

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE**  
**EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“Motivación y comportamiento organizacional en  
la Municipalidad Distrital de Ticslacayán en el  
marco del COVID-19 - Pasco 2022”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Matos Torres, Denny Lizbeth

ASESOR: López Sánchez, Jorge Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2025



# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (x)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios  
**Disciplina:** Negocios, Administración

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13 Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70748630

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06180806

Grado/Título: Doctor en Gestión Empresarial Código

ORCID: 0000-0002- 0520-8586

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Agustin Hurtado, Aldair Jorginho	Maestro en Gerencia Pública	71384147	0009-0008-5282-1341

# D

# H



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

## **ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 21 del mes de noviembre del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún  
Mtra. Diana Huerto Orizano  
Mtro. Aldair Jorginho Agustin Hurtado

**Presidente  
Secretaria  
Vocal**

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1930-2025-D-FCEMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"MOTIVACIÓN Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICLACAYAN EN EL MARCO DEL COVID-19 – PASCO 2022"**, presentado por la Bachiller, **MATOS TORRES, Denny Lizbeth**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 CINCO y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 10:00 horas del día 21 del mes de noviembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtro. William Giovanni Linares Beraún

DNI: 07750878

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

**PRESIDENTE**

Mtra. Diana Huerto Orizano

DNI: 40530605

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

**SECRETARIA**

Mtro. Aldair Jorginho Agustin Hurtado

DNI: 71384147

Código ORCID: 0009-0008-5282-1341

**VOCAL**



# UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: DENNY LIZBETH MATOS TORRES, de la investigación titulada "MOTIVACIÓN Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICLACAYAN EN EL MARCO DEL COVID-19 - PASCO 2022", con asesor(a) JORGE LUIS LÓPEZ SÁNCHEZ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 407-2021-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 10 de septiembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## 82. Matos Torres, Denny Lizbeth.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://distancia.udh.edu.pe">distancia.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	8%
2	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	2%
5	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	Candia Chalco, Ruby Edgar. "Liderazgo pedagógico del docente y logro de aprendizaje en tiempos de COVID - 19 en las IIEE primarias de la provincia de Yunguyo 2020 - 2021", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%
7	<a href="http://pca.edu.co">pca.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
10	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

## **DEDICATORIA**

A mis padres, mi hijo y más familiares cercanos por su noble apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A los trabajadores de la Municipalidad de Ticslacayán, por su aporte con información para el desarrollo de la tesis.

Al alcalde, por habernos facilitado el tiempo necesario para la aplicación de los instrumentos de investigación.

A mi docente asesor por su acompañamiento, en esta tarea de entender procedimentalmente el desarrollo de la tesis.

A la Universidad de Huánuco en general, por permitir que su experiencia traducida en catedra se vuelque en conocimiento en mi persona.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	iv
INTRODUCCIÓN .....	xi
RESUMEN.....	12
ABSTRACT .....	13
CAPITULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS .....	16
1.3. OBJETIVOS .....	16
1.3.1. GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS .....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	17
1.4.4. RELEVANCIA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEORICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES de la Investigación.....	19
2.1.1. INTERNACIONALES .....	19
2.1.2. NACIONALES.....	20
2.1.3. LOCALES .....	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1. MOTIVACIÓN.....	23
2.2.2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL .....	29

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	34
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS .....	35
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	35
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.....	36
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.....	36
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE .....	36
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	36
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	37
CAPÍTULO III.....	39
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.1.1. ENFOQUE .....	39
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	39
3.1.3. DISEÑO .....	39
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	40
3.2.1. POBLACIÓN.....	40
3.2.2. MUESTRA .....	40
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..	41
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	41
CAPÍTULO IV.....	42
RESULTADOS.....	42
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	42
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	66
4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	66
4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO .....	68
4.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICO .....	69
4.2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICO .....	70
CAPITULO V.....	72
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES .....	72
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO.....	73
CONCLUSIONES .....	74
RECOMENDACIONES.....	76

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	79

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	¿Cuándo la Municipalidad programaba una actividad en primera línea en pandemia, usted reaccionaba de manera inmediata?.....	42
<b>Tabla 2</b>	¿Las responsabilidades asignadas por la Municipalidad en tiempos de pandemia son motivación permanente para usted? .....	43
<b>Tabla 3</b>	¿El apoyo entre compañeros en tiempos de COVID-19 le motiva concluir la tarea asignada por la Municipalidad? .....	44
<b>Tabla 4</b>	¿Considera que es indispensable que se interrelacione con sus compañeros para desarrollar unas tareas en tiempos de COVID-19?.....	45
<b>Tabla 5</b>	¿Siente satisfacción cuando cumple una actividad asignada por la Municipalidad en tiempos de COVID-19? .....	46
<b>Tabla 6</b>	¿Le causa satisfacción ver que la población está contenta con la labor de la Municipalidad en tiempos de COVID-19? .....	47
<b>Tabla 7</b>	¿Se identifica con las tareas sociales que cumple la Municipalidad en tiempos de COVID-19?.....	48
<b>Tabla 8</b>	¿La Municipalidad promueve la identidad de sus trabajadores con esta comuna en tiempos de COVID-19? .....	49
<b>Tabla 9</b>	¿El alcalde demuestra con compromiso con lo que programa la Municipalidad en tiempos de COVID-19? .....	50
<b>Tabla 10</b>	¿El alcalde demuestra con el ejemplo como desarrollar el trabajo en tiempos de COVID-19?.....	51
<b>Tabla 11</b>	¿Considera que la Municipalidad es eficiente, como las empresas en la ejecución de sus trabajos en tiempos de COVID-19?.....	52
<b>Tabla 12</b>	¿La Municipalidad imita el liderazgo que tienen algunas empresas del distrito en tiempos de COVID-19?.....	53
<b>Tabla 13</b>	¿La Municipalidad tiene objetivos que ayudan a reducir la pandemia en su comuna en tiempos de COVID-19?.....	54
<b>Tabla 14</b>	¿Los objetivos invitan a desarrollar trabajo en equipo en tiempos de COVID-19? .....	55
<b>Tabla 15</b>	¿Los trabajadores cooperan para cumplir los objetivos en tiempos de COVID-19? .....	56
<b>Tabla 16</b>	¿Considera que la motivación de los trabajadores hace que cooperen en el cumplimiento de objetivos en tiempos de COVID-19? .....	57

<b>Tabla 17</b> ¿Es una característica la comunicación verbal en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID- 19?.....	58
<b>Tabla 18</b> ¿Motiva sostener comunicación verbal entre trabajadores en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19?.....	59
<b>Tabla 19</b> ¿La Municipalidad usa medios de comunicación alternativo para establecer una relación fluida entre los trabajadores en tiempos de COVID-19?.....	60
<b>Tabla 20</b> ¿Motiva el uso de medios complementarios de comunicación en tiempos de COVID 19? .....	61
<b>Tabla 21</b> ¿Se siente comprometido con el trabajo de la Municipalidad en tiempos de COVID-19?.....	62
<b>Tabla 22.</b> ¿Siento empatía con el trabajo de mi Municipalidad en tiempos de COVID-19? .....	63
<b>Tabla 23</b> ¿La Municipalidad trabaja con normas que motivan el compromiso de los trabajadores? .....	64
<b>Tabla 24</b> ¿las normas establecidas por el gobierno son claras teniendo como fin la reducción de la pandemia?.....	65
<b>Tabla 25</b> Criterios de Análisis e Interpretación del Coeficiente de Pearson para determinar la influencia entre la motivación en el clima organizacional en la Municipalidad distrital de Ticslacayan en el marco del covid19 – 2022.	66
<b>Tabla 26</b> Estimación de la correlación entre la motivación y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticslacayan en el marco COVID19 – PASCO 2022 .....	67
<b>Tabla 27.</b> Estimación de la correlación entre la motivación intrínseca y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticslacayan en el marco COVID19 – PASCO 2022 .....	68
<b>Tabla 28</b> Estimación de la correlación entre la motivación extrínseca y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticslacayan en el marco COVID19 – PASCO 2022 .....	70
<b>Tabla 29</b> Estimación de la correlación entre la motivación trascendental y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticslacayán en el marco COVID19 – PASCO 2022 .....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	¿Cuándo la Municipalidad programaba una actividad en primera línea en pandemia, usted reaccionaba de manera inmediata?.....	42
<b>Figura 2</b>	¿Las responsabilidades asignadas por la Municipalidad en tiempos de pandemia son motivación permanente para usted? .....	43
<b>Figura 3</b>	¿El apoyo entre compañeros en tiempos de COVID-19 le motiva concluir la tarea asignada por la Municipalidad? .....	44
<b>Figura 4</b>	¿Considera que es indispensable que se interrelacione con sus compañeros para desarrollar unas tareas en tiempos de COVID-19?.....	45
<b>Figura 5.</b>	¿Siente satisfacción cuando cumple una actividad asignada por la Municipalidad en tiempos de COVID-19? .....	46
<b>Figura 6</b>	¿Le causa satisfacción ver que la población está contenta con la labor de la Municipalidad en tiempos de COVID-19? .....	47
<b>Figura 7</b>	¿Se identifica con las tareas sociales que cumple la Municipalidad en tiempos de COVID-19?.....	48
<b>Figura 8</b>	¿La Municipalidad promueve la identidad de sus trabajadores con esta comuna en tiempos de COVID-19? .....	49
<b>Figura 9</b>	¿El alcalde demuestra con compromiso con lo que programa la Municipalidad en tiempos de COVID-19? .....	50
<b>Figura 10</b>	¿El alcalde demuestra con el ejemplo como desarrollar el trabajo en tiempos de COVID-19? .....	51
<b>Figura 11</b>	¿Considera que la Municipalidad es eficiente, como las empresas en la ejecución de sus trabajos en tiempos de COVID-19?.....	52
<b>Figura 12</b>	¿La Municipalidad imita el liderazgo que tienen algunas empresas del distrito en tiempos de COVID-19?.....	53
<b>Figura 13</b>	¿La Municipalidad tiene objetivos que ayudan a reducir la pandemia en su comuna en tiempos de COVID-19?.....	54
<b>Figura 14</b>	¿Los objetivos invitan a desarrollar trabajo en equipo en tiempos de COVID-19? .....	55
<b>Figura 15</b>	¿Los trabajadores cooperan para cumplir los objetivos en tiempos de COVID-19? .....	56
<b>Figura 16</b>	¿Considera que la motivación de los trabajadores hace que cooperen en el cumplimiento de objetivos en tiempos de COVID-19? .....	57

<b>Figura 17</b> ¿Es una característica la comunicación verbal en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19?.....	58
<b>Figura 18</b> ¿Motiva sostener comunicación verbal entre trabajadores en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19.....	59
<b>Figura 19</b> ¿La Municipalidad usa medios de comunicación alternativo para establecer una relación fluida entre los trabajadores en tiempos de COVID-19?.....	60
<b>Figura 20</b> ¿Motiva el uso de medios complementarios de comunicación en tiempos de COVID 19? .....	61
<b>Figura 21</b> ¿Se siente comprometido con el trabajo de la Municipalidad en tiempos de COVID-19?.....	62
<b>Figura 22</b> ¿Siento empatía con el trabajo de mi Municipalidad en tiempos de COVID-19? .....	63
<b>Figura 23</b> ¿La Municipalidad trabaja con normas que motivan el compromiso de los trabajadores? .....	64
<b>Figura 24</b> ¿las normas establecidas por el gobierno son claras teniendo como fin la reducción de la pandemia?.....	65
<b>Figura 25</b> Estimación de la correlación entre la motivación y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticlacayan en el marco COVID19 – PASCO 2022 .....	67

## INTRODUCCIÓN

Analizar la influencia de la motivación en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayán, parte por comprender que Pasco no ha sido la excepción en cuanto a una realidad con emergencia sanitaria, que ha obligado a las instituciones adaptar sus formas de convivencia a situaciones con mucha tensión. En ese contexto, el Instituto peruano de economía ha escrito respecto a esta realidad, entendiendo que es una obligación de las organizaciones, definir estrategias para que sus trabajadores respondan a las expectativas organizacionales. El sector público, sienta en su estructura compleja, partió por la misma problemática.

La tesis que se plantea se justifica en razón que teóricamente es necesario comprender el comportamiento de la variable independiente respecto a la dependiente. Esta influencia en si misma se traduce en mejoras o no del comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Tíclacayán en pasco. La motivación dimensionada por los autores en intrínseca, extrínseca, trascendental, ha podido ser medida a partir de indicadores que fueron traducidas en categorías que explican la influencia entre uno y otro. En términos metodológicos, la tesis valida instrumentos que pueden ser usados en investigaciones de similares características, siendo un referente para otras investigaciones.

La tesis frente a la problemática planteada, se establece como objetivos “Determinar cómo influye la motivación con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 — Pasco 2022” este propósito se replica con las dimensiones citadas en la investigación. Por ende, a lo dicho, toda la metodología planteada se orienta a dicho fin. La participación de los trabajadores en esta investigación ha sido fundamental para determinar las conclusiones de la tesis, los mismos que se exponen en los ítems correspondientes. Finalmente, la tesis toma en cuenta aspectos importantes de la municipalidad distrital de Tíclacayán en pasco, a partir del cual se han identificado la necesidad de investigación en el contexto de emergencia sanitaria precisado líneas arriba. De esta manera la tesis se constituye en un antecedente importante para que investigadores puedan desarrollar tesis de mayor complejidad.

## RESUMEN

La tesis que lleva como título “**Motivación y Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022**”, ha iniciado su desarrollo a mediados de la pandemia, siendo concluida cuando el gobierno emitió medidas mucho más flexibles de cuidado en la población. Sin embargo, la información que se vierte sirve como insumo necesario para comprender el desempeño de los trabajadores de la municipalidad sujeto de estudio durante un período donde la motivación debió ser protagonista para tener un comportamiento organizacional acorde a la demanda de la población. Si bien es cierto hubo limitaciones, estas fueron superadas a partir de la constancia del investigador y a partir de la asistencia de los asesores. Por ello tras aplicar los instrumentos a la muestra seleccionada, los resultados han permitido tener como principal conclusión lo siguiente “se ha demostrado la influencia directa que existe entre la motivación y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 Pasco 2022, esta afirmación se sustenta en el indicador estadístico que define la correlación en 0,753, siendo mayor a cero, teniendo como base la respuesta de los trabajadores a las preguntas acumuladas de cada variable donde el 51% y 20% tienen respuesta positiva de la influencia que tiene la motivación con el comportamiento, efectivamente hay un 10% que tiene actitud diferente a lo dicho y 18% de respuesta negativa, tal como se observa en la figura 26”, de la misma forma al contrastar con el marco teórico conceptual, la tesis es clara en indicar que el comportamiento descrito se desarrolla en el marco de lo que se sabe de estas variables, no se opone a lo dicho por los autores, por el contrario suma a sus postulados.

**Palabras claves:** integración, intrínseca, identificación, compromiso, objetivos.

## ABSTRACT

The thesis entitled "Motivation and Organizational Behavior in the District Municipality of Tlclacayan in the framework of COVID-19 - Pasco 2022", began its development in the middle of the pandemic, being concluded when the government issued much more flexible measures of care in the population. However, the information that is poured serves as a necessary input to understand the performance of the workers of the municipality under study during a period where motivation should have been the protagonist to have an organizational behavior according to the population's demand. Although it is true there were limitations, these were overcome based on the researcher's perseverance and the assistance of the advisors. Therefore, after applying the instruments to the selected sample, the results have allowed the following to be the main conclusion: "the direct influence that exists between motivation and organizational behavior in the district municipality of Tlclacayan in the framework of COVID-19 has been demonstrated. Pasco 2022, this statement is based on the statistical indicator that defines the correlation in 0.753, being greater than zero, based on the response of the workers to the accumulated questions of each variable where 51% and 20% have a positive response from the influence that motivation has with behavior, indeed there is 10% who have a different attitude to what was said and 18% who respond negatively, as can be seen in figure 26";, in the same way when contrasting with the conceptual theoretical framework, the thesis is clear in indicating that the described behavior develops within the framework of what is known about these variables, it does not oppose what the authors said, on the contrary it adds to their postulates.

**Keywords:** integration, intrinsic, identification, commitment, objectives.

# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las medidas de confinamiento en el mundo han generado diferentes comportamientos en la sociedad. Los llamados a hacer frente a esta pandemia en primera línea son los gobiernos locales, quienes de manera directa implementan medidas para mitigar las consecuencias de este problema. En ese contexto, a nivel mundial algunas comunas han dado el ejemplo, implementando medidas y complementando decisiones nacionales, como evitar el tránsito, regular aforos entre otros, tal como se ha visto en Francia, Italia, y otros países de Europa.

No solo era el deber de enfrentar la pandemia, sino de sostener además a un equipo humano que sea consciente que son protagonistas en esta coyuntura, y los llamados a desarrollar estas estrategias de contención. Algo que se debió advertir es que la motivación de quienes integran esta organización debió estar acorde a la exigencia de atender la demanda de la población, haciendo que el comportamiento de las comunas como organización respondan a la necesidad de tener estructuras sólidas para enfrentar la pandemia. Comunidades en Argentina, Chile, han fortalecido la inversión en sus trabajadores, para que estén a la altura de las circunstancias que demanda la pandemia (Instituto Peruano de Economía, 2022).

En el contexto descrito, a nivel nacional nuestras municipalidades han recibido recursos para hacer frente a la pandemia con sus organizaciones. Sin embargo, era fundamental entender las condiciones de los trabajadores en términos emocionales, entendiendo que también ellos estaban expuestos a este problema sanitario. A pesar de ello, las Municipalidades han sido efectivas en el gasto, probablemente por contar con trabajadores comprometidos con sus objetivos. Demostrando de esta forma ser una Municipalidad cuyo comportamiento está a la altura de la demanda de su población. Hasta el mes de octubre del 2022, las comunas en conjunto con sus estrategias han sumado para disminuir la ola de contagios en todo el país (Organización Panamericana de la Salud 2022).

En términos locales, la Municipalidad distrital de Ticsacayán de Pasco, cuenta con 86 trabajadores distribuidos en diferentes áreas, como por ejemplo administración, desarrollo económico, social, ambiental, entre otros. Ante la coyuntura pandémica estos 86 trabajadores estaban obligados a sostener los servicios públicos esenciales, así como, los programas sociales que ayuden a las familias contener el confinamiento. El alcalde de la comuna entendió que era necesario que los trabajadores tengan la motivación necesaria para poder contar con una organización cuyo comportamiento frente a la demanda de la población supere sus expectativas.

