnicas de concentración y relajación en el trabajo, con el fin de fortalecer la productividad en del Municipio Distrital de El Porvenir en San Martín; así también, es importante que los trabajadores puedan confraternizar entre si como forma de fortalecer los lazos laborales; ello servirá para que los colaboradores puedan eliminar el estrés, las preocupaciones u otras

dificultades que impidan un mayor desenvolvimiento laboral en la
Municipalidad.

REFERENCIAS

Aldhaeri, S., Woodgate, D., y Abu, F. (2021). *El Mundo Post COVID-19: Escenarios Posibles y Cambios en los Paradigmas*. Center for Futures Studies, 1(1), 1-27.

<https://ud.ac.ae/cfs/the-world-post-covid-19-plausible-scenarios-and-paradigm-shifts/>

Almanza, R., Calderón, P., y Vargas-Hernández, J. (2018). *Classic Teories of Organizations and Gung Ho*. *Visión de Futuro*, 22(1), 1-11. redalyc.org/journal/3579/357959311001/357959311001.pdf

Baltodano-García, G., y Leyva, O. (2020). *Labor productivity: A look at the needs of SMEs in México*. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 1(1), 15-30. <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5revcienciasjuridicasypoliticas/article/view/633>

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

Benavides, F. (2020). La salud de los trabajadores y la COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 1(1), 154-158. <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/50/21>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Castro-Molina, F. (2018). Abraham Maslow, *human needs and their*. *Cultura de los Cuidados*, 22(52), 102-108. <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09>

Cedamanos, M. (5 de Mayo de 2022). *Retos para la gestión pública peruana en tiempos del Covid19*. Blog de Escuela de Postgrado: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/retos-para-la-gestion-publica-peruana-en-tiempos-del-covid19>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

- Changana, M. (2021). *Gestión municipal y desempeño laboral durante la pandemia COVID19, Huicungo-Juanjuí* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72339/Changana_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGrawHill. <https://www.buscalibre.pe/libro-administracion-de-recursos-humanos/9781456263164/p/50672177>
- Cisneros, H. (2022). *Impacto del teletrabajo bajo contexto de Covid-19 en la gestión del recurso humano. caso estudio: empresa subsidiaria del sector tecnológico peruano* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12474>
- Contreras, R. (2020). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de las autoridades de las universidades de la provincia de San Martín* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52613/Contreras_JRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, A., y Llanos, M. (2022). *The covid-19 pandemic and its effect on the work environment*. Res Non Verba, 1(1), 34-55. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v12i1.675>
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., y Vargas, A. (2022). *Labor productivity and telework in the public sector during the period of national emergency*. Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>
- Domínguez, L., y Amador, C. (2020). *El origen de COVID-19: lo que se sabe, lo que se supone y (muy poquito) sobre las teorías de complot*. Educación Química, 31(2), 3-11. <http://dx.doi.org/10.22201/fq.18708404e.2020.2.75461>
- Galarza, M., Cruz, I., Castro, E., y Marcial, C. (2020). *ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND COMPETITIVENESS OF MICRO-ENTERPRISES DURING AND POST COVID-19*. Revista Universidad y Sociedad, 12(1), 100-105. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1757>
- Gamarra, K. (2021). *Gestión por competencias y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66771/Gamarra_MKB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guartán, A., Torres, K., y Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. *Digital Publisher*, 1(6), 14-26.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Hernandez, R., y Mendoza, R. (2018). *Metodología de Investigación: Rutas del aprendizaje*.

Herrero, T., Ramirez, V., y Rueda, J. (2020). *Criterios de vulnerabilidad frente a infección Covid-19 en trabajadores*. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 1(28), 244-253.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n2/1132-6255-medtra-29-02-12.pdf>

Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., y Olano, D. (2021). *Labor performance in public and private organizations*. *Revista Pakamuros*, 9(1), 12-20.
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

Lorenzon, E. (2020). *Sistemas y organizaciones*. *Editorial de la UNLP*.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/99629/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the quevedo canton*. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Mendoza, W., García, T., Delgado, M., y Barreiro, I. (2019). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.