El Sr. Carlos Valqui Matos, en calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital desarrolló estrategias para que los trabajadores de diferentes regímenes estén motivados, entre ellas: garantizar que sus remuneraciones sean oportunas, convenios con clínicas privadas para atender la demanda de salud en el caso que lo requieran, el propósito de ello es que, estando los trabajadores motivados contribuyan con un comportamiento organizacional adecuado, capaz de entender los objetivos y contribuir todos a frenar la pandemia. De manera específica sus políticas se centraron en una **motivación intrínseca** en cada uno de ellos. Al respecto el Consejo Municipal comunico a los trabajadores que sus remuneraciones no se verían afectadas como consecuencia de la pandemia, lo que debería garantizar una canasta básica adecuada.

Sin embargo, no solo la motivación Intrínseca fue una preocupación, sino también, aquellas que complementan el esfuerzo de los trabajadores, haciéndoles entregas de reconocimiento por la labor que estaban cumpliendo, como por ejemplo resoluciones que los reconocían como héroes en vida en Ticsacayán, lo que se convertía en una **motivación extrínseca** fundamental. Quien estuvo al frente de este trabajo fueron el mismo alcalde y sus gerentes, quienes, a partir del ejemplo de su liderazgo, buscaron motivar a todos los trabajadores frente un trabajo que implicaba riesgo para ellos y la población en general. **La motivación trascendental**, fue un componente importante.

Este trabajo, fue fundamental y la respuesta de los trabajadores fue positiva y eficiente, siendo evidente en aspectos como trabajo en equipos, comunicación y pertenencia. Aspectos que serán evaluados de manera

independiente para poder hacer inferencias que sean útiles a la Municipalidad, es decir, conocer cómo la motivación con todas sus dimensiones se relaciona con el comportamiento de la organización, debiendo estos ser fundamentados en términos descriptivos con la información que se obtenga en la presente investigación.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo influye la motivación con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticsacayán en el marco del COVID- 19 — Pasco 2022?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS**

¿Cómo influye la motivación intrínseca con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticsacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022?

¿Cómo influye la motivación extrínseca con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticsacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022?

¿Cómo influye la motivación trascendental con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticsacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. GENERAL**

Determinar cómo influye la motivación con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Ticsacayán en el marco del COVID-19 — Pasco 2022.

### **1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS**

Determinar cómo influye la motivación intrínseca con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Ticsacayán en el marco del COVID-19 — Pasco 2022

Determinar cómo influye la motivación extrínseca con el

comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Tlacacayan en el marco del COVID-19 – Pasco 2022

Determinar cómo influye la motivación trascendental con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Tlacacayan en el marco del COVID-19 – Pasco 2022

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

La tesis desarrolló instrumentos apropiados para buscar entender el comportamiento de las variables identificadas, haciendo que sus conclusiones sean discutidas complementando o no lo que se conoce sobre ellas en contextos específicos como los planteados.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La tesis puso en cuestión los conocimientos que hay respecto a las variables, a partir del cual se contribuye a las publicaciones hechas respecto a ellas, o se descarta lo que se conoce. Así mismo, contrapone o no estudios similares a nivel internacional, nacional y local.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La tesis desarrolló estrategias apropiadas para el recojo de información en tiempos de pandemia, entendiendo que el fin de la misma es conocer el comportamiento en circunstancias específicas de las variables.

### **1.4.4. RELEVANCIA**

La tesis es relevante dado que las conclusiones que se evacuarán permitirán que la Municipalidad evalúa las formas como establece sus políticas de motivación y comportamiento organizacional, enmendando lo que no da resultados o contribuyendo con acciones a ser más efectivas.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Las principales limitaciones que pusieron en riesgo la investigación son

las siguientes:

- ✓ Medidas de confinamiento, el mismo que podría impedir que los instrumentos sean aplicados de forma oportuna por parte del investigador.
- ✓ Estudios en coyuntura de confinamiento o pandemia, entendiendo que es nueva la condición sanitaria actual, donde los estudios están en proceso de elaboración. Obligando a la investigación trabajar con antecedentes en condiciones normales.

Sin embargo, estas fueron superadas con textos de similar naturaleza en el contexto especificado.

#### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La tesis fue viable por las siguientes razones:

- ✓ Se contó con los recursos financieros para adquirir los recursos necesarios para el desarrollo de la investigación.
- ✓ Se contó con asesoría y asistencia técnica universitaria necesaria para poder desarrollar la investigación con el modelo que establece la Universidad de Huánuco.
- ✓ Se contó con el apoyo de la Municipalidad y sus trabajadores para atender los instrumentos diseñados para el recojo de la información.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. INTERNACIONALES

Lagos, (2015) En su tesis titulada ***“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec.”*** Presentado a la Universidad del Bío-Bío, el 2015, llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ El autor sugiere en la tesis que se establezca políticas gerenciales que tengan la finalidad de mejorar el clima laboral, teniendo esta como incidencia en aspectos como el desempeño individual de cada uno en la empresa Copelec. Para sus postulados se basa en los aspectos descritos en la tesis resaltando el comportamiento de cada una de las dimensiones.
- ✓ Así mismo, el autor es claro en manifestar que la organización es fundamental para garantizar aspectos jerárquicos que distribuya funciones específicas, agrupen actividades, todo ello con la finalidad clara de realizar actividades, a través de equipos de trabajo, haciendo que la labor del personal sea más productiva.
- ✓ Otra de las estrategias sugeridas por el autor es la integración que deben tener los trabajadores en la empresa. Puesto que destaca en su investigación la gestión del talento humano, debiendo ser este aspecto alta prioridad enfocada en dos orientaciones claras, como por ejemplo la planificación, donde se establecen roles a los trabajadores, y se evalúa su entorno que incide en su comportamiento.
- ✓ Finalmente, el autor propone como estrategia el clima laboral, el mismo que sea capaz de motivar a todos los trabajadores de la empresa COPELEC, mejorando indudablemente el desempeño de cada uno. Determina el tesista que el clima laboral es vital para motivar el desempeño de los trabajadores, se suma a esta

conclusión, los equipos de trabajo que deben alimentar a la empresa de un ambiente mucho más productivo.

Enríquez, (2014) En su tesis titulada **“Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México.”** Presentado a la Universidad de Morelos, el 2014, llega a la siguiente conclusión:

La tesis citada, tuvo como propósito demostrar que la motivación y el desempeño de cada trabajador en el instituto Visión en México, están estrechamente relacionada, y esto pudo ser evidenciada por los siguientes aspectos: trabajadores que están motivados en la empresa han mostrado mejor desempeño en el cumplimiento de metas y actividades en la empresa. Segundo, trabajadores con características de motivación, han generado mayor cantidad de propuestas para la empresa, tercero, trabajadores motivados han podido ascender en la escala organizacional de la empresa. La motivación ha sido medida por el autor con escalas comparativas que determinaron comportamientos entre todos los que intervienen la empresa.

### **2.1.2. NACIONALES**

Huamani, (2017) en su tesis titulada **“Motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, 2017.”** Presentado a la Universidad César Vallejo el 2017, llega a las siguientes conclusiones:

- El tesista ha podido demostrar con la aplicación de sus instrumentos, la alta correlación que existe entre las variables que ha estudiado, es decir, motivación laboral, y el comportamiento que tiene todo el personal que labora en el Hospital materia de estudio, el año 2017. Su grado de correlación de 73.4% les permita explicar con claridad que en el hospital hay trabajadores que han expresado motivación y compromiso con la labor de salud del nosocomio.

- Otra de las conclusiones a las que arriba el autor es que si bien es cierto hay una alta motivación, ha podido evidenciar que objetivamente cuando esta variable no está presente en los trabajadores del hospital, el desempeño del personal de salud se vuelve regular, por ello el nivel de correlación.
- Respecto a la fidelidad, ha podido ser medida por el autor como una dimensión de la variable que es dinamizada por la motivación. Esto se ha clarificado con los resultados en los que se expresa que los trabajadores se sienten identificados con la tarea del hospital, teniendo un compromiso alto con ello, lo que ha determinado un nivel de relación alta superior al 70% como en las conclusiones anteriores, sostiene el autor.
- En las últimas dos conclusiones, el autor ha podido demostrar también que la motivación tiene mucho que ver con la satisfacción del personal de salud, entendido ello con resultados en el cumplimiento de indicadores de salud superiores al promedio, lo que sería evidencia para el tesista de un nivel de relación alta. Conclusión útil para la discusión posterior de nuestros resultados.

Aponte, (2019) En su tesis titulada ***“Motivación y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Sullana.”*** Presentado a la Universidad de San Pedro, el 2019, llega a las siguientes conclusiones:

- A través de pruebas estadísticas, el autor llega a la conclusión de que hay una relación entre la motivación y el clima organizacional en la UGEL. Demostrada por RH de 0.609, siendo fuerte entre ambas variables. Dicho argumento valida con tablas y gráficos que demuestran el nivel de motivación de los trabajadores de la UGEL y el grado de compromiso que tienen con la misma institución.
- Estadísticamente, sostiene el autor que el nivel de motivación de todos los trabajadores en la UGEL está en el orden del 78%, observando el comportamiento de cada una de sus dimensiones como valor 64%, la expectativa que tienen 60% el afecto que hay entre todo 90%, destreza un porcentaje similar e identidad 50%, haciendo que sus afirmaciones sean válidas.

- Respecto al clima organizacional, su estudio ha demostrado que el clima organizacional es apropiado, dada la opinión de los trabajadores, quienes han expresado a través de preguntas un nivel de 58% de valides del clima organizacional. Algunas dimensiones estudiadas como método del mando registro 64.5%, toma de decisiones 50%, planificación un porcentaje similar. Se suma a ello el nivel de motivación alta, y comunicación apropiada, los que postula en sus conclusiones presentadas a la universidad correspondiente.

### **2.1.3. LOCALES**

Huayanay, 2017) En su tesis *titulada “Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017”* Presentado a la Universidad de Huánuco, el 2017, llega a las siguientes conclusiones:

El autor ha podido demostrar que hay una relación clara entre la motivación laboral, y la variable clima organizacional en la Municipalidad distrital de Amarilis, el mismo que se puede expresar en valores como los mencionado por los mismos trabajadores, quienes han sostenido que el 64% si existe motivación laboral, y la diferencia que no existe. Sin embargo, entendiendo que la mayoría considera que hay motivación laboral, el autor demostró con la descripción de sus tablas esta afirmación pudiendo ser expresada y planteada en las siguientes conclusiones.

Pudo demostrar el autor que hay motivación intrínseca. De los encuestados. Los resultados sostuvieron que el 89% opina que la municipalidad le va permitir realización profesional, sostiene que ellos serían gracias a las condiciones laborales que ofrece la municipalidad, y a la posibilidad de hacer carrera profesional.

Demostó que hay motivación intrínseca, y esto relacionado con el clima organizacional en la comuna. Pudiendo encontrar evidencia de ello, 24% sostiene que hay capacitaciones, lo que es indicio de mejoras laborales que impulsan un mejor comportamiento de la organización.

Cardich & Matos, (2017) En su tesis titulada **“La motivación como incentivo laboral de los trabajadores en la empresa Kilombo Huánuco S.R.L.I periodo 201 - 2017.”** Presentado a la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, el 2017, llega a las siguientes conclusiones:

1. El autor ha demostrado que no existe relación entre la motivación y los incentivos laborales en la discoteca el Kilombo, dado que no existe una política que busque mejorar las emociones de sus trabajadores y por ende su nivel de aporte a los trabajos de brindar servicios en dicho centro de entretenimiento.

Ha podido demostrar el autor que muchos son los motivos que tienen los trabajadores para descartar el nivel de relación entre ambos, entre los que destaca con claridad que no hay incentivos salariales que generen una mejor motivación, no hay un buen ambiente, entre otros aspectos que le permiten concluir con lo mencionado líneas arriba.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. MOTIVACIÓN**

Robbins, *Et al.* (2013) el autor afirma que el concepto de motivación este asociado con los procedimientos, como por ejemplo la intensidad, la forma de dirigir y la persistencia del esfuerzo de cada persona, por lograr un objetivo propio u organizacional. Sostiene además que sus estudios enmarcan en tres aspectos fundamentales, como por ejemplo intensidad, persistencia (p.202) Newstrom (2000) el autor sostiene que este concepto esta referido a conjunto que incluye las fuerzas que están en el interior y las que se encuentran en el exterior, impulsando el comportamiento de los empleados. Desde otro punto de vista el autor sostiene que esta referido al impulso para cumplir metas específicas dentro de las organizaciones, lo que obliga al dueño de la empresa conocer las necesidades de los clientes (p. 107).

Comprendiendo lo que dicen los autores citados, la motivación es un tema técnico, que es comprendido por muchos estudiosos como el

combustible a acciones dinámicas y positivas en las personas. Su desaparición genera desinterés y abandono de parte de la persona en lo que está haciendo.

Podemos sostener además que la motivación es un estado emocional que permite la creación de hábitos, creación de nuevas cosas que pueden ser satisfactorios para quien lo impulsa.

Si bien es cierto es un impulso individual de cada persona, sin embargo, eso no limita a entender que es una radiografía de la persona en relación a su entorno, sosteniendo los autores que todos sintonizan el mismo objetivo cuando se trabaja en motivación. La motivación cierra la brecha que existe entre las personas y cómo estos realizan sus actividades diarias, lo que podría determinar el nivel de eficiencia y eficacia en su accionar. Haciendo que logren lo propuesto, gracias al éxito del empeño que ponen.

A continuación, describimos a Maslow citado en Robbins, *Et al.* (2013) quien plantea que la motivación está en base a cinco categorías específicas:

**Necesidades básicas o fisiológicas:** Son las únicas inherentes en toda persona, básicas para la supervivencia del individuo. Respirar, alimentarse, hidratarse, vestirse, sexo, etc.

**Necesidades de seguridad:** Se busca crear y mantener una situación de orden y seguridad en la vida. Una seguridad física (salud), económica (ingresos), necesidad de vivienda, etc.

**Necesidades sociales:** Implican el sentimiento de pertenencia a un grupo social, familia, amigos, pareja, compañeros del trabajo, etc.

**Necesidades de estima o reconocimiento:** Son las necesidades de reconocimiento como la confianza, la independencia personal, la reputación o las metas financieras.

**Necesidades de autorrealización:** Este quinto nivel y el más alto solo puede ser satisfecho una vez todas las demás necesidades han sido suficientemente alcanzadas. Es la sensación de haber llegado al éxito personal.

### **2.2.1.1. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN,**

Robbins, *Et. Al* (2013) sostiene que la motivación fuera de ser un tema netamente psicológico toma relevancia en las organizaciones, puesto que estos son la razón del comportamiento del personal. A partir del cual se proponen metas y objetivos que pueden encaminarse en una estructura sólida. Otro aspecto que describe el autor es la capacidad de esta variable de generar un clima organizacional apropiado, en el sentido que el cambio de actitudes permite encaminar equipos de trabajo, frente a propósitos bien definidos. El uso de estrategias de motivación esta determinado fundamentalmente por el interés que tiene la empresa de empoderarse.

### **2.2.1.2. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA.**

Robbins, *Et. Al* (2013) dimensión de la motivación que hace referencia al estado de ánimo propio del individuo, es decir, a sus propios deseos de satisfacer las necesidades que tenga, autoestima, entre otros aspectos. Ello independientemente de la correspondencia de factores externos. Para el autor, este tipo de motivación es sumamente valioso, y ayuda a que los individuos tengan mayor impulso en sus quehaceres.

Es decir, la motivación de tipo intrínseca, es la que puede impulsar a poder hacer cosas específicas por el gusto de hacerlo. La recompensa es el propio hecho de ejecutar o cumplir la tarea. A diferencia de la otra dimensión la extrínseca, esta nace de la propia persona.

Robbins, *Et. Al* (2013) el autor sostiene que el trabajo en las organizaciones se basa en la motivación, es decir en la racionalidad, y en el hecho de ser más productivos si es que recibimos mayores beneficios. Lo que ha sido cuestionado, por las teorías de la motivación que venimos planteando. Por ejemplo, creer que solo el dinero puede generar motivación es estar equivocado, dado que las necesidades no necesariamente

están asociadas con ello.

Un ejemplo clásico de la motivación intrínseca es la práctica del deporte que a uno le gusta, es decir son tareas que uno desarrolla sin esperar nada a cambio. Robbins, *Et. Al* (2013) sostiene en sus postulados que hay cuatro formas de medir la motivación intrínseca y están son las siguientes:

- **Autodeterminación:** este término esta referido a la capacidad que tienen las personas para que puedan orientar las metas en su propia vida. Esta comprendido dos elementos fundamentales: capacidad de decisión individual, establecimiento de metas, y planes que permiten una proyección de un individuo en todos los aspectos.
- **Competencia:** entendida como las capacidades, habilidades, talentos, destrezas y conocimiento que tienen las personas, y son insumos para poder desarrollar actividades personales. Esto es una característica individual de cada persona, lo que las diferencia de las demás.
- **Interrelación:** es un aspecto importante porque define la capacidad de la persona para establecer contacto con otras personas en base a propósitos específicos, lo que determina la constitución posterior de equipos de trabajo.
- **Curiosidad:** esta es una particularidad que tiene cada individuo que se orienta a la generación de conocimiento, sin embargo, este asociado con las metas que se ponga cada individuo.

Es importante destacar algunas características que son propias de la motivación intrínseca:

1. Obedece a temas como el placer, sentirse orgulloso o desarrollo de la propia persona
2. No necesita algún estímulo específico
3. No busca ser retribuido
4. Es autónomo en sus metas
5. No busca fomentar ninguna competencia.
6. Son personas que expresan la solidaridad

### **2.2.1.3. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA.**

Robbins, *Et. Al* (2013) este concepto esta referida a los motivos externos que impulsan a las personas desarrollar alguna actividad. En este tipo de motivación, los estímulos, o refuerzos, tanto positivos también como negativos, están fuera del alcance y manejo de la persona. Es suma esta referido, a premios, recompensas, que se logra una persona luego de realizar una tarea.

Un ejemplo que es clásico en este tipo de motivación son los salarios en las organizaciones, o por ejemplo los premios que entregan los padres a los hijos por realizar alguna actividad en específico. Finalmente, otro ejemplo que no necesariamente es de tipo material son los halagos que recibe una persona tras haber cumplido bien su tarea.

Algo importante que debe ser entendido es que la motivación que es netamente extrínseca puede generar comportamientos que están asociados con una baja en el rendimiento, por lo que se entiende que este tipo de motivación si no se trabaja bien puede ser insostenible. Alejando a las personas de lo que realmente importa, se comprende que cuando una persona tiene compromiso y realiza su trabajo con motivación interna, las externas se convierten en refuerzos extraordinarios para la mejora del rendimiento.

Robbins, *Et. Al* (2013) no se busca decir que la motivación de tipo extrínseca sea mala, por el contrario, plantearlo bien puede ser placentero y agradable para la persona, no debiendo sustituir el nivel de satisfacción o deleite que tiene la propia actividad.

#### **A. FASES DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

##### **✓ MOTIVACIÓN EXTERNA**

Incluye en esta primera etapa, aspectos externos. Los individuos no tienen control sobre los estímulos, su labor está en función a los motivos externos.

✓ **MOTIVACIÓN INTROYECTADA**

En esta etapa los individuos ya han interiorizado la actividad, y han hecho suyo el fin. Sin embargo, la motivación sigue siendo externa sin tener control sobre ella.

✓ **MOTIVACIÓN REGULADA POR IDENTIFICACIÓN**

El individuo continúa desarrollando la actividad, pero ya con autonomía y capacidad para tomar decisiones.

✓ **MOTIVACIÓN POR INTEGRACIÓN.**

En esta etapa se integra las dos motivaciones, haciendo que el estímulo sea más sólido al momento de esperar los resultados de parte del individuo.

**2.2.1.4. MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL**

Robbins, *Et. Al* (2013) este tipo de motivación es importante, dado que se entiende como la capacidad de la persona de hacer algo motivada por otra persona. El liderazgo es fundamental en este tipo de motivación, pues las personas se estimulan cuando entienden que el rol. Entendiendo, la motivación trascendental dado que nos hace mover en un largo plazo con un espíritu de compromiso, estimula a recorrer caminos con satisfacción, confianza, actitud de servicio y nos hace cumplir importantes proyectos.

✓ **LIDERAZGO TRASCENDENTE**

Hace referencia a la actitud que toma el líder, para poder motivar a todos los trabajadores en base a las potencialidades o capacidades que cada uno tiene.

El líder tiene que entender que no solo sus objetivos personales deben ser cumplidos, sino en él debe estar implícito el interés que tiene cada persona para poder contribuir con su esfuerzo.

✓ **LIDERAZGO EMPRESARIAL**

Es la capacidad de influir, motivar y guiar a un equipo para

alcanzar objetivos comunes en una organización. Va más allá de la jerarquía, enfocándose en inspirar confianza, tomar decisiones estratégicas y fomentar un ambiente de trabajo positivo para lograr el éxito. Un buen líder comunica la visión de la empresa, sabe resolver problemas y sabe delegar para potenciar las habilidades de sus colaboradores.

### **2.2.2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Fincowsky y Krieger (2011) esta variable es vinculada por el autor por la convivencia que hay entre compañeros en una organización. El comportamiento permite establecer y evaluar la relación formal o informal en el ambiente de trabajo de la organización.

Chiavenato, (2018) sostiene que El Comportamiento Organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.

Chiavenato, (2018) Es el estudio que busca el conocimiento de todos los aspectos del comportamiento en los ambientes organizacionales mediante el estudio sistemático de procesos individuales, grupales y organizacionales; el objetivo fundamental de este conocimiento consiste en aumentar la efectividad y el bienestar del individuo.

Chiavenato, (2018) Campo de estudio que se sustenta en la teoría, métodos y principios de diversas disciplinas para aprender acerca de las percepciones, valores, capacidades de aprendizaje de los individuos mientras trabajan en grupos y dentro de la organización y para analizar el efecto del ambiente de la organización y sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategias.

Robbins, Et Al. (2011) Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización.

### **2.2.2.1. IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Fincowsky y Krieger (2011) argumentaron sobre el comportamiento organizacional: Es importante para analizar las interacciones y el funcionamiento organizacional son de aspectos amplios, y abarcan unos fenómenos individuales, grupales y organizacionales (p. 10).

- Permite la predicción de lo que hará la gente en la organización
- Estudia las técnicas como hacer las predicciones de manera conjunta
- Busca la eficiencia en la práctica de los trabajos
- Permite promover las habilidades para el buen trato de la gente.
- Promueve entender a los empleados
- Retroalimenta el comportamiento de la organización
- Tiene conocimiento de las competencias que tienen los trabajadores.

#### **Fincowsky y Krieger (2011) Factores claves del comportamiento organizacional**

- **Personas:** es un elemento fundamental para las empresas, está integrado por individuos, grupos de trabajo. Hay grupos formales e informales. Es importante mencionar como sostiene el autor que las personas en grupos o equipos son muy dinámicas. Es útil en las organizaciones por que las personas trabajan en base a objetivos.
- **Estructura:** es importante porque define la funcionalidad de la empresa. Se establecen puestos de trabajos. Cada persona que trabaja debe estar asignada a un área específica.
- **Tecnología:** facilita el trabajo de las empresas, permite optimizar los recursos. La tecnología es la expresión física del conocimiento.
- **Entorno:** elementos internos y externos que afectan el

desempeño de la organización, y el comportamiento general, los mismos que son analizados a través de diagnósticos preliminares.

#### **2.2.2.2. TRABAJO EN EQUIPO**

Hayes, (2002) el autor sostiene que los equipos de trabajo son un esfuerzo conjunto de individuos, quienes motivados por un mismo objetivo se reúnen para impulsar y cumplirlas con eficacia. Cada uno de ellos con características comunes para una mejor armonía entre sí, de igual forma el autor sostiene que el trabajo en equipo es una estrategia administrativa.

Uno de los objetivos es lograr que este equipo de trabajo pueda impulsar una tarea, a partir del cual se optimiza los recursos que tiene la empresa.

Hayes, (2002) una característica que debe tener los equipos de trabajo es la cohesión entre sí, así como, las necesidades comunes de los integrantes para impulsar las tareas de manera coordinada.

#### **A. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN EQUIPO**

- **Compartir los objetivos**, debiendo ser claro para que los miembros del equipo comprendan el propósito de juntarlos.
- **Ganas de cooperar**. Los miembros del equipo tienen que tener voluntad y entusiasmo para desarrollar lo que se propone para los equipos.
- **Visualización positiva de los objetivos**. Los miembros tienen que tener actitud positiva, el mismo que puede determinar las ganas de cumplir objetivos de manera eficiente.
- **Comunicación fluida**. En los equipos, se debe constituir e instaurar tanto la comunicación formal como la informal, los que debería determinar aspectos como mejor coordinación frente a los objetivos.
- **Compartir destrezas**. Valor que cada integrante debe contribuir con el equipo para mejorar el rendimiento y el

esfuerzo de quienes integran el equipo de trabajo.

- **Reconocimiento entre los miembros participantes.** Una estrategia de motivación extrínseca y trascendental que debe ser desarrollado por quienes conducen el equipo.
- **El ejemplo del líder.** Debe desarrollar sus actividades tomando en cuenta la trascendencia del líder, quien con el ejemplo debe persuadir la participación efectiva de cada miembro.
- **Potenciar las ideas y la creatividad.** El equipo debe trabajar la posibilidad de generar ideas en su seno, los mismos que son aportes para cumplir con las tareas de manera eficiente.

### **2.2.2.3. COMUNICACIÓN**

Chiavenato, (2018) sostiene que es un proceso importante que consiste en enviar información y retroalimentar entre un emisor y receptor.

Dicho proceso es importante para toda la sociedad en general: pues hace que todas las personas, puedan expresar y compartir de alguna manera sus emociones, estableciendo relaciones y acuerdos para poder organizarse.

La comunicación toma importancia, por que toma varias formas, como por ejemplo las verbales y las no verbales, pudiendo valerse de gestos, o expresiones corporales. El termino comunicación parte del latín que significa compartir, o participar en algo, poner en común.

La comunicación, además, puede llevarse a cabo de diferentes maneras: verbal, utilizando un lenguaje o idioma, o no verbal, valiéndose de gestos, lenguaje corporal o signos no lingüísticos.

La palabra comunicación deriva del latín communicatio que significa compartir, participar en algo o poner en común.

#### **A. ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN**

- ✓ **Emisor:** es quien transmite el mensaje.

- ✓ **Receptor:** es el que recibe el mensaje.
- ✓ **Código:** es el conjunto de signos que serán utilizados para crear el mensaje (palabras, gestos, símbolos).
- ✓ **Mensaje:** es la información o conjunto de datos que se transmiten.
- ✓ **Canal de comunicación:** es el medio físico que se utilizará para enviar el mensaje, como carta, teléfono, televisión, internet, el propio aire, etc.
- ✓ **Ruido:** son todas las distorsiones que pueden influir en la recepción del mensaje original, y pueden ser tanto del emisor, como del canal o del receptor.
- ✓ **Retroalimentación o feedback:** en una primera instancia, es la respuesta del receptor hacia el mensaje recibido. Si posteriormente el emisor responde a lo enviado por el receptor, también se considera retroalimentación.
- ✓ **Contexto:** son las circunstancias en las que se desarrolla el proceso de comunicación. Tienen influencia directa en la interpretación del mensaje (espacio físico, marco de referencia cultural del emisor y el receptor, contexto social, etc.)

## B. TIPOS DE COMUNICACIÓN

Chiavenato, (2018) **Comunicación verbal.** — este tipo de comunicación es propia de los seres humanos, teniendo dos importantes dimensiones, la oral y la escrita, cada uno de ellos tiene particularidades especiales, como por ejemplo el oral usa el habla como medio, y el escrito es a través de lenguajes escrito.

Chiavenato, (2018) **Comunicación no verbal,** este tipo de comunicación se expresa a través de expresiones orales, gestos y otros aspectos.

### 2.2.2.4. PERTENENCIA Y COMPROMISO.

Chiavenato, (2018) el autor sostiene que pertenencia está

asociado como un trabajador se identifica con la empresa u organización en general, demostrando empatía y vinculación con los objetivos que propone. De igual forma el autor sostiene que consideran como un compromiso de tipo organizacional como por ejemplo la creencia en las metas y los valores de una empresa u organización, aceptándolas, y teniendo todos los esfuerzos en beneficio de la organización, y en definitiva expresan su deseo de seguir siendo miembro de la misma organización.

#### **A. COMPONENTES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Autores como Meyer y Allen proponen dividir el compromiso organización en tres componentes:

- **Compromiso afectivo.** hace mención a las relaciones y emociones que los propios empleados o trabajadores de las empresas. En este tipo de compromiso se sienten orgulloso de pertenecer a la organización.
- **Compromiso de continuación.** Esta referido a los vínculos que son establecidos, y resultan de haber afecto de carácter tipo material en la organización. El empleado está identificado con el esfuerzo hecho con él de parte de la empresa.
- **Compromiso normativo.** Esta última dimensión del compromiso organizacional tiene que ver con el sentimiento individual de obligación de permanecer en la empresa. Es algo propio del empleado, con origen en los valores inculcados desde la infancia o incluso en las primeras experiencias laborales.

#### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- **Motivación.** – son estados de ánimos que tienen los trabajadores, los mismos que les impulsa a cumplir objetivos o algún fin que hayan determinado de manera individual o grupal, haciendo que persistan o culminen con lo establecido (Robbins, 2013).
- **Autorrealización.** — es el último nivel dentro de las jerarquías de

necesidades de Maslow, el mismo que describe la capacidad de la persona por tener una experiencia que le conecta con el yo real, sintiéndose íntegro en la forma de vivir (Robbins, 2013).

- **Motivación laboral.** Este término está asociado como la capacidad que tienen las personas para impulsar su rendimiento en el trabajo, haciendo que estos alcancen mucho más rápido los objetivos planteados. Sostiene el autor que esto vincula con una necesidad de tipo individual (Robbins, 2004).
- **Organización.** Forma de ordenar la estructura funcional de la empresa, con el propósito de ser más eficaces en la forma como se coordinan los esfuerzos de manera interna (Robbins, 2013).
- **Comunicación.** – término referido al proceso humano de transmitir mensaje y generar una respuesta con su receptor, haciendo que estos interactúen entre sí. Siendo indispensable para una organización eficiente (Robbins, 2013).
- **Satisfacción.** Este término está asociado con la acción de buscar satisfacer. Esto puede ser entendido como el nivel de placer que siente un individuo una vez satisfecho su necesidad (Amaru, 2009).
- **Satisfacción personal.** -esto está vinculado con un estado mental de las personas, esto debido al nivel de optimización de cualidades de retroalimentación del cerebro, actuando de una manera distinta en otras regiones del cerebro compensando con energía, y sensación de plenitud (Amaru, 2009).
- **Reconocimiento personal.** — está vinculado con una forma de evaluación que se realiza a la labor hecha por un trabajador en la empresa. Se evalúa logros laborales, el impacto de estos como resultado en los objetivos empresariales, entre otros similares (Amaru, 2009).

## 2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- (Ha). La motivación influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad

Distrital de Ticlacayan en el marco del COVID-19 —  
Pasco 2022

- (Ho). La motivación no influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Ticlacayan en el marco del COVID-19 — Pasco 2022

#### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**

- H.E.1 La motivación intrínseca influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticlacayan en el marco del COVID-19 — Pasco 2022.
- H.E.2 La motivación extrínseca influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticlacayan en el marco del COVID-19 — Pasco 2022.
- H.E.3 La motivación trascendental influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticlacayan en el marco del COVID-19 — Pasco 2022

### **2.5. SISTEMA DE VARIABLES**

#### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

MOTIVACIÓN

##### **DIMENSIONES:**

- Motivación Intrínseca.
- Motivación Extrínseca.
- Motivación Trascendental

#### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Comportamiento Organizacional

##### **DIMENSIONES:**

- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Pertenencia y compromiso.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	Motivación Intrínseca	Autodeterminación	¿Cuándo la Municipalidad programaba una actividad en primera línea en pandemia, usted reaccionaba de manera inmediata? ¿Las responsabilidades asignadas por la Municipalidad en tiempos de pandemia son motivación permanente para usted?
		Interrelación	¿El apoyo entre compañeros en tiempos de COVID-19 le motiva concluir la tarea asignada por la Municipalidad? ¿Considera que es indispensable que se interrelacione con sus compañeros para desarrollar unas tareas en tiempos de COVID-19?
	Motivación Extrínseca	Motivación introyectada	¿Siente satisfacción cuando cumple una actividad asignada por la Municipalidad en tiempos de COVID-19? ¿Le causa satisfacción ver que la población está contenta con la labor de la Municipalidad en tiempos de COVID-19?
		Motivación regulada por identidad	¿Se identifica con las tareas sociales que cumple la Municipalidad en tiempos de COVID-19? ¿La Municipalidad promueve la identidad de sus trabajadores con esta comuna en tiempos de COVID-19?
	Motivación Trascendental	Liderazgo trascendente	¿El alcalde demuestra con compromiso con lo que programa la Municipalidad en tiempos de COVID-19? ¿El alcalde demuestra con el ejemplo como desarrollar el trabajo en tiempos de COVID-19?
		Liderazgo empresarial	¿Considera que la Municipalidad es eficiente, como las empresas en la ejecución de sus trabajos en tiempos de COVID-19? ¿La Municipalidad imita el liderazgo que tienen algunas empresas del distrito en tiempos de COVID-19?
	Trabajo en equipo	Objetivos	¿La Municipalidad tiene objetivos que ayudan a reducir la pandemia en su comuna en tiempos de COVID-19? ¿Los objetivos invitan a desarrollar trabajo en equipo en tiempos de COVID-19?

Comportamiento Organizacional		Cooperación	¿Los trabajadores cooperan para cumplir los objetivos en tiempos de COVID-19? ¿Considera que la motivación de los trabajadores hace que cooperen en el cumplimiento de objetivos en tiempos de COVID-19?
	Comunicación	Verbal	¿Es una característica la comunicación verbal en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19? ¿Motiva sostener comunicación verbal entre trabajadores en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19?
		No verbal	¿La Municipalidad usa medios de comunicación alternativo para establecer una relación fluida entre los trabajadores en tiempos de COVID-19? ¿Motiva el uso de medios complementarios de comunicación en tiempos de COVID 19?
	Pertenenencia	Compromiso afectivo	¿Ser siente comprometido con el trabajo de la Municipalidad en tiempos de COVID-19? ¿Siento empatía con el trabajo de mi Municipalidad en tiempos de COVID-19?
		Compromiso normativo	¿La Municipalidad trabaja con normas que motivan el compromiso de los trabajadores? ¿las normas establecidas por el gobierno son claras teniendo como fin la reducción de la pandemia?

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Fernández, *Et. al* (2014) sostiene que la tesis es de tipo aplicada, según el autor citado, porque el propósito es dar respuestas al problema en base a los conocimientos existentes publicados en libros y revistas.

##### 3.1.1. ENFOQUE

Fernández, *Et. al* (2014) sostiene que el enfoque Cuantitativo, para el autor, este tipo de enfoques plantea el establecimiento de categorías que se medirán con indicadores cuánticos, los mismos que definirán un comportamiento en situaciones específicas, en las variables sujeto de estudio en la presente tesis.

##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Fernández, *Et. al* (2014) La Investigación es descriptiva correlacional, dado que el análisis del comportamiento de cada una de las variables será sometido a correlación estadística para entender si entre ambas hay o no relación, fundamentando con preceptos descriptivos los resultados obtenidos, tal como sugiere el autor.

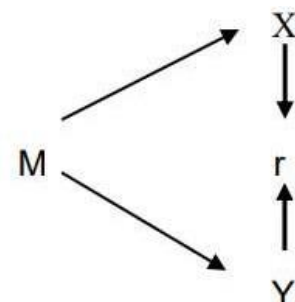
##### 3.1.3. DISEÑO

Fernández, *Et. al* (2014) La tesis es no experimental — transversal, entendido así porque no es finalidad de la investigación la manipulación de las variables, por el contrario, el análisis se hará a partir del comportamiento real de cada una de ellas. Así mismo, la transversalidad está definida como la aplicación de los instrumentos en una sola vez a toda la muestra seleccionada, siendo el diseño esquemático, el que se presenta a continuación:

Donde:

M = Muestra

X = Observación a la variable



Y= Observación a la variable

R= Relación/Influencia entre las variables

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Levin, Et. al. (2004) sostiene que la población es el conjunto de elementos de quien la investigación emite un juicio, según sus propósitos. Al respecto, la población está determinada por la cantidad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tíclacayan, según siguiente tabla:

*Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tíclacayan, según relación laboral con la Municipalidad*

Régimen	Número	Porcentaje
Ley 728	6	7%
C.A.S	10	8%
Ley 276	10	8%
Locación	60	77%
Total	86	100%

Fuente: CAP 2019 municipal N = 86

### 3.2.2. MUESTRA

Levin, Et. al. (2004) La muestra está determinada por una proporción representativa de la muestra, a quien se les aplicara los instrumentos para medir el comportamiento de la variable. El autor, sostiene que el juicio del investigador es determinante, por ello se establece que el tipo de muestra será no probabilística, siendo esta de tipo censal por la disponibilidad y alcance que se tiene a cada uno de ello. Lo que determina que la Muestra es igual a la población.

$$N = n = 86$$

Los criterios no excluyen a ningún trabajador de la Municipalidad de Tíclacayan.

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Técnicas	Instrumentos	Fines
Encuesta	Guía de cuestionario estructurada con categorías que permitirán medir el comportamiento de la variable propuesta.	Conocer y detallar el comportamiento de la variable independiente y dependiente propuestos.
Entrevista	Guía de cuestionario con preguntas no estructuradas abiertas.	Conocer las políticas del consejo municipal en torno a las variables materia de estudio.