<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>

Mercado, J., Taborda, J., Ochoa, E., Carreto, L., Maldonado, B., García, E., . . . Garrido, C. (2020). *Treatment for COVID-19*. *Revista Latinoamericana de*, 33(1), 42-51.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/infectologia/lip-2020/lips201e.pdf>

- Murphy, M., Scott, L., Salisbury, C., y Turner, A. (2021). *The implementation of remote consulting in UK primary care following the COVID-19 pandemic: a mixed-methods longitudinal study*. *British Journal of General Practice*, 1(1), 1-20.
https://www.researchgate.net/publication/348572691_The_implementation_of_remote_consulting_in_UK_primary_care_following_the_COVID-19_pandemic_a_mixed-methods_longitudinal_study
- Nadal, M., y Cols, M. (2021). *Current status of treatments for COVID-19. Terapéutica en APS*, 28(1), 40-56.
<https://doi.org/10.1016/j.fmc.2020.10.005>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2018). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Édiciones de la U.
- OMS. (2021). *Manejo clínico de la COVID-19*. OMS.
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/340629/WHO-2019-nCoV-clinical-2021.1-spa.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (3 de Diciembre de 2020). *Políticas y gestión en materia de personal sanitario en el contexto de la respuesta a la pandemia de COVID-19*. OMS: https://www.who.int/es/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-health_workforce-2020.1
- Pazmay, S., y Calderón, L. (2019). *Desarrollo de un plan de prevención de riesgos laborales para una empresa de producción* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2779>
- Pirona, J. (2021). *La Gestión Administrativa postpandemia COVID-19*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 3-3.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968481>
- Quispe, L. (2021). *Repercusión de la pandemia Covid-19 en el acceso a los servicios de Salud en una Región del País*. *Universidad y Sociedad*, 14(51), 650-655.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2808>
- Ramos, L., Flores, A., Paredes, L., y Centurión, A. (2021). *Job performance in the public sector: reforms in the context of the pandemic*. *Revista científica Horizonte Empresarial*, 8(2), 772-781.
<https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2040>
- Rey, J., Ladero, V., y Muñoz, M. (3 de Diciembre de 2020). *Covid-19 genera miedo e incertidumbre*. El peligro de los escépticos y los sarcásticos ante la pandemia. Asociación Española para el Avance de la Ciencia:

<https://aeac.science/articulo/covid-19-genera-miedo-e-incertidumbre-el-peligro-de-los-escepticos-y-los-sarcasticos-ante-la-pandemia/>

- Robaina, G., Rodríguez, R., y Vidal, L. (2021). *Repercusión de la covid-19 en la salud materno-infantil*. Revista Médica Electrónica, 43(3), 816-828. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000300816
- Romero-Saritama, J., Simaluiza, J., y Fernandez, H. (2021). *Prevention measures to avoid contagion by covid-19*. Rev Esp Salud Pública, 95(9), 1-14. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v95/1135-5727-resp-95-e202104051.pdf>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., y Cueto, R. (2021). *Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(3), 3805-3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Sedano, F., Rojas, C., y Vela-Ruiz, J. (2020). *PERSPECTIVE ON THE PRIMARY PREVENTION OF COVID-19*. Rev. Fac. Med. Hum, 20(3), 494-501. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v20n3/2308-0531-rfmh-20-03-494.pdf>
- Silva, E., Silva, G., y Bautista, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín*. Revista Científica Institucional Tzhoecoen, 1(1), 56-63. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Solorzano, D., Castillo, W., Miñan, G., y Símpalo, W. (2021). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 24(3), 240-251. <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v24n3/1578-2549-aprl-24-03-240.pdf>
- Vargas, G. (2022). *Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 994-1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Título: Gestión post covid y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Post covid	El COVID-19 es una nueva enfermedad derivada del virus SARS-CoV2, que causa una infección aguda con síntomas respiratorios. Este nuevo-virus es diferente de los que causan el SARS (Síndrome Respiratorio Agudo Severo) o el MERS (Síndrome Respiratorio del Medio Oriente) Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021)	La variable, Gestión post covid se medirá mediante las dimensiones: Prevención y Tratamiento, en concordancia con los indicadores planteados. Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021)	Prevención	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener distanciamiento. • Evitar aglomeraciones. • Uso de mascarillas. • Lavado de manos. • Vacunas 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p>Baremos:</p> <p>12-27: Bajo 28-43: Medio 44-60: Alto</p>
			Tratamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento para evitar la propagación del contagio. • Controlar los síntomas durante 14 días. • Medicamentos recetados por doctores. 	
Desempeño Laboral.	El desempeño laboral. Es la relación entre la producción de un bien o la prestación de un servicio y el personal que los realiza. Es decir, mide o refleja la “eficiencia, eficacia o la intensidad del trabajo” del personal en los procesos productivos o en la prestación de un servicio (Chiavenato, 2017)	La variable, Desempeño laboral se medirá mediante las dimensiones: Clima Institucional, Motivación y Productividad, en concordancia con los indicadores planteados (Chiavenato, 2017)	Clima Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos laborables. • Satisfacción laboral. 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p>Baremos:</p> <p>15-34: Bajo 35-54: Medio 55-75: Alto</p>
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Factores de motivación. • Dirigir y mantener la conducta. • Organización. 	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Cumplimiento de estándares. 	