### 3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

#### *Procesamiento y análisis de la información*

Procesamiento	Análisis
SPSS V.23	Presentación de tablas de doble entrada, y gráficos de barras en términos porcentuales
EXCEL	Correlación de variables bajo el método estadígrafo de Pearson

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

**Tabla 1**

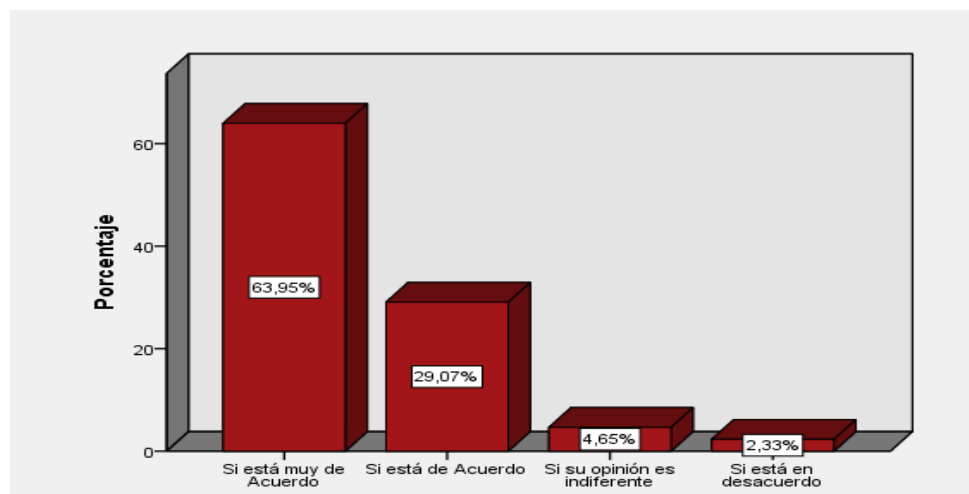
*¿Cuándo la Municipalidad programaba una actividad en primera línea en pandemia, usted reaccionaba de manera inmediata?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	55	64,0	64,0	64,0
	Si está de Acuerdo	25	29,1	29,1	93,0
	Si su opinión es indiferente	4	4,7	4,7	97,7
	Si está en desacuerdo	2	2,3	2,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

*Nota.* Encuestas realizadas

**Figura 1**

*¿Cuándo la Municipalidad programaba una actividad en primera línea en pandemia, usted reaccionaba de manera inmediata?*



#### **Interpretación:**

Estar en primera línea durante la pandemia significa que se va a tener contacto con la población, entre la que se incluye la población contagiada, asintomáticos y los no contagiados. Estas actividades eran importantes para alcanzar los objetivos de la municipalidad y ayudar al sector de la población a la que va dirigido. El gráfico nos muestra que el 63,95% y el 29,07% del total de encuestados si está muy de acuerdo y de acuerdo respectivamente, mientras que el 4,65% se manifiesta indiferente al reaccionar ante el tipo de actividad antes mencionada. De manera contraria, el 2,33% de los

encuestados manifiesta estar en desacuerdo.

**Tabla 2**

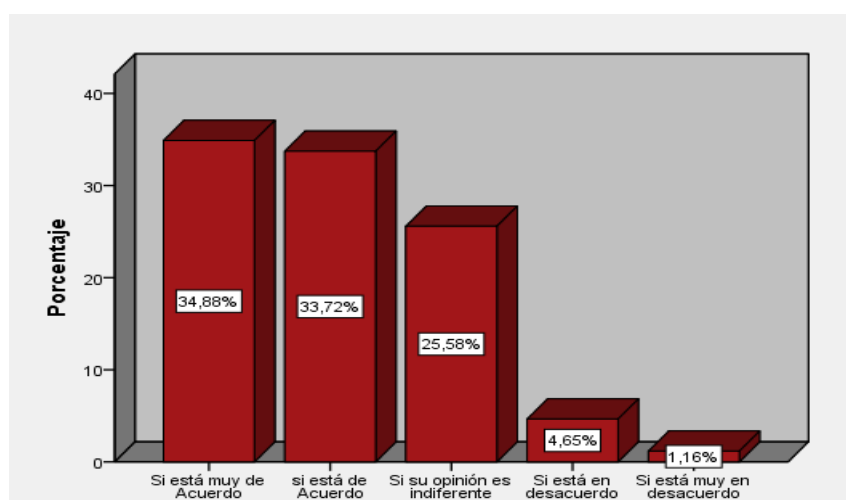
*¿Las responsabilidades asignadas por la Municipalidad en tiempos de pandemia son motivación permanente para usted?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	30	34,9	34,9	34,9
	si está de Acuerdo	29	33,7	33,7	68,6
	Si su opinión es indiferente	22	25,6	25,6	94,2
	Si está en desacuerdo	4	4,7	4,7	98,8
	Si está muy en desacuerdo	1	1,2	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 2**

*¿Las responsabilidades asignadas por la Municipalidad en tiempos de pandemia son motivación permanente para usted?*



### Interpretación:

Las responsabilidades que se les asignó a los trabajadores en tiempo de pandemia fueron diferentes a lo usual ya que las necesidades y prioridades eran otras, durante pandemia se priorizó ayudar a los contagiados, los que se habían quedado sin trabajo, los huérfanos, etc. El gráfico muestra que, el 34,88% y el 33,72% del total de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo respectivamente, debido a que las responsabilidades asignadas por la municipalidad en tiempos de pandemia si son motivación permanente para ellos, mientras que el 25,58% manifiesta que su opinión ante lo mencionado anteriormente es indiferente. De manera contraria, el 4,65% y el 1,16% de los encuestados están en desacuerdo y

muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran que las responsabilidades asignadas por la municipalidad en tiempos de pandemia no sirven como motivación permanente para ellos.

**Tabla 3**

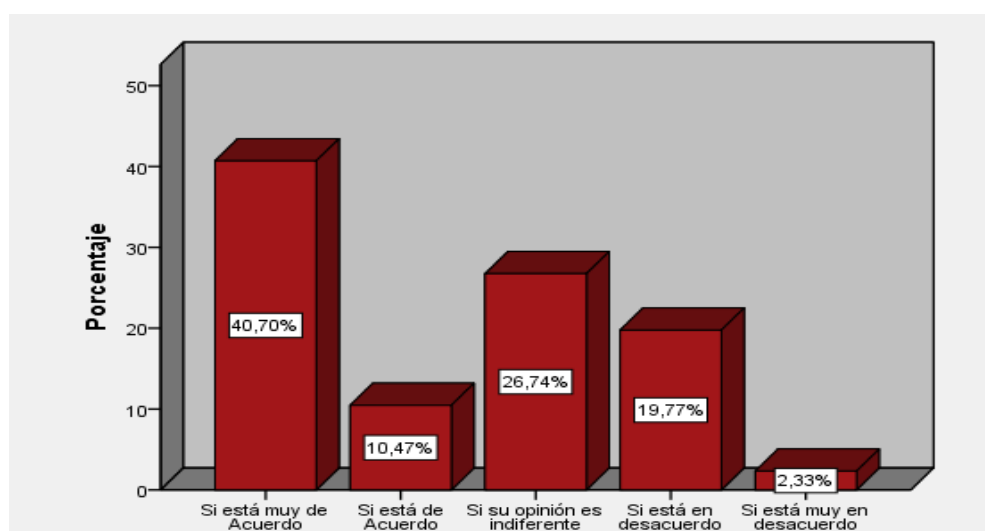
*¿El apoyo entre compañeros en tiempos de COVID-19 le motiva concluir la tarea asignada por la Municipalidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	35	40,7	40,7	40,7
	Si está de Acuerdo	9	10,5	10,5	51,2
	Si su opinión es indiferente	23	26,7	26,7	77,9
	Si está en desacuerdo	17	19,8	19,8	97,7
	Si está muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 3**

*¿El apoyo entre compañeros en tiempos de COVID-19 le motiva concluir la tarea asignada por la Municipalidad?*



**Interpretación:**

Durante el tiempo de COVID-19 se restringieron muchas de las actividades, especialmente las que se realizaban en grupo ya que se tenía que evitar el contagio, pero es un hecho que el apoyo de los compañeros de trabajo es esencial para cumplir ciertas actividades. El gráfico muestra que, el 40,70% y el 10,47% de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo respectivamente, debido a que consideran que el apoyo entre compañeros en tiempos de COVID-19 si les motiva a concluir con las tareas que la municipalidad les asignaba, mientras que el 26,74% se manifiesta indiferente ante lo que se mencionó anteriormente. Por otro lado, que el

19,77% y el 2,33% están en desacuerdo y muy en desacuerdo debido a que consideran que el apoyo entre compañeros en tiempos de COVID-19 no les motivo a concluir con las tareas que la municipalidad les asignaba.

**Tabla 4**

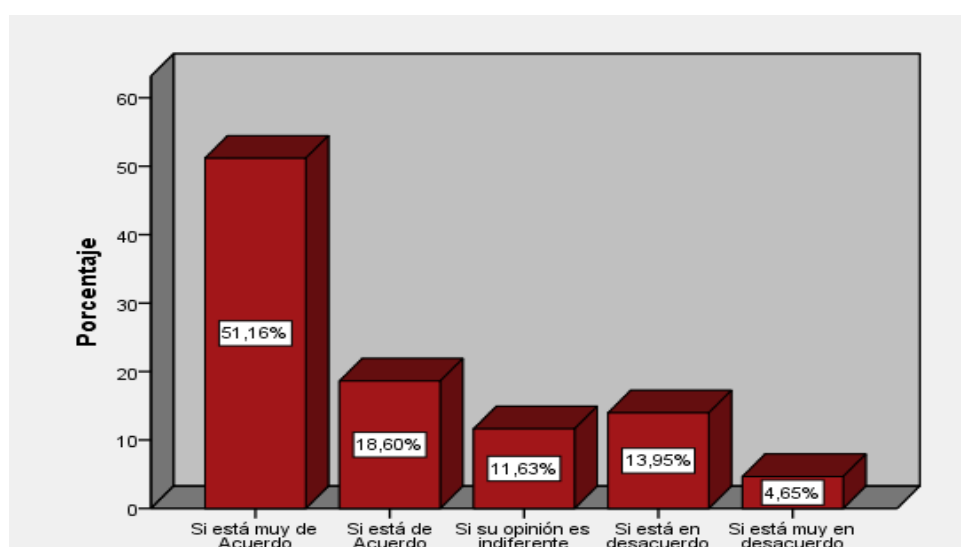
*¿Considera que es indispensable que se interrelacione con sus compañeros para desarrollar unas tareas en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	44	51,2	51,2	51,2
	Si está de Acuerdo	16	18,6	18,6	69,8
	Si su opinión es indiferente	10	11,6	11,6	81,4
	Si está en desacuerdo	12	14,0	14,0	95,3
	Si está muy en desacuerdo	4	4,7	4,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 4**

*¿Considera que es indispensable que se interrelacione con sus compañeros para desarrollar unas tareas en tiempos de COVID-19?*



### Interpretación:

El trabajo en equipo es indispensable, no solo para facilitar el trabajo, sino que ayuda a tener un ambiente laboral agradable, En total de encuestados muestra que, el 51,16% y el 18,60% del total de los encuestados está muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que interrelacionarse con sus compañeros si es indispensable para desarrollar ciertas tareas en tiempos de COVID-19, ya que para evitar el contagio cada trabajador se encarga de una actividad específica mientras que el 11,63% se mantiene indiferente , Por otro lado, el 13,95% y el 4,65% del total de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo ya

que ellos consideran que interrelacionarse con sus compañeros no es indispensable para desarrollar ciertas tareas en tiempos de COVID-19 y que realizar las actividades de manera individual es mejor para su desempeño.

**Tabla 5**

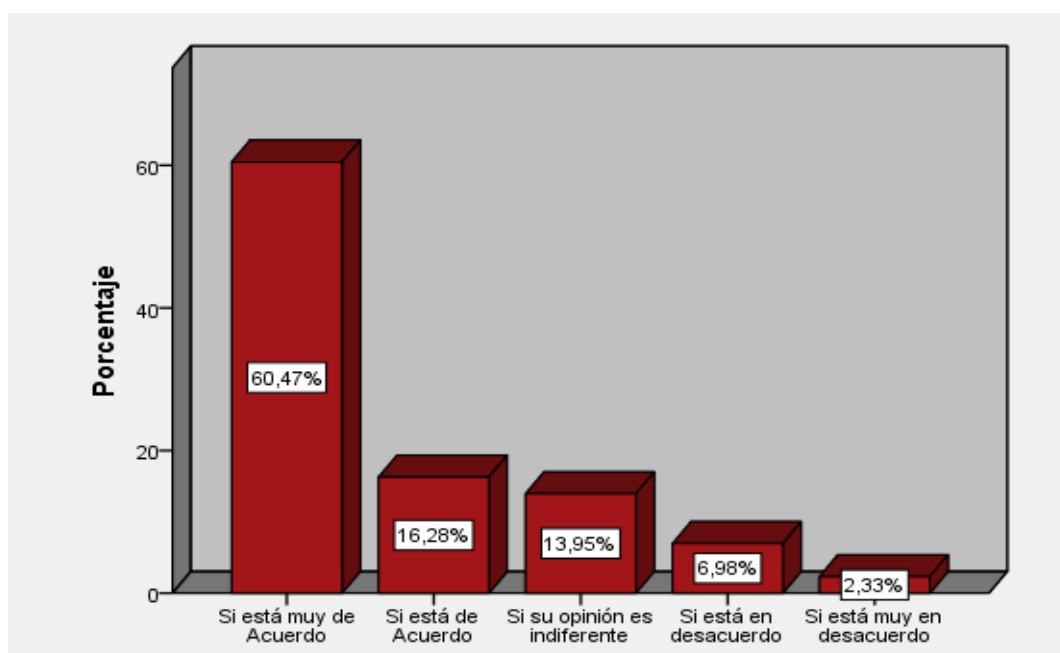
*¿Siente satisfacción cuando cumple una actividad asignada por la Municipalidad en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	52	60,5	60,5	60,5
	Si está de Acuerdo	14	16,3	16,3	76,7
	Si su opinión es indiferente	12	14,0	14,0	90,7
	Si está en desacuerdo	6	7,0	7,0	97,7
	Si está muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 5.**

*¿Siente satisfacción cuando cumple una actividad asignada por la Municipalidad en tiempos de COVID-19?*



**Interpretación:**

En total de encuestados muestra que el 60,47% y el 16,28% están muy de acuerdo y de acuerdo respectivamente debido a que si sienten satisfacción cuando cumplieron una actividad que les fue asignada por la municipalidad en tiempos de COVID-19, mientras que el 13,95% se manifiesta indiferente ante lo mencionado anteriormente. De manera

contraria, el 6,98% y el 2,33% está en desacuerdo y muy en desacuerdo, ya que no sienten satisfacción cuando cumplieron una actividad que les fue asignada por la municipalidad en tiempos de COVID-19.

**Tabla 6**

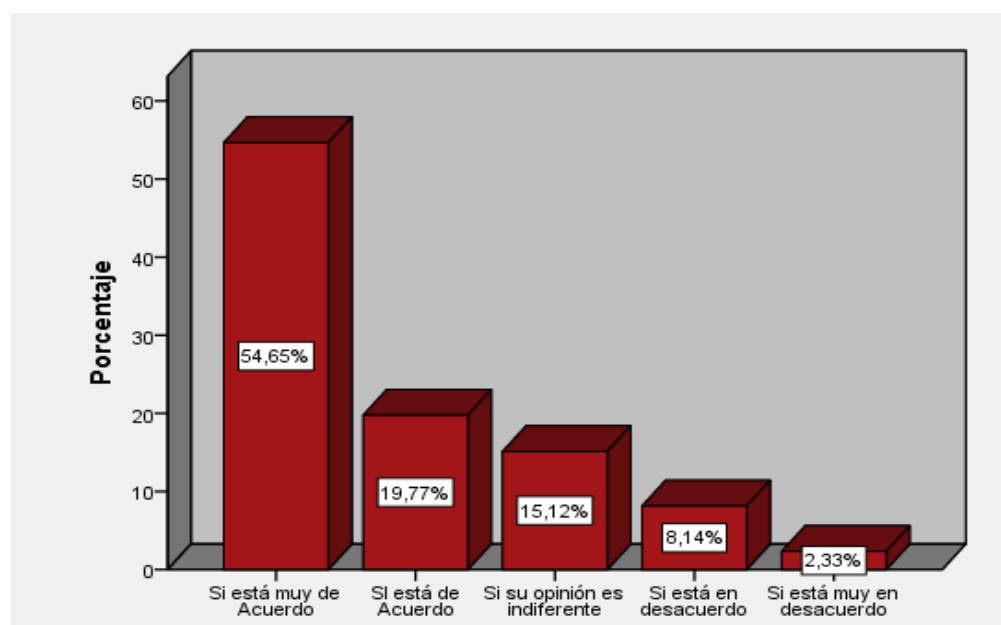
*¿Le causa satisfacción ver que la población está contenta con la labor de la Municipalidad en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	47	54,7	54,7	54,7
	Si está de Acuerdo	17	19,8	19,8	74,4
	Si su opinión es indiferente	13	15,1	15,1	89,5
	Si está en desacuerdo	7	8,1	8,1	97,7
	Si está muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 6**

*¿Le causa satisfacción ver que la población está contenta con la labor de la Municipalidad en tiempos de COVID-19?*



**Interpretación:**

Del total de encuestados muestra que el 54,66% y el 19,77% están muy de acuerdo y de acuerdo respectivamente debido a que si les causa satisfacción ver que la población está contenta con la labor de la Municipalidad en tiempos de COVID-19, sobre todo porque durante la pandemia muchas localidades fueron afectadas, tanto social como económicamente, mientras que el 15,12% se manifiesta indiferente ante lo mencionado. Por otra parte, el 8,14% y el 2,33% de los encuestados están

en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que a ellos no les causa satisfacción ver que la población está contenta con la labor de la Municipalidad en tiempos de COVID-19.

**Tabla 7**

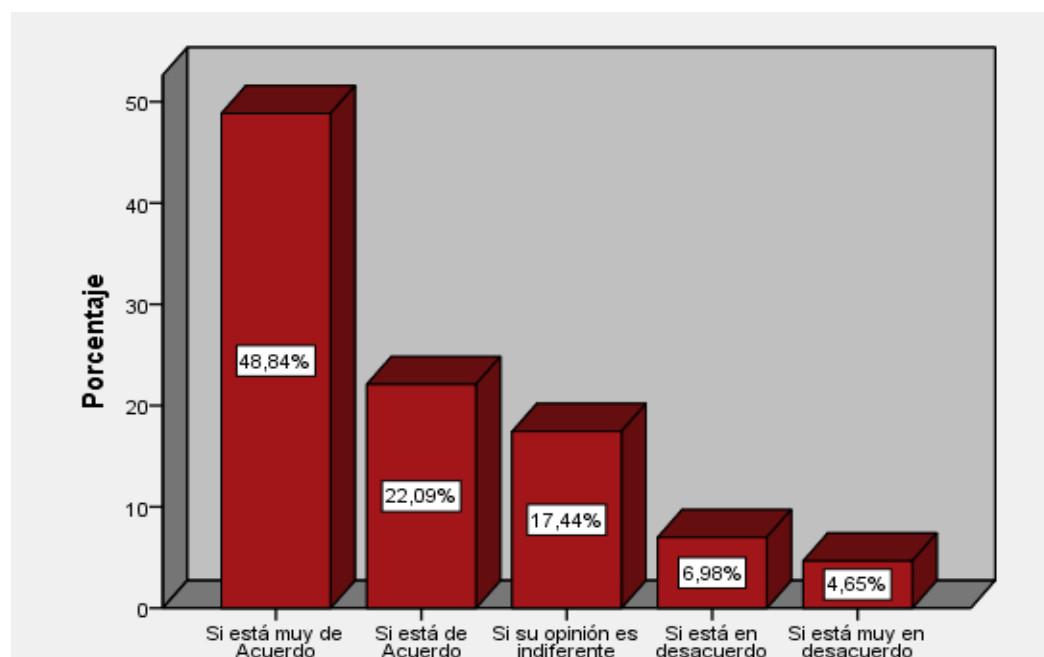
*¿Se identifica con las tareas sociales que cumple la Municipalidad en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	42	48,8	48,8	48,8
	Si está de Acuerdo	19	22,1	22,1	70,9
	Si su opinión es indiferente	15	17,4	17,4	88,4
	Si está en desacuerdo	6	7,0	7,0	95,3
	Si está muy en desacuerdo	4	4,7	4,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 7**

*¿Se identifica con las tareas sociales que cumple la Municipalidad en tiempos de COVID-19?*



**Interpretación:**

Del total de encuestados nos muestran que el 48,84% y el 22,09% del total de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo debido a que si se identifican con las tareas sociales que cumple la Municipalidad en tiempos de COVID-19, es porque ellos trabajaron en dichas actividades y se generaron beneficios para la población, por otro el 17,44% manifiesta que se encuentra indiferente a comparación de lo mencionado anteriormente. De

manera contraria, el 6,98% y el 4,65% está muy en desacuerdo y en desacuerdo ya que ellos manifiestan que no se identifican con las tareas sociales que cumple la Municipalidad en tiempos de COVID-19.

**Tabla 8**

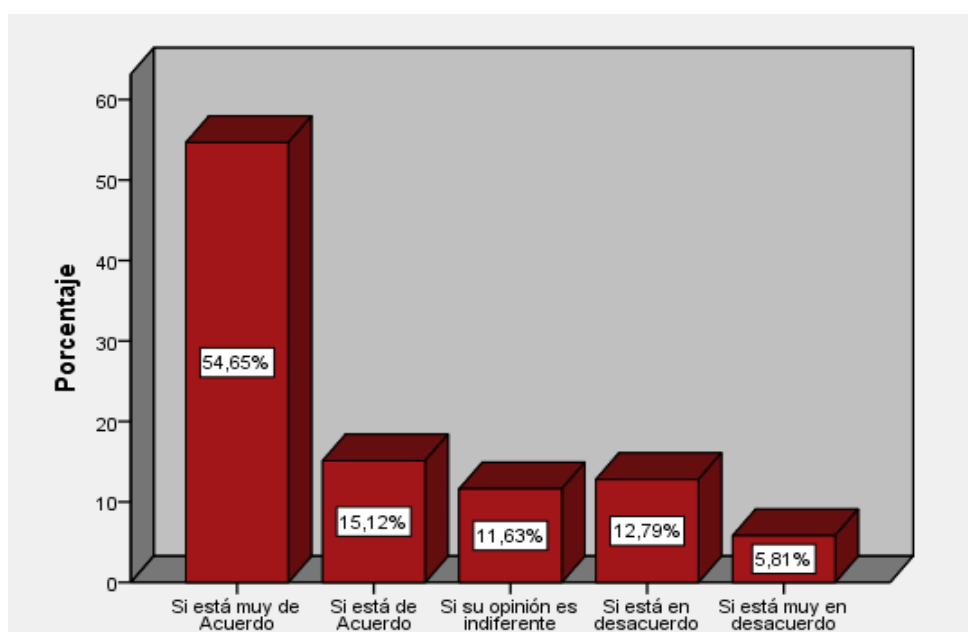
*¿La Municipalidad promueve la identidad de sus trabajadores con esta comuna en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	47	54,7	54,7	54,7
	Si está de Acuerdo	13	15,1	15,1	69,8
	Si su opinión es indiferente	10	11,6	11,6	81,4
	Si está en desacuerdo	11	12,8	12,8	94,2
	Si está muy en desacuerdo	5	5,8	5,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 8**

*¿La Municipalidad promueve la identidad de sus trabajadores con esta comuna en tiempos de COVID-19?*



**Interpretación:**

Del total de encuestados nos muestra que, el 54,65% y el 15,12% están muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que la Municipalidad si promueve la identidad de sus trabajadores con esta comuna en tiempos de COVID-19, mientras que el 11,63% se manifiestan indiferentes. De manera contraria, el 12,79% y el 5,81% de los encuestados

están en desacuerdo y muy en desacuerdo debido a que consideran que la Municipalidad no promueve la identidad de sus trabajadores con esta comuna en tiempos de COVID-19.

**Tabla 9**

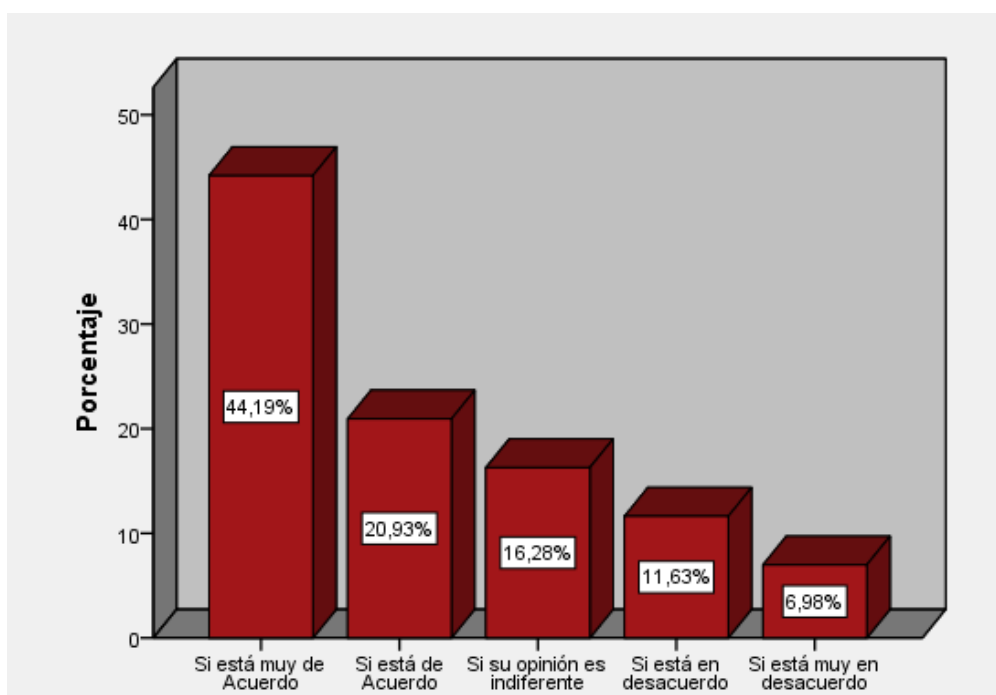
*¿El alcalde demuestra con compromiso con lo que programa la Municipalidad en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	38	44,2	44,2	44,2
	Si está de Acuerdo	18	20,9	20,9	65,1
	Si su opinión es indiferente	14	16,3	16,3	81,4
	Si está en desacuerdo	10	11,6	11,6	93,0
	Si está muy en desacuerdo	6	7,0	7,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 9**

*¿El alcalde demuestra con compromiso con lo que programa la Municipalidad en tiempos de COVID-19?*



### Interpretación:

De la siguiente muestra que el 44,9% y el 80,93% de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo que consideran que el alcalde si demostró compromiso con lo que programaba la municipalidad en tiempos de COVID-19, mientras que el 16,28% se manifiesta. De manera contraía, el 11,63% y el 6,98% del total de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo debido a que consideran que el alcalde no demostró

compromiso con lo que programaba la Municipalidad en tiempos de COVID-19.

**Tabla 10**

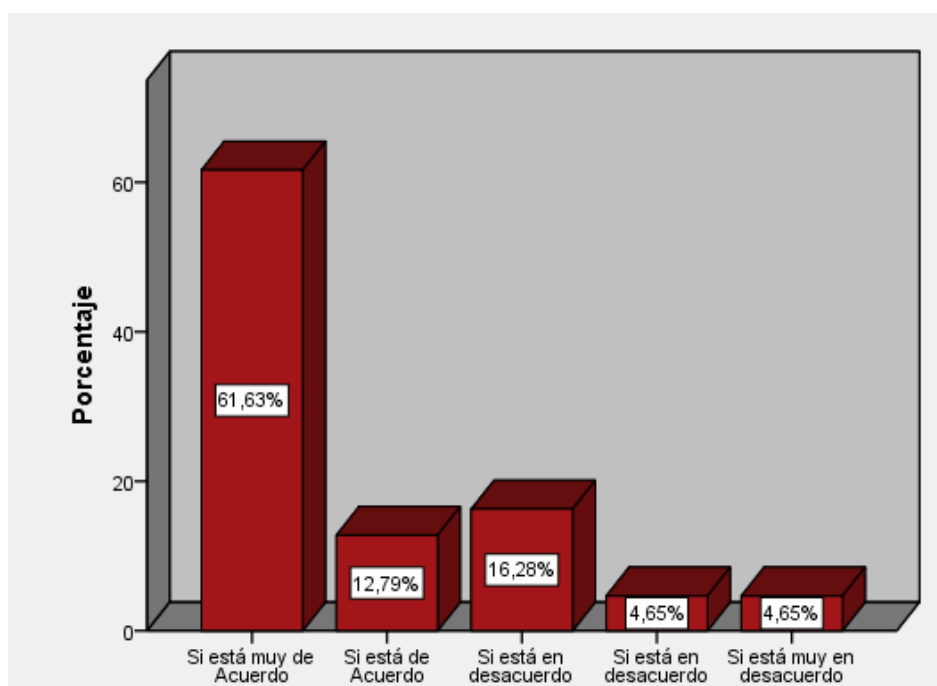
*¿El alcalde demuestra con el ejemplo como desarrollar el trabajo en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	53	61,6	61,6	61,6
	Si está de Acuerdo	11	12,8	12,8	74,4
	Si está en desacuerdo	14	16,3	16,3	90,7
	Si está en desacuerdo	4	4,7	4,7	95,3
	Si está muy en desacuerdo	4	4,7	4,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 10**

*¿El alcalde demuestra con el ejemplo como desarrollar el trabajo en tiempos de COVID-19?*



**Interpretación:**

El resultado nos muestra que el 61,63% y el 27,91% del total de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo que el alcalde sí demuestra con ejemplo como desarrollar el trabajo en tiempos de COVID ya que saben sobrellevar los problemas y generar beneficios para su población, mientras que el 13,95% se muestra indiferente. Por otra parte, el 6,98% y el 2,33% de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo que el alcalde demuestra con ejemplos como el desarrollar el trabajo en tiempos de COVID-19.

**Tabla 11**

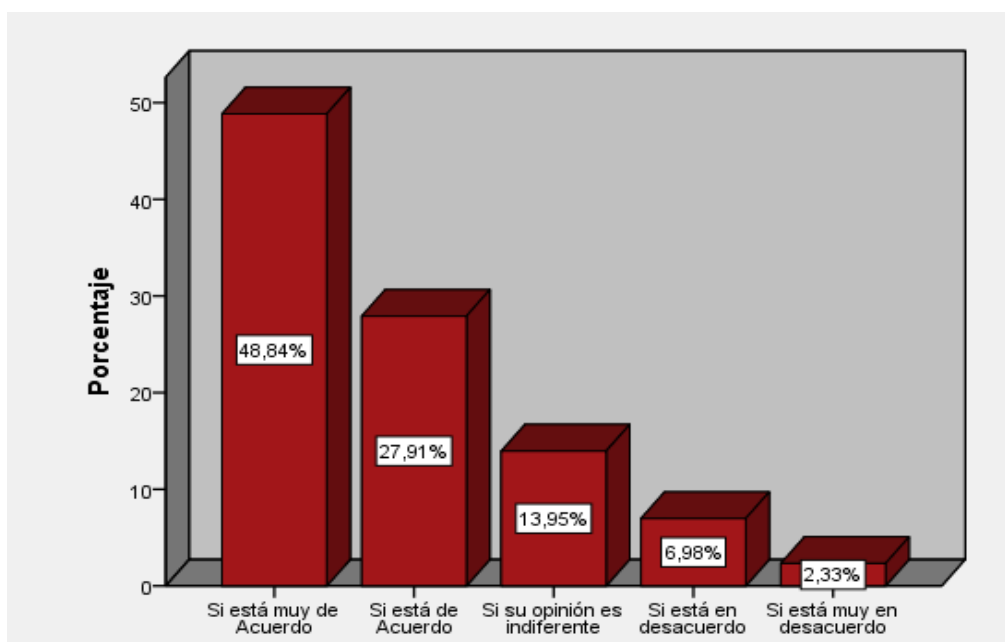
*¿Considera que la Municipalidad es eficiente, como las empresas en la ejecución de sus trabajos en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	42	48,8	48,8	48,8
	Si está de Acuerdo	24	27,9	27,9	76,7
	Si su opinión es indiferente	12	14,0	14,0	90,7
	Si está en desacuerdo	6	7,0	7,0	97,7
	Si está muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 11**

*¿Considera que la Municipalidad es eficiente, como las empresas en la ejecución de sus trabajos en tiempos de COVID-19?*



### Interpretación:

El resultado nos muestra que el 48,84% y el 27,91% del total de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo que consideran que la municipalidad si es igual de eficiente que las empresas con la ejecución de sus trabajos en tiempos de COVID-19, ya que sabe sobrellevar los problemas y generar beneficios para su población, mientras que el 13,95% se muestra indiferente ante lo ya mencionado. Por otra parte, el 6,98% y el 2,33% de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente debido a que consideran que la Municipalidad no es igual de eficiente que las empresas con la ejecución de sus trabajos en tiempos de COVID-19.

**Tabla 12**

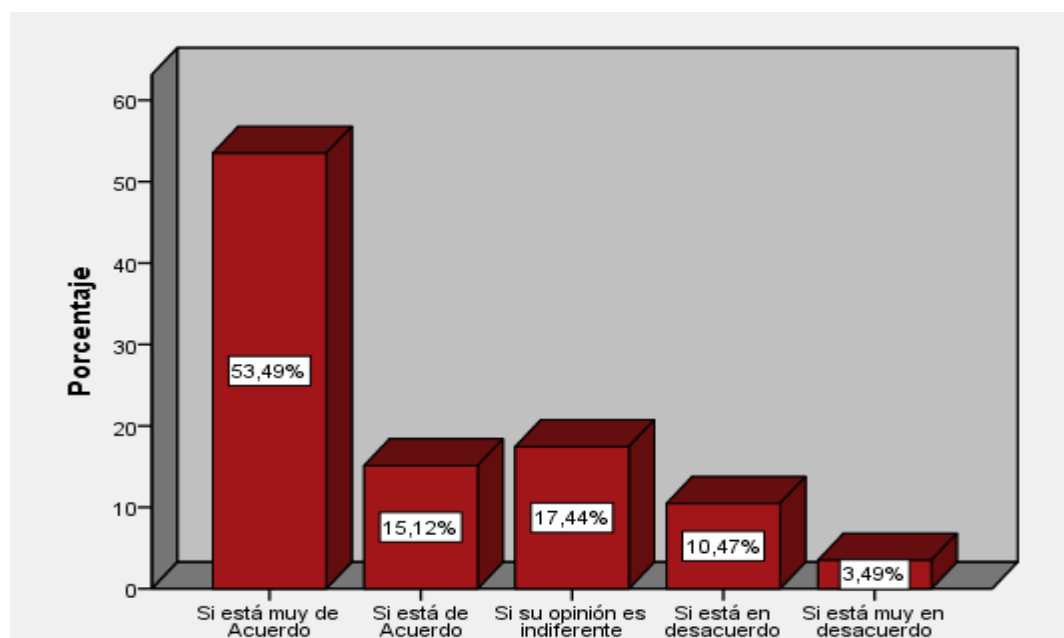
*¿La Municipalidad imita el liderazgo que tienen algunas empresas del distrito en tiempos de COVID- 19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	46	53,5	53,5	53,5
	Si está de Acuerdo	13	15,1	15,1	68,6
	Si su opinión es indiferente	15	17,4	17,4	86,0
	Si está en desacuerdo	9	10,5	10,5	96,5
	Si está muy en desacuerdo	3	3,5	3,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 12**

*¿La Municipalidad imita el liderazgo que tienen algunas empresas del distrito en tiempos de COVID-19?*



### Interpretación:

El resultado nos muestra que el 53,49% y el 15,12% del total de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo respectivamente debido a que la municipalidad si imita el liderazgo que tienen algunas empresas del distrito en tiempos de COVID-19, especialmente la manera en la que evitan la aglomeración y previenen el contagio de este virus, mientras que el 17,44% se muestra indiferente respecto a los mencionado anteriormente. Por otra parte, el 10,47% y el 3,49% de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo que consideran que la municipalidad no imita el liderazgo que tienen algunas empresas del distrito en tiempos de COVID-19.