Matriz de consistencia

Título: Gestión post covid y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumento									
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la Gestión post covid y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿En qué medida se relaciona la Gestión post covid y la motivación en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir - 2022?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el Gestión post covid y el clima institucional en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir - 2022?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el Gestión post covid y la productividad en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir - 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar en qué medida se relaciona la Gestión post covid y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.</p> <p>Establecer en qué medida se relaciona la Gestión post covid y el clima institucional en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.</p> <p>Evaluar en qué medida se relaciona la Gestión post covid y la productividad en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la Gestión post covid y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la Gestión post covid y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la Gestión post covid y el clima institucional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la Gestión post covid la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín – 2022.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>									
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>Diseño de investigación no experimental transversal correlacional simple</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra en quién se realiza el estudio. V1 = Gestión post covid V2 = Desempeño laboral r = Relación</p>	<p>Población La población está conformada por el total de los trabajadores (31) de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estará conformada 31 trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Gestión post Covid</td> <td style="text-align: center;">Prevención</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Tratamiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desempeño Laboral</td> <td style="text-align: center;">Clima Institucional</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Motivación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Productividad</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión post Covid	Prevención	Tratamiento	Desempeño Laboral	Clima Institucional	Motivación	Productividad
Variables	Dimensiones											
Gestión post Covid	Prevención											
	Tratamiento											
Desempeño Laboral	Clima Institucional											
	Motivación											
	Productividad											

Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO APLICADO A 31 COLABORADORES PARA CONOCER SU PERCEPCIÓN SOBRE GESTIÓN POST COVID EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR, SAN MARTÍN 2022.

Cuestionario 1

Fecha de recolección/...../.....

INSTRUCCIONES:

La presente ficha de encuesta es un instrumento que tiene por finalidad recoger datos sobre la Gestión post covid en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022, para el desarrollo de un trabajo de investigación científica. La encuesta es totalmente confidencial y anónima; por lo cual le sugerimos responder las interrogantes con total sinceridad y exactitud, de acuerdo con su percepción. Para responder las interrogantes, deberá marcar con una "X" la alternativa que considera la correcta: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre =5.

¿Acepta voluntariamente proseguir con el llenado del presente instrumento?: SI (...) No (...)