**Tabla 13**

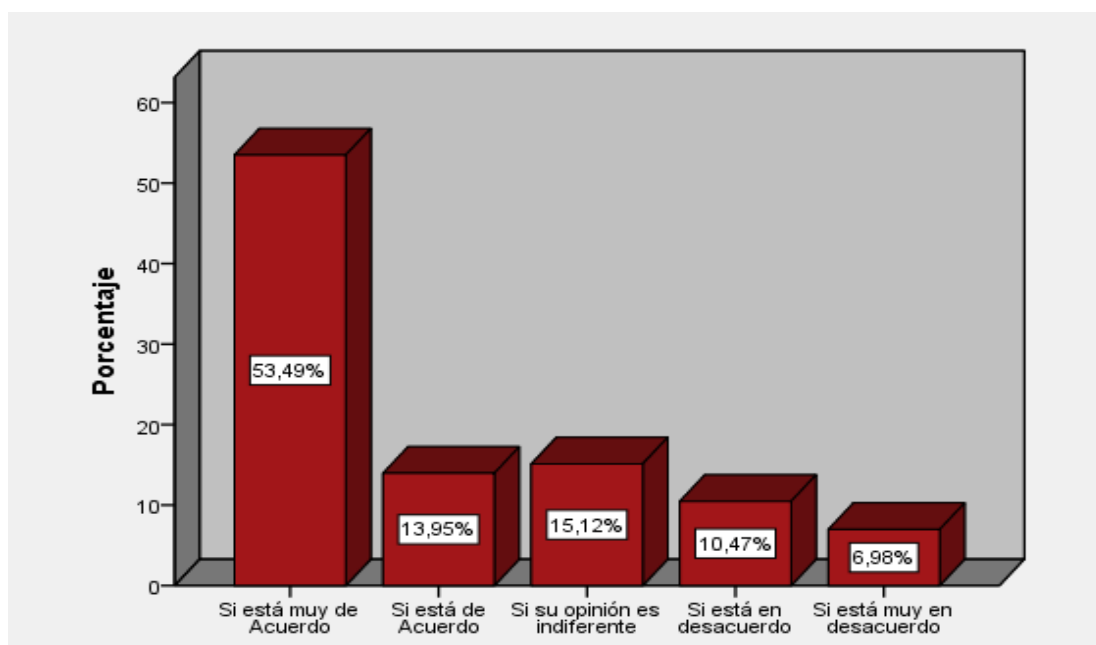
*¿La Municipalidad tiene objetivos que ayudan a reducir la pandemia en su comuna en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	46	53,5	53,5	53,5
	Si está de Acuerdo	12	14,0	14,0	67,4
	Si su opinión es indiferente	13	15,1	15,1	82,6
	Si está en desacuerdo	9	10,5	10,5	93,0
	Si está muy en desacuerdo	6	7,0	7,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 13**

*¿La Municipalidad tiene objetivos que ayudan a reducir la pandemia en su comuna en tiempos de COVID-19?*



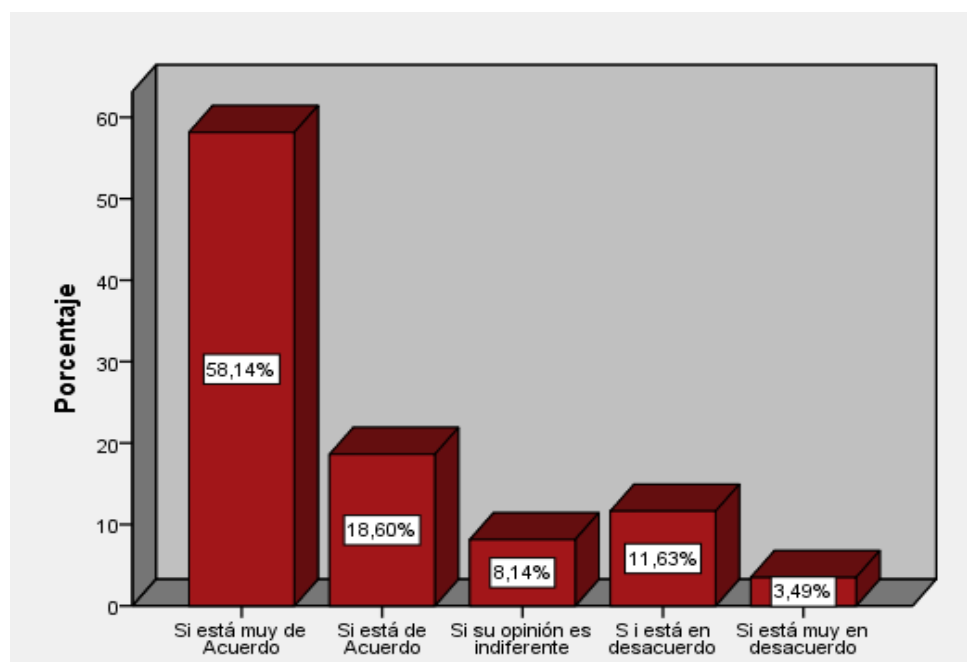
### Interpretación:

El resultado nos muestra que, el 53,49% y el 13,95% del total de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo ya que consideran que la municipalidad si tiene objetivos que le ayudan a reducir la pandemia en su comuna en tiempos de CIVD-19, mientras que el 15,12% manifiesta una opinión indiferente ante lo mencionado. De manera contraria, el 10,47% y el 6,98% de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo consideran que la municipalidad no tiene objetivos que le ayudan a reducir la pandemia en su comuna en tiempos de CIVD-19, lo cual muestra que hay falta de comunicación dentro de la municipalidad ya que es minio el porcentaje de los que no conocen estos objetivos.

**Tabla 14***¿Los objetivos invitan a desarrollar trabajo en equipo en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	50	58,1	58,1	58,1
	Si está de Acuerdo	16	18,6	18,6	76,7
	Si su opinión es indiferente	7	8,1	8,1	84,9
	Si está en desacuerdo	10	11,6	11,6	96,5
	Si está muy en desacuerdo	3	3,5	3,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

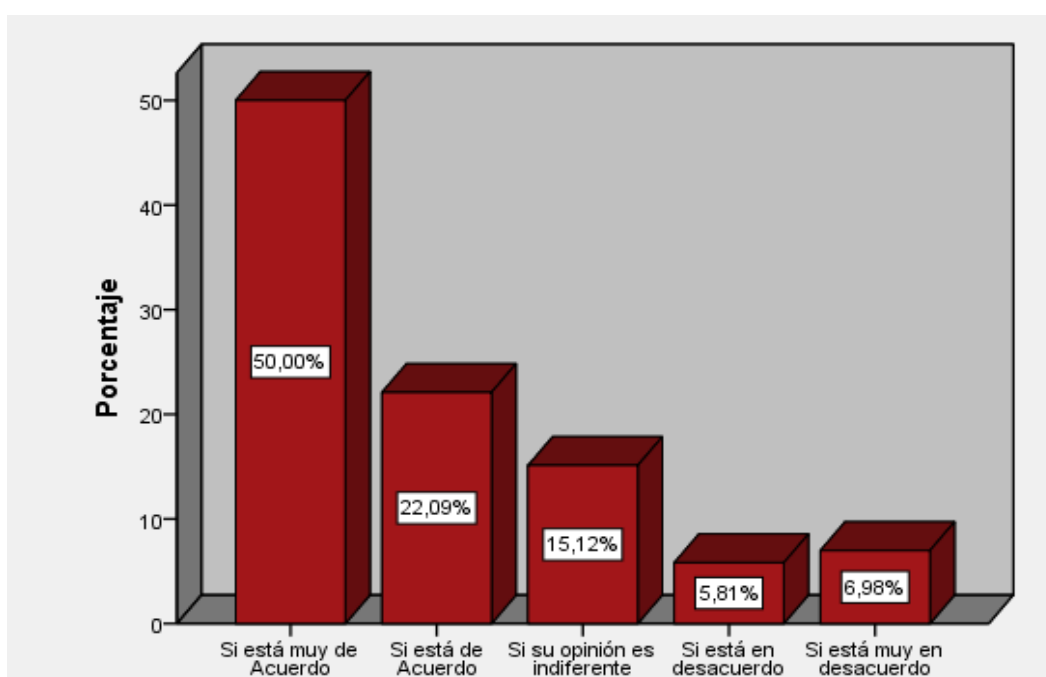
**Figura 14***¿Los objetivos invitan a desarrollar trabajo en equipo en tiempos de COVID-19?***Interpretación:**

El resultado nos muestra que el 58,14% y el 18,60% de los encuestados están muy de acuerdo y está de acuerdo que consideran que los objetivos si les invita a desarrollar trabajo en equipo en tiempos de COVID-19, mientras que el 8,14% esta indiferente ante lo mencionado. De manera contraria, el 11,63% y el 3,49% está en desacuerdo y muy en desacuerdo que consideran que los objetivos de la municipalidad no les invitan a desarrollar trabajo en equipo en tiempos de COVID-19.

**Tabla 15***¿Los trabajadores cooperan para cumplir los objetivos en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	43	50,0	50,0	50,0
	Si está de Acuerdo	19	22,1	22,1	72,1
	Si su opinión es indiferente	13	15,1	15,1	87,2
	Si está en desacuerdo	5	5,8	5,8	93,0
	Si está muy en desacuerdo	6	7,0	7,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 15***¿Los trabajadores cooperan para cumplir los objetivos en tiempos de COVID-19?***Interpretación:**

El resultado nos muestra que el 50,00% y el 22,09% de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que los trabajadores si cooperan para cumplir los objetivos en tiempos de COVID-19, mientras que el 15,12% se mantiene indiferente ante lo mencionado anteriormente. De manera contraria, el 5,81% y el 6,98% de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente debido a que consideran que los trabajadores no cooperan para cumplir los objetivos en tiempos de COVID-19.

**Tabla 16**

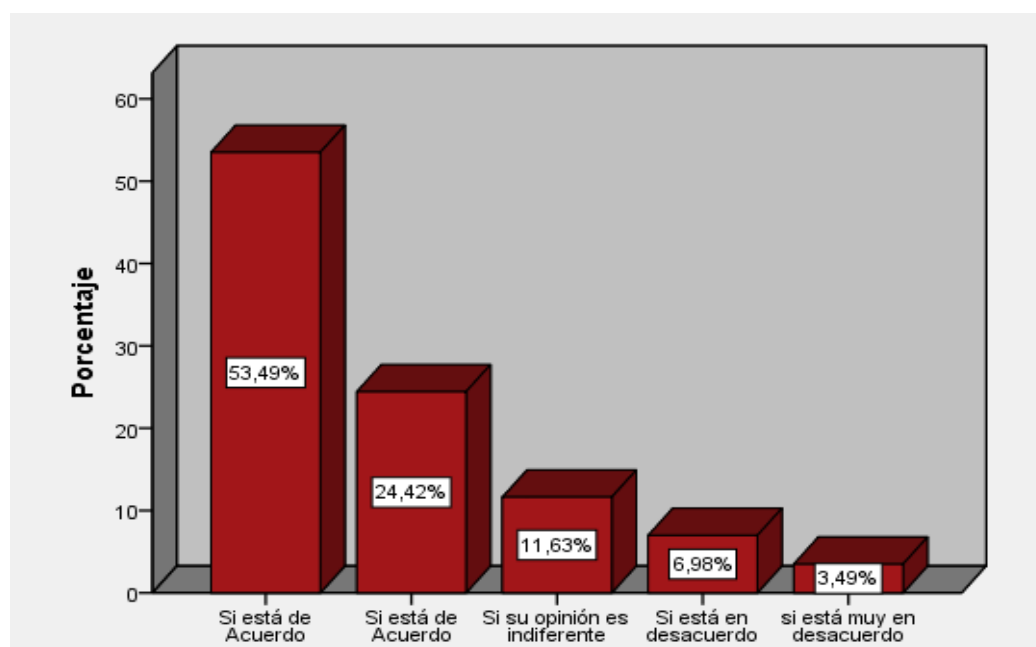
*¿Considera que la motivación de los trabajadores hace que cooperen en el cumplimiento de objetivos en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está de Acuerdo	46	53,5	53,5	53,5
	Si está de Acuerdo	21	24,4	24,4	77,9
	Si su opinión es indiferente	10	11,6	11,6	89,5
	Si está en desacuerdo	6	7,0	7,0	96,5
	si está muy en desacuerdo	3	3,5	3,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 16**

*¿Considera que la motivación de los trabajadores hace que cooperen en el cumplimiento de objetivos en tiempos de COVID-19?*



### Interpretación:

El gráfico nos muestra que el 53,49% y el 24,42% de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo ya que consideran que la motivación de los trabajadores si hace que cooperen en el cumplimiento de objetivos en tiempos de COVID-19, mientras que el 11,63% se mantiene indiferente ante lo. De manera contraria, el 6,96% y el 3,49% está en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran que la motivación de los trabajadores no hace que cooperen en el cumplimiento de objetivos en tiempos de COVID-19.

**Tabla 17**

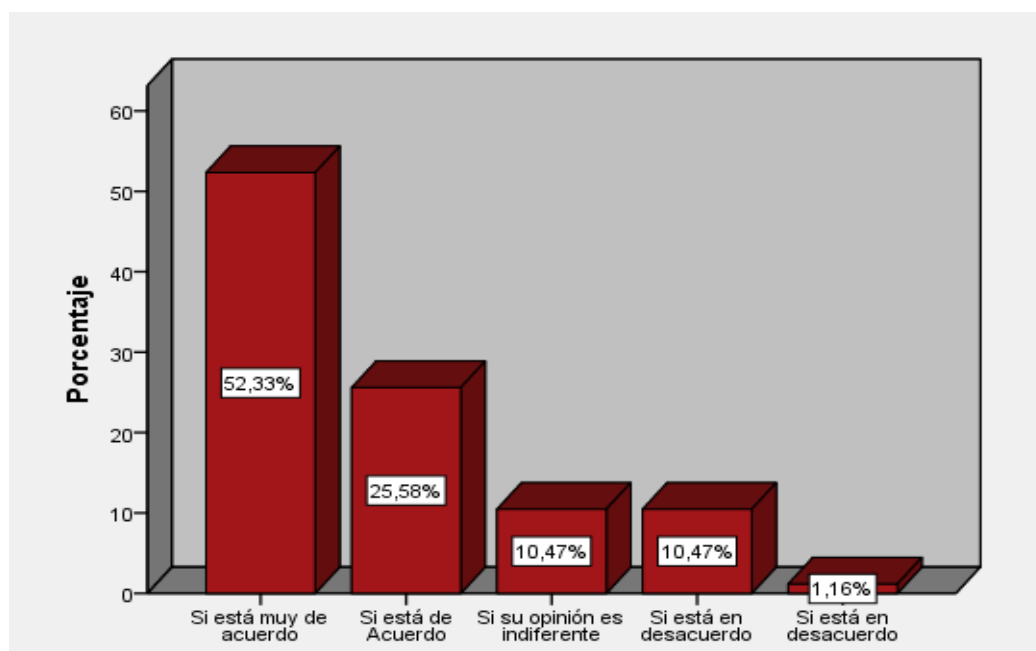
*¿Es una característica la comunicación verbal en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID- 19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de acuerdo	45	52,3	52,3	52,3
	Si está de Acuerdo	22	25,6	25,6	77,9
	Si su opinión es indiferente	9	10,5	10,5	88,4
	Si está en desacuerdo	9	10,5	10,5	98,8
	Si está en desacuerdo	1	1,2	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 17**

*¿Es una característica la comunicación verbal en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19?*



**Interpretación:**

El resultado muestra que el 52,33% y el 25,58% de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo que si consideran que la comunicación verbal si es una característica en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19, por otro lado, que el 10,47% se mantiene indiferente ante lo mencionado anteriormente. De manera contraria, el 10,47% y el 1,16% de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo considerando que la comunicación verbal no es una característica en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19.

**Tabla 18**

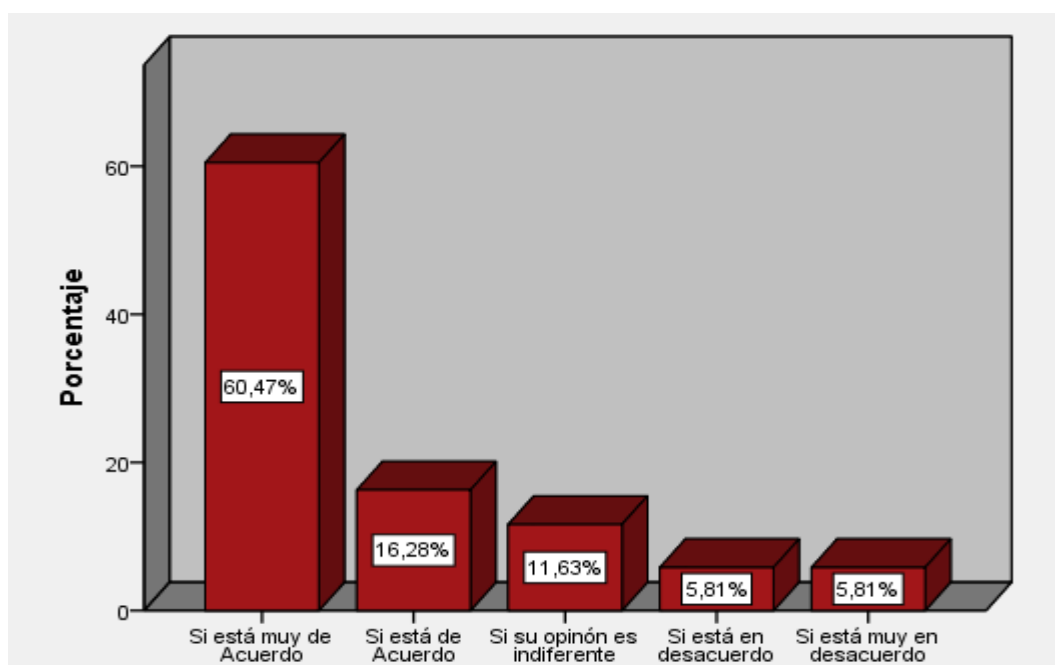
*¿Motiva sostener comunicación verbal entre trabajadores en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	52	60,5	60,5	60,5
	Si está de Acuerdo	14	16,3	16,3	76,7
	Si su opinión es indiferente	10	11,6	11,6	88,4
	Si está en desacuerdo	5	5,8	5,8	94,2
	Si está muy en desacuerdo	5	5,8	5,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 18**

*¿Motiva sostener comunicación verbal entre trabajadores en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19?*



### Interpretación

El resultado muestra que el 60,47% de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que la municipalidad si motiva sostener comunicación verbal entre trabajadores en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19, mientras que el 11,635 se muestra indiferente ante lo mencionado anteriormente. De manera negativa el 5,81% y un mismo porcentaje del 5,81% están en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente debido a que consideran que la municipalidad no motiva sostener comunicación verbal entre trabajadores en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19