ITEM N°	PREVENCIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cumple en mantener el distanciamiento con las demás personas?					
2	¿Cumple con las ordenanzas de salud evitando las aglomeraciones en la institución?					
3	¿Se desinfecta las manos con el alcohol antes de ingresar a la institución?					
4	¿Cumple con el uso de mascarilla y el lavado de manos con agua y jabón durante el horario de trabajo?					
5	¿La Institución cumple en la implementación de tener las áreas de trabajo ventilados?					
6	¿La institución cumple en realizar las desinfecciones en las instalaciones?					
7	¿Usted cumple en cubrirse la boca y la nariz al momento de toser o estornudar?					
8	¿La institución supervisó que el personal cumplió con las dosis (vacunas) obligatorias según gobierno?					
	TRATAMIENTO:					
9	¿Cumpliste con el aislamiento para evitar la propagación del contagio (Covid-19)?					
10	¿Llevaste tratamiento médico?					
11	¿Llevaste tratamiento con medicina natural/ casero?					
12	¿Alguna vez tuviste que recurrir el uso de oxígeno medicinal?					

¡Se agradece su participación!



CUESTIONARIO APLICADO A 31 COLABORADORES PARA CONOCER SU PERCEPCIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR, SAN MARTIN - 2022.

Cuestionario 2

Fecha de recolección/...../.....

INSTRUCCIONES:

La presente ficha de encuesta es un instrumento que tiene por finalidad recoger datos sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022, para el desarrollo de un trabajo de investigación científica. La encuesta es totalmente confidencial y anónima; por lo cual le sugerimos responder las interrogantes con total sinceridad y exactitud, de acuerdo con su percepción. Para responder las interrogantes, deberá marcar con una "X" la alternativa que considera la correcta. Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre =5.

Acepta proseguir con el llenado del presente instrumento: SI (...) No (...)

ITEM N°	CLIMA INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
1	¿El jefe de área trabaja y te deja trabajar según funciones establecidas?					
2	¿El jefe de área asigna responsabilidades a sus compañeros de acuerdo a sus competencias para un mayor compromiso?					
3	¿Usted trabaja en equipo para el cumplimiento de objetivos y metas?					
4	¿Existe buenas relaciones interpersonales entre el jefe del área y los colaboradores de la institución?					
	MOTIVACIÓN					
5	¿Te sientes motivado y comprometido con la institución con el servicio que brindas?					
6	¿Sientes que tus jefes te motivan por sus ascensos y cumplimientos de tus derechos laborales?					
7	¿La remuneración que percibe le satisface las necesidades de su familia?					
8	¿La institución promueve el cumplimiento de las normas de salud y seguridad dentro del establecimiento?					
9	¿Cree usted que la institución promueve un ambiente de trabajo confortable para los colaboradores?					
10	¿Cree usted que la institución apoyó a los colaboradores declarados como vulnerable?					
	PRODUCTIVIDAD					
11	¿Cumples de forma eficaz sus labores en la institución?					
12	¿Cumples con los estándares de productividad de tu institución?					
13	¿Demuestra niveles altos eficiencia en tu trabajo?					
14	¿La institución de trabajo cuenta con materiales de tecnología?					
15	¿La institución brinda capacitaciones para un mejor desempeño del personal administrativo?					

¡Se agradece su participación!

Validación de los instrumentos de investigación

Resultado de Validacion de Expertos

Variable	N°	Experto o especialista	Promedio de Validez	Opinión del Experto
Gestión post covid	1	Especialista	50	Aplicable
	2	Especialista	50	Aplicable
	3	Especialista	50	Aplicable
Desempeño laboral	1	Especialista	50	Aplicable
	2	Especialista	50	Aplicable
	3	Especialista	50	Aplicable

Fuente: Elaboración propia



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. CPC Ceidith Cieza Tafur
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión post Covid
 Autor (s) del instrumento (s): Torres Pinedo, Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión post covid					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión post covid					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión post covid					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 24 de noviembre de 2022



Mg. CPC Ceidith Cieza Tafur
 Mat. 19-861 CCPSM

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. CPC Ceidith Cieza Tafur
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Torres Pinedo, Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 24 de noviembre del 2022


 Mg. CPC Ceidith Cieza Tafur
 Mat. 19-861 CCPSM

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Obst. Clinder Torres Pinedo
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión post Covid
 Autor (s) del instrumento (s): Torres Pinedo, Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión post covid					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión post covid					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión post covid					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 24 de noviembre de 2022