**Tabla 19**

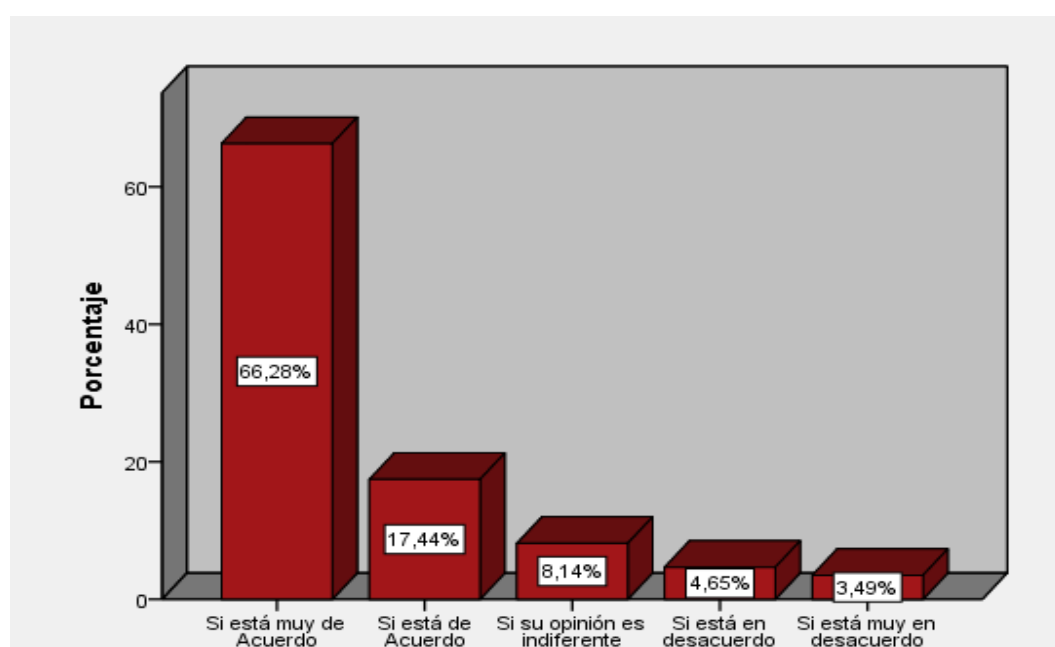
*¿La Municipalidad usa medios de comunicación alternativo para establecer una relación fluida entre los trabajadores en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	57	66,3	66,3	66,3
	Si está de Acuerdo	15	17,4	17,4	83,7
	Si su opinión es indiferente	7	8,1	8,1	91,9
	Si está en desacuerdo	4	4,7	4,7	96,5
	Si está muy en desacuerdo	3	3,5	3,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 19**

*¿La Municipalidad usa medios de comunicación alternativo para establecer una relación*



*fluida entre los trabajadores en tiempos de COVID-19?*

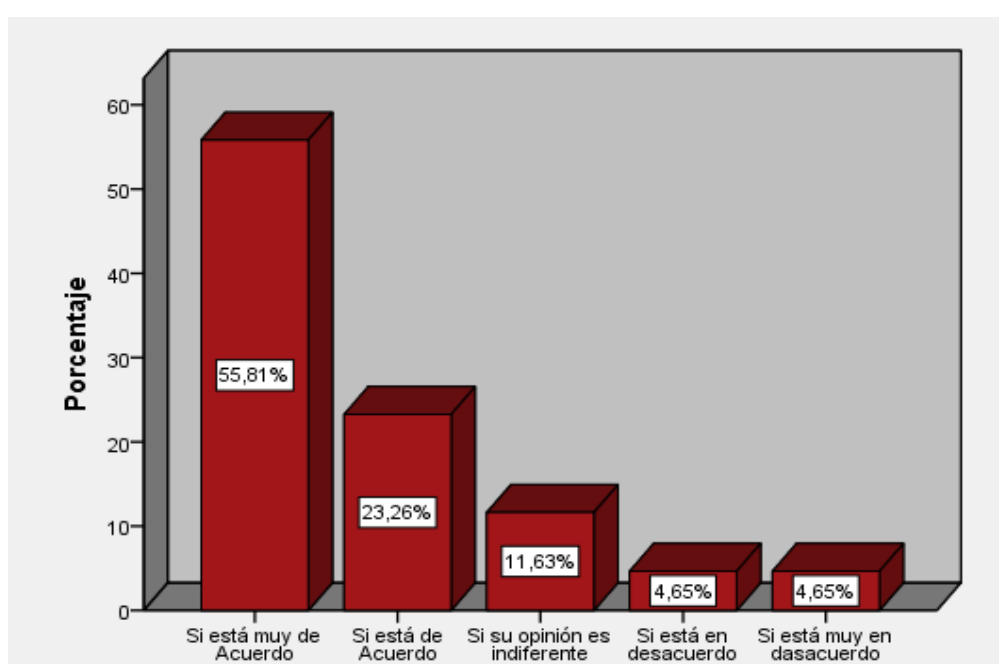
### Interpretación

El resultado que nos muestra que, el 66,28% y el 17,44% del total de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo, debido a que consideran que la municipalidad si usa medios de comunicación alternativo para establecer una relación fluida entre los trabajadores en tiempos de COVID-19, mientras que el 8,14% se muestra ante lo mencionado anteriormente, el 4,65% y el 3,49% de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que consideran que la municipalidad no usa medios de comunicación alternativo para establecer una relación fluida entre los trabajadores en tiempos de COVID-19

**Tabla 20***¿Motiva el uso de medios complementarios de comunicación en tiempos de COVID 19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	48	55,8	55,8	55,8
	Si está de Acuerdo	20	23,3	23,3	79,1
	Si su opinión es indiferente	10	11,6	11,6	90,7
	Si está en desacuerdo	4	4,7	4,7	95,3
	Si está muy en desacuerdo	4	4,7	4,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

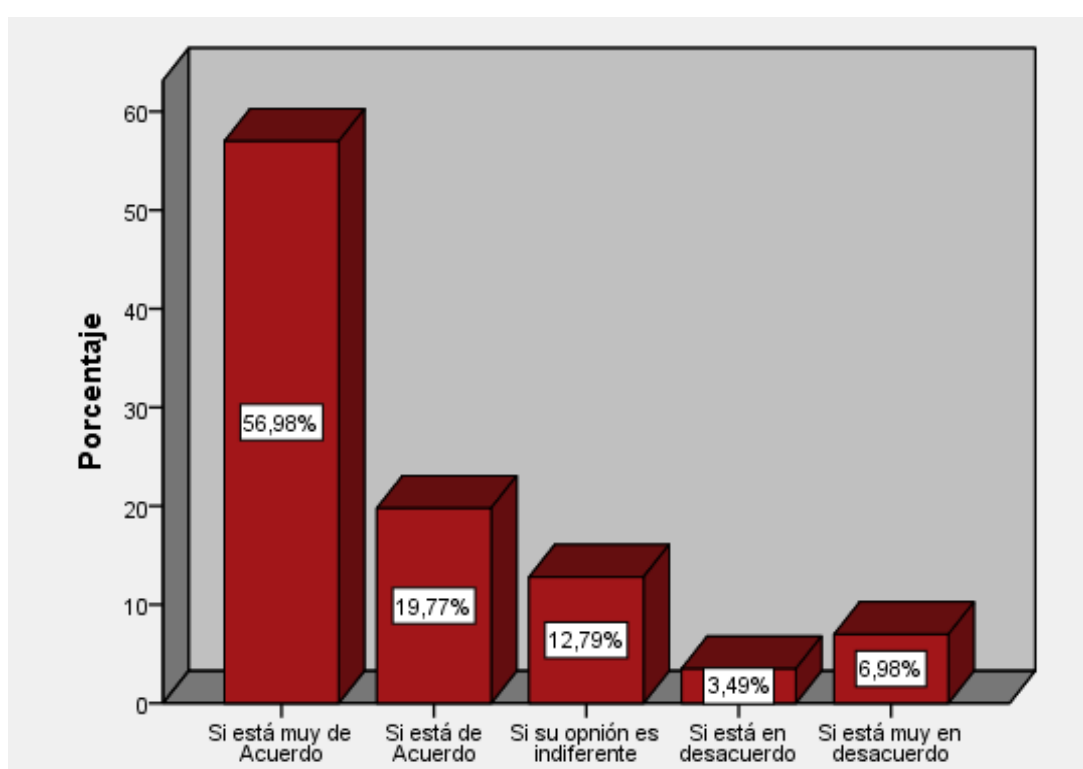
**Figura 20***¿Motiva el uso de medios complementarios de comunicación en tiempos de COVID 19?***Interpretación:**

El resultado nos muestra que, el 55,81% y el 23,26% de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que la municipalidad si motiva el uso de medios complementarios de comunicación en tiempos de COVID-19, mientras que el 11,63% se muestra indiferente ante lo mencionado anteriormente. Por otra parte, el 4,65% de los encuestados están en desacuerdo y en un mismo porcentaje del 4,65% están muy en desacuerdo debido a que consideran que la municipalidad no motiva el uso de medios complementarios de comunicación en tiempos de COVID-19.

**Tabla 21***¿Se siente comprometido con el trabajo de la Municipalidad en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	49	57,0	57,0	57,0
	Si está de Acuerdo	17	19,8	19,8	76,7
	Si su opinión es indiferente	11	12,8	12,8	89,5
	Si está en desacuerdo	3	3,5	3,5	93,0
	Si está muy en desacuerdo	6	7,0	7,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

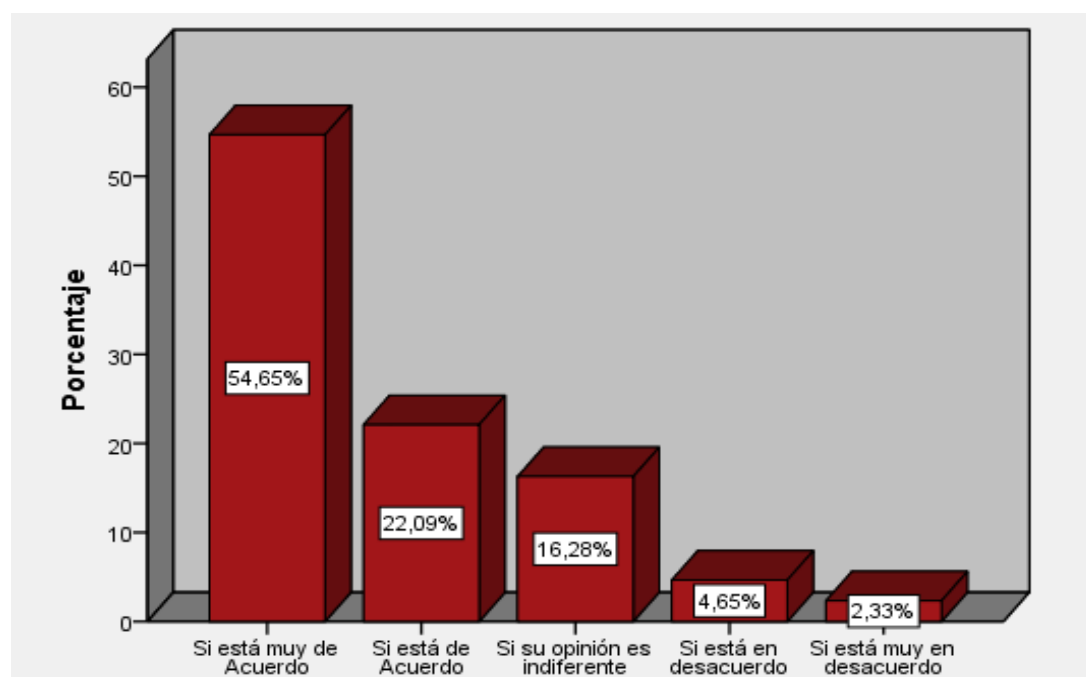
**Figura 21***¿Se siente comprometido con el trabajo de la Municipalidad en tiempos de COVID-19?***Interpretación:**

El resultado nos muestra que, el 56,98% y el 19,77% del total de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo debido a que si se sienten comprometidos con el trabajo que la municipalidad realiza en tiempos de COVID-19, mientras que el 12,79% se muestra indiferente ante lo mencionado anteriormente. De manera contraria, el 3,49% y el 6,99% de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo debido a que ellos no se sienten comprometidos con el trabajo que la municipalidad realiza en tiempos de COVID-19

**Tabla 22.***¿Siento empatía con el trabajo de mi Municipalidad en tiempos de COVID-19?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	47	54,7	54,7	54,7
	Si está de Acuerdo	19	22,1	22,1	76,7
	Si su opinión es indiferente	14	16,3	16,3	93,0
	Si está en desacuerdo	4	4,7	4,7	97,7
	Si está muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

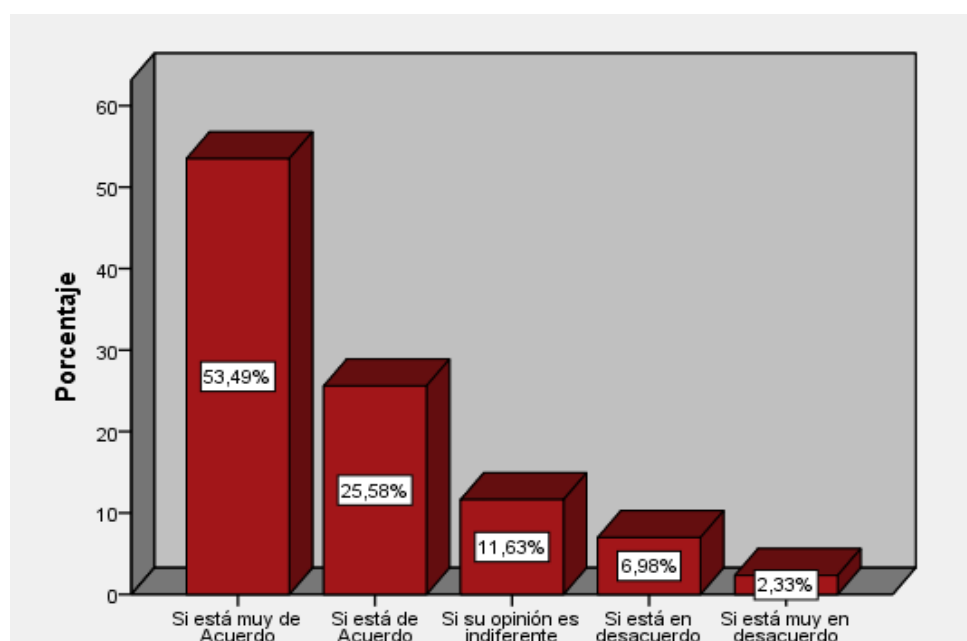
**Figura 22** *¿Siento empatía con el trabajo de mi Municipalidad en tiempos de COVID-19?***Interpretación:**

El resultado muestra que el 54,65% y el 22,09% están muy de acuerdo y de acuerdo respectivamente, debido a que si sienten empatía con el trabajo que realiza su municipalidad en tiempos de COVID-19 lo cual muestra la conexión y compromiso que estos presentan, mientras que el 16,28% se manifiestan indiferentes. Por otro lado, el 4,65% y el 2,33% de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que no sienten empatía con el trabajo que realiza en la municipalidad en tiempos de COVID-19.

**Tabla 23***¿La Municipalidad trabaja con normas que motivan el compromiso de los trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	46	53,5	53,5	53,5
	Si está de Acuerdo	22	25,6	25,6	79,1
	Si su opinión es indiferente	10	11,6	11,6	90,7
	Si está en desacuerdo	6	7,0	7,0	97,7
	Si está muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 23***¿La Municipalidad trabaja con normas que motivan el compromiso de los trabajadores?***Interpretación:**

El resultado nos muestra que, el 53,49% y el 25,58% de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que la municipalidad si trabaja con normas que motivan el compromiso de los trabajadores, mientras que el 11,63% se manifiestan indiferente. Por otro lado, el 6,98% y el 2,33% de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que consideran que la municipalidad no trabaja con normas que motivan el compromiso de los trabajadores.

**Tabla 24**

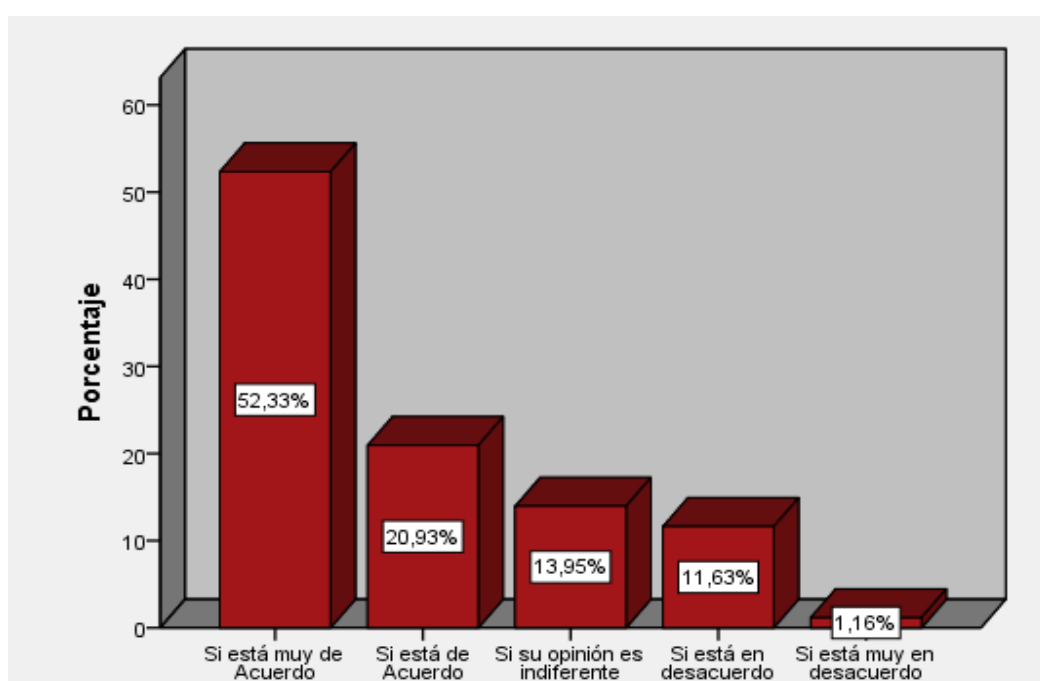
*¿las normas establecidas por el gobierno son claras teniendo como fin la reducción de la pandemia?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si está muy de Acuerdo	45	52,3	52,3	52,3
	Si está de Acuerdo	18	20,9	20,9	73,3
	Si su opinión es indiferente	12	14,0	14,0	87,2
	Si está en desacuerdo	10	11,6	11,6	98,8
	Si está muy en desacuerdo	1	1,2	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

**Figura 24**

*¿las normas establecidas por el gobierno son claras teniendo como fin la reducción de la pandemia?*



### Interpretación:

El resultado nos muestra que, el 52,33% y el 20,93% del total de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo debido a que consideran que las normas establecidas por el gobierno son claras teniendo como fin de reducir los efectos negativos de la pandemia, mientras que el 13,95% de los encuestados se muestran indiferentes. De manera contraria, el 11,63% y el 1,16% de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que consideran que las normas establecidas por el gobierno no son claras teniendo como fin de reducir los efectos negativos de la pandemia.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La tesis tomando en cuenta su metodología ha hecho una descripción en base a ello a la muestra seleccionada, los mismos que han sido plasmados en el acápite anterior. Ello, sin embargo, no es suficiente para plantear un nivel de influencia de una variable respecto a otra, por ello, el uso del estadígrafo de correlación Pearson, cuyos criterios de análisis se plantean a continuación, permitirán confirmar lo que descriptivamente esta mencionado, en ese sentido se plantea la tabla correspondiente:

**Tabla 25**

*Criterios de Análisis e Interpretación del Coeficiente de Pearson para determinar la influencia entre la motivación en el clima organizacional en la Municipalidad distrital de Tíclacayán en el marco del covid19 – 2022.*

CORRELACIÓN	VALOR
Correlación negativa perfecta	(-1 - -0.5)
Correlación negativa fuerte moderada débil.	(-0.5 - 0)
Ninguna correlación	0
Correlación positiva moderada fuerte	(0 – 0.5)
Correlación positiva perfecta	(0.5 - 1)

Fuente: Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education

La aplicación de los instrumentos, siendo de manera transversal a toda la muestra seleccionada, los resultados por cada variable se acumulan para poder establecer la relación según los criterios establecidos, en ese contexto, el nivel de entendimiento de la relación entre las variables, permitirá comprender la influencia que hay entre ellos permitiendo cumplir los objetivos propuestos en la tesis, en ese contexto a continuación se presenta dicho análisis.