 Mg. Obst Clinder Torres Pinedo
 COP N°23140

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Obst. Clinder Torres Pinedo
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Torres Pinedo, Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 24 de noviembre del 2022



 Mg. Obst Clinder Torres Pinedo
 COP N°23140

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. CPCC Edwin Arévalo Torres
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión post Covid
 Autor (s) del instrumento (s): Torres Pinedo, Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión post covid					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión post covid					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión post covid					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 24 de noviembre de 2022



Mg. Edwin Arévalo Torres
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MAY 19 2009

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. CPCC Edwin Arévalo Torres
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Torres Pinedo, Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 24 de noviembre del 2022



Mg. Edwin Arévalo Torres
 COMISARIO GENERAL DEL ESTADO
 MAT 121 10 000

Sello personal y firma

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión post Covid

Confiabilidad de la gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	12	100.0

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.917	12

Análisis de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral

Confiabilidad de los compromisos escolares

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.930	15

Base de datos

Resultado de las variables

N° de Encuestados	V1: Gestión Post Covid													V2: Desempeño laboral											Nivel Gestion post Covid	Nivel Desempeño Laboral						
	Prevención								Tratamiento					Puntaje Total	Clima institucional				Motivación								Productividad					Puntaje Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1		P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11			P12	P13	P14	P15		
1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	48	Medio	Medio			
2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45	Medio	Medio			
3	5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	45	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	54	Alto	Medio			
4	5	4	4	4	4	5	5	1	3	4	4	3	46	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	59	Alto	Alto			
5	5	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	43	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46	Medio	Medio			
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Medio	Medio			
7	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	2	3	37	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	44	Medio	Medio			
8	5	3	4	2	1	3	1	1	1	3	2	3	29	1	3	3	1	1	2	2	2	3	4	2	2	4	34	Medio	Medio			
9	5	4	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	31	1	3	5	3	3	3	2	3	5	5	5	3	5	52	Medio	Medio			
10	3	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	51	5	4	5	5	4	1	4	5	5	5	5	2	5	64	Alto	Alto			
11	5	2	1	2	3	5	1	3	3	3	3	1	32	3	5	5	5	5	5	2	1	3	4	5	3	5	61	Medio	Alto			
12	3	3	1	3	2	5	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	2	3	48	Medio	Medio			
13	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	51	2	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	59	Alto	Alto			
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	Alto	Alto			
15	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	52	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	65	Alto	Alto			
16	5	3	2	2	1	3	1	1	1	3	3	3	28	2	1	5	3	3	2	1	3	5	2	4	2	5	44	Medio	Medio			
17	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	49	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	62	Alto	Alto			
18	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	44	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	3	5	58	Alto	Alto			
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	73	Alto	Alto			
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Medio	Medio			
21	5	3	2	2	2	5	3	2	2	2	3	2	33	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	52	Medio	Medio			
22	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Medio	Medio			
23	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	50	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56	Alto	Alto			
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	5	67	Alto	Alto			
25	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	3	4	52	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	64	Alto	Alto			
26	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	38	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	35	Medio	Medio			
27	5	3	1	1	3	5	2	1	3	3	3	3	33	4	3	5	3	3	5	4	1	5	3	3	3	5	53	Medio	Medio			
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Medio	Medio			
29	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	4	50	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	55	Alto	Alto			
30	5	4	4	3	4	5	3	2	3	2	3	4	42	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	55	Medio	Alto			
31	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	36	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	42	Medio	Medio			

Autorización de publicación de tesis al repositorio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20446621590
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR – SAN MARTÍN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos MARINO MERA ARRASCUE	DNI: 10634546

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión post covid y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Evelyn Torres Pinedo	DNI: 42516480

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

El Porvenir, 08 de noviembre del 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR

PROF. MARINO MERA ARRASCUE
ALCALDE

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión post covid y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, San Martín - 2022", cuyo autor es TORRES PINEDO EVELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TARAPOTO, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 06-01-2023 22:33:22

Código documento Trilce: TRI - 0478748