### 4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

(Ha). La motivación influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 — Pasco 2022

(Ho). La motivación no influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 — Pasco 2022

**Tabla 26**

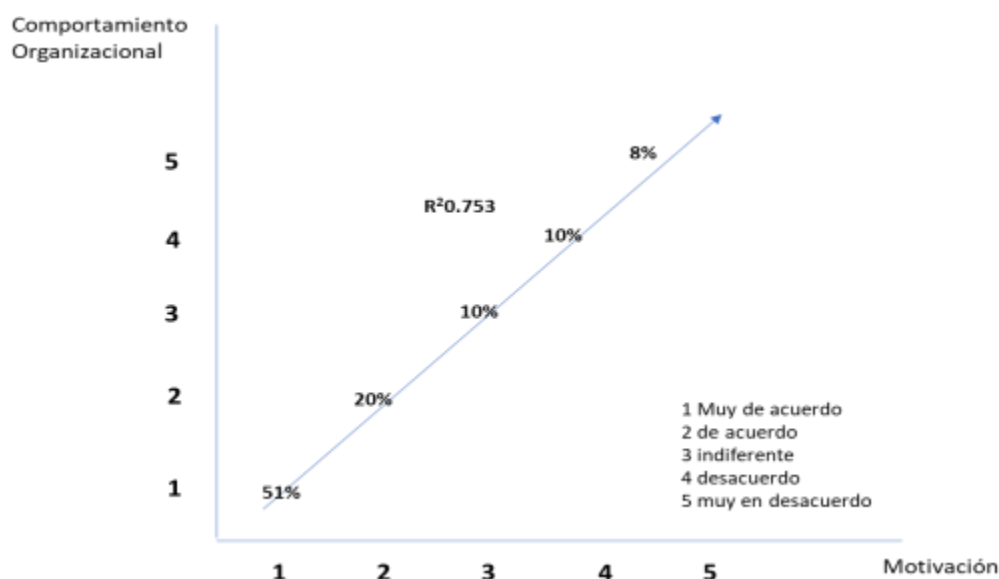
*Estimación de la correlación entre la motivación y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayan en el marco COVID19 – PASCO 2022*

		<b>Motivación</b>	<b>Comportamiento Organizacional</b>
<b>Motivación</b>	Correlación de Pearson	1	,753
	Sig. (bilateral)		,014
	N	86	86
<b>Comportamiento Organizacional</b>	Correlación de Pearson	,753	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	86	86

Nota. Tablas aplicadas

**Figura 25**

*Estimación de la correlación entre la motivación y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayan en el marco COVID19 – PASCO 2022*



Nota. Preguntas acumuladas de la variable independiente y dependiente.

## A. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La información presentada en la tabla y gráfico anterior permite observar el nivel de relación que existe entre la variable motivación y el comportamiento organizacional en la municipalidad de Tíclacayán en Pasco. Al respecto podemos observar que la relación es directa y fuerte según los criterios de análisis, con un coeficiente de correlación  $r^2 = 0.753$ , con un nivel de significancia menor a 0.05. este dato ya da evidencia de un nivel de influencia preliminar, sostiene que hay compatibilidad estadística entre la dimensión y la variable tras acumular las respuestas de los encuestados en la presente

investigación.

## **B. SUSTENTO DESCRIPTIVO**

La información específica de las diferentes tablas permite observar que el 51% de encuestados sostiene que la motivación influye en el clima organizacional, y esto se traduce en buenas relaciones, estando muy de acuerdo con dicha afirmación, de igual forma 20% está de acuerdo, es decir son 71% de información positiva respecto al nivel de influencia que consideran los trabajadores, tal como se observa en la Figura 16. Esto puede sumar a indicadores específicos como los vertidos en las diferentes tablas, donde se muestra que los trabajadores han estado motivados para responder a la emergencia sanitaria cuando se dio en el distrito. 10% mostro indiferencia, al respecto, y 18% tiene respuesta que es negativa en la municipalidad. Cuando se analiza ello, se puede observar que muchos de los trabajadores que han expresado lo contrario son trabajadores nuevos o eventuales contratados por el régimen CAS o terceros. Respecto a la influencia se puede observar que la motivación de los trabajadores ha generado un comportamiento específico en la municipalidad de Ticslacayán. En suma, de esta manera podemos confirmar que la Hipótesis planteada es válida dado que, si hay influencia de la motivación en el comportamiento organizacional en la Municipalidad de Ticslacayán en Pasco, dado los argumentos vertidos en las tablas y figuras sostenidas. En el contexto descrito a continuación se presenta el análisis específico de las dimensiones de la variable independiente respecto a la variable dependiente en Ticslacayán.

### **4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO**

H.E.1 La motivación intrínseca influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticslacayán en el marco del COVID-19 — Pasco 2022

**Tabla 27.**

*Estimación de la correlación entre la motivación intrínseca y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticslacayan en el marco COVID19 – PASCO*

		<b>Motivación Intrínseca Tabla 2</b>	<b>Comportamiento Organizacional Tabla 16</b>
<b>Motivación Intrínseca Tabla 2</b>	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1  86	,777 ,012 86
<b>Comportamiento Organizacional Tabla 16</b>	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,777 ,012 86	1  86

Nota. Tablas aplicadas

## A. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Tomando en cuenta que la tesis hizo una evaluación descriptiva de sus dimensiones a través de preguntas cerradas, la motivación intrínseca siendo parte de ella ha tenido el mismo tratamiento. En la tabla anterior podemos observar que el coeficiente de correlación obtenido arroja un resultado de 0777, indicando un nivel de relación directa entre ambos. Respecto a la exposición descriptiva podemos observar como referencia a la tabla 2, donde los encuestados manifestaron que las tareas asignadas por la municipalidad son motivación para ellos (34.9% muy de acuerdo, y 33.7% de acuerdo así lo sostiene), lo que indudablemente genera que los trabajadores en la tabla 16 valoren esa motivación como una razón que impulsa el cumplimiento de los objetivos en tiempos de pandemia (53.5% muy de acuerdo y 24.4% de acuerdo). De esta manera, la tesis confirma la relación directa que existe entre la motivación intrínseca y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Ticsacayán de pasco 2022, ello en el marco de la pandemia que ha vivido dicha jurisdicción. De esta manera se confirma la hipótesis planteada para la dimensión, dado cuenta las estimaciones inferenciales y descriptivas explicadas.

### 4.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICO

H.E.2 La motivación extrínseca influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticsacayán en el marco del COVID-19 — Pasco 2022

**Tabla 28**

*Estimación de la correlación entre la motivación extrínseca y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticlacayan en el marco COVID19 – PASCO 2022*

		<b>Motivación Extrínseca Tabla 8</b>	<b>Comportamiento Organizacional Tabla 21</b>
<b>Motivación Extrínseca Tabla 8</b>	Correlación de Pearson	1	,701
	Sig. (bilateral)		,016
	N	86	86
<b>Comportamiento Organizacional Tabla 21</b>	Correlación de Pearson	,701	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	86	86

Nota. Tablas Aplicadas

## **A. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

La tabla anterior, es el resultante de la evaluación de las preguntas hechas respecto a la dimensión motivación extrínseca y comportamiento organizacional, como tal se ha podido verificar que el coeficiente de correlación obtenida es 0.701, en ese sentido, se describe una relación directa entre la dimensión y la variable. Sin embargo, esto no sería suficiente si la parte descriptiva no ayudaría a entenderla así. En la Tabla 8, podemos observar que los encuestados reconocen su identificación con la municipalidad durante la pandemia (54.7% muy de acuerdo, y 15.1% de acuerdo) así lo manifiesta en la parte correspondiente, lo que indudablemente está permitiendo que los encuestados expresen en el instrumento aplicado estar comprometidos con la municipalidad de Ticlacayan en tiempos de covid19 pasco 2022. De esta manera podemos confirmar la hipótesis específica 2 planteada, en el sentido que si hay una relación directa entre la motivación extrínseca y el comportamiento organizacional de la Municipalidad distrital de Ticlacayan de Pasco en tiempos de pandemia 2022. Esta afirmación se basa en los considerando descritos y estimados en la parte inferencial. La Municipalidad ha hecho una apuesta clara en garantizar que sus trabajadores estén motivados para un buen desempeño en emergencia sanitaria.

### **4.2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICO**

H.E.3 La motivación trascendental influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticlacayán en el marco del COVID-19 — Pasco 2022

**Tabla 29**

*Estimación de la correlación entre la motivación trascendental y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticlacayán en el marco COVID19 – PASCO 2022*

		<b>Motivación Trascendental Tabla 12</b>	<b>Comportamiento Organizacional Tabla 23</b>
<b>Motivación Trascendental Tabla 12</b>	Correlación de Pearson	1	,693
	Sig. (bilateral)		,019
	N	86	86
<b>Comportamiento Organizacional Tabla 23</b>	Correlación de Pearson	,693	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	86	86

### A. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Tras haber hecho las preguntas respecto a la motivación trascendental y haber agrupado convenientemente el coeficiente de correlación Pearson arrojada para esta dimensión con la variable es 0.693, es decir una relación directa fuerte entre ellos. Esto se confirma con la información de las preguntas planteadas para ellos, teniendo como base la pregunta 12, donde el 53.5% de trabajadores está muy de acuerdo con el reconocer el liderazgo de la municipalidad similar a algunas empresas de la zona, se suma a ello el 15.1% que considera de acuerdo, un nivel menor pero positivo respecto a la pregunta. De esta manera en la tabla 23 podemos observar la respuesta de los trabajadores en el sentido que reconocen que la municipalidad trabaja con normas que motivan su compromiso 53.5% está muy de acuerdo con la afirmación y 25.6% de acuerdo con ella. En este sentido podemos confirmar que la dimensión motivación trascendental tiene relación directa con el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de Ticlacayán de Pasco en tiempos de pandemia 2022, validando con ello la tercera hipótesis planteada en la investigación. Con ello, se concluye la contrastación de hipótesis que dan razón a la parte descriptiva plasmada en la investigación.

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES

Los resultados descritos en el acápite anterior son producto del análisis hecho a cada una de las variables, los cuales a través de las respuestas de los encuestados podemos encontrar coincidencias con las tesis citadas en el segundo capítulo, los mismos que detallamos en las siguientes líneas. Para Lagos, (2015) En su tesis titulada “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec.” la motivación es un aspecto fundamental que tiene repercusión en el desempeño que tienen los trabajadores en la empresa, como tal, los reconocimientos, las buenas relaciones han trasladado un comportamiento organizacional eficiente, sostiene el autor. *A lo dicho, la tesis en su descripción de muestra que la motivación es alta en los trabajadores de la municipalidad, dado la gestión que tiene su alcalde, más aún en tiempos de pandemia, por ello, el comportamiento en términos de organización llega a ser el esperado.* De esta manera podemos comprender que la tesis guarda armonía con dichas conclusiones. A nivel nacional Huamaní, (2017) en su tesis titulada “Motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, 2017.” las mismas variables analizadas, pero en términos de instituciones públicas, sus resultados no son diferentes en cuanto a los presentado en la anterior tesis privada, por ello, comprende el autor que trabajadores motivados demuestran empatía en el Hospital. La Municipalidad de Ticlacayán, tiene trabajadores que, gracias a su liderazgo, responden con empatía y buenas relaciones a nivel del comportamiento organizacional. En ese contexto, similar al anterior la tesis presentada corresponde a las conclusiones de la tesis nacional. Huayanay, 2017) En su tesis titulada “Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017” esta tesis ya hecha en una municipalidad, demuestra que ambas variables tienen relación. Si bien es cierto, no juzga si uno influye en otro, sin embargo, la relación que describe el autor, ayuda a comprender los resultados obtenidos en la presente investigación, donde se indica que los trabajadores

tienen motivación intrínseca, extrínseca. De esta manera confirmamos que la tesis presentada tiene relación con las otras mencionadas.

## **5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO**

En cuanto al marco teórico conceptual, podemos advertir que los autores postularon respecto a la motivación en los siguientes términos: Robbins, *Et al.* (2013) el autor afirma que el concepto de motivación este asociado con los procedimientos, como por ejemplo la intensidad, la forma de dirigir y la persistencia del esfuerzo de cada persona, por lograr un objetivo propio u organizacional. Sostiene además que sus estudios enmarcan en tres aspectos fundamentales, como por ejemplo intensidad, persistencia (p.202). Newstrom (2000) el autor sostiene que este concepto esta referido a conjunto que incluye las fuerzas que están en el interior y las que se encuentran en el exterior, impulsando el comportamiento de los empleados. Desde otro punto de vista el autor sostiene que esta referido al impulso para cumplir metas específicas dentro en las organizaciones, lo que obliga al dueño de la empresa conocer las necesidades de los clientes (p. 107). Como se puede observar dichos conceptos indican que la motivación genera influencia en las personas, en ese contexto, es fundamental al analizar los resultados de la investigación, dado que efectivamente, las políticas de la municipalidad de Ticlacayan orientan que sus trabajadores estén motivados, para tener una respuesta efectiva, los mismos que se tradujeron en identificación con la comuna en tiempos de covid19. Finalmente, Fincowsky y Krieger (2011) argumentaron sobre el comportamiento organizacional: “Es importante para analizar las interacciones y el funcionamiento organizacional son de aspectos amplios, y abarcan unos fenómenos individuales, grupales y organizacionales” (p. 10). En ese contexto la descripción gráfica de los resultados muestra que es así el comportamiento en la Municipalidad. Como tal se explica que estos guardan sintonía con los conceptos vertidos por los autores. *Es así como la tesis contrasta teóricamente sus resultados a partir de sus postulados, constituyéndose en un referente valido para el desarrollo de futuras investigaciones, donde se amplie la redacción respecto a las variables de estudio.*

## CONCLUSIONES

1. La tesis ha demostrado la influencia directa que existe entre la motivación y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 Pasco 2022, esta afirmación se sustenta en el indicador estadístico que define la correlación en 0.753, siendo mayor a cero, teniendo como base la respuesta de los trabajadores a las preguntas acumuladas de cada variable donde el 51% y 20% tienen respuesta positiva de la influencia que tiene la motivación con el comportamiento, efectivamente hay un 10% que tiene actitud diferente a lo dicho y 18% de respuesta negativa, tal como se observa en la figura 26.
2. La tesis ha demostrado la influencia directa que existe entre la motivación intrínseca y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 Pasco 2022, dicha afirmación se sostiene en el indicador estadístico que define la correlación en 0.777 siendo mayor a cero. este argumento tiene como base la información de la tabla dos donde el 34.9% y 33.7% indica estar muy de acuerdo y de acuerdo con lo que representa el trabajo para ellos siendo motivación en su día a día, siendo este aspecto el impulso para el desarrollo y cumplimiento de objetivos asignados tal como sostienen los trabajadores en la tabla 16 donde indican que el 53.5% está muy de acuerdo y 24.4% de acuerdo.
3. La tesis ha demostrado la influencia directa que existe entre la motivación extrínseca y el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 Pasco 2022, dicha información se sostiene el indicador estadístico que define la correlación en 0.701 siendo mayor a cero. Esto se corrobora con la información de la tabla 8, donde el 54.7% y 15.1% reconoce su identificación con la municipalidad en tiempos de pandemia, lo que genera el cumplimiento de objetivos asignados tal como sostienen los trabajadores en la tabla 16 donde indican que el 53.5% está muy de acuerdo y 24.4% de acuerdo.
4. La tesis ha demostrado la influencia directa que existe entre la

motivación trascendental y el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticslacayán en el marco del COVID-19 Pasco 2022, se sustente esta afirmación en el coeficiente de correlación cuyo valor es 0.693, mayor a cero. Sostenida en información de la tabla 12 donde el 53.5% y 15.1% reconocen el liderazgo como un aspecto clave para seguir trabajando en el distrito, lo que indudablemente está permitiendo que los trabajadores encuestados expresen en la tabla 23 que su labor en la municipalidad determina compromiso tal como sostiene el 53.5% y 256 por ciento respecto al rol que cumple la gerencia con liderazgo.

## RECOMENDACIONES

1. Considerando la primera conclusión, la tesis recomienda al alcalde de la municipalidad establecer programas de motivación integral, dado que hay un porcentaje importante de trabajadores (18% según la tabla 26) que no reconocen como variable que influencia en el comportamiento organizacional, para eso los talleres de integración pueden sumar a reducir la insatisfacción en la Municipalidad Distrital de Tlclacayán.
2. La tesis recomienda a la municipalidad distrital que a través de su oficina de Recursos Humanos pueda remitir resoluciones de reconocimiento a los trabajadores que han apoyado en la primera línea durante la pandemia, esto puede sumar en su motivación intrínseca teniendo integrado al reconocimiento bonos adicionales que la ley permite otorgar aquellos que cumplen metas en las municipalidades.
3. La tesis recomienda la gerencia municipal de la municipalidad distrital que publique los nombres de los trabajadores que se han identificado durante la pandemia con el propósito asistencial de dicha comuna, esto mejorará la tensión integral de cada uno de ellos en el aspecto de motivación extrínseca.
4. La municipalidad distrital debe considerar en el trabajo de su gerencia municipal la tarea de fomentar experiencias exitosas de trabajadores que han sabido acompañar las políticas asistenciales en tiempos de pandemia, de esta manera mejoraran el aspecto trascendental en cada uno de ellos haciendo que se sientan importante y valorado dentro de la comuna.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración*. México: McGrawHill.
- Aponte Chunga, M. A. (2019). *Motivación y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Sullana*. Piura: Universidad San Pedro.
- Arias Galicia, F. (2014). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Trillas.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGrawHill.
- Enríquez Loredo, P. d. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Mexico: Universidad de Montemorelos.
- Fernandez, S. y Collazos, B. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: MacGrawHill.
- Hayes, N. (2002). *Dirección de equipos de trabajo*. México: Paraninfo.
- Huamaní Llactahuamani, I. (2017). *Motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Huayanay Bullon, K. P. (2017). *“Motivación Laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017”*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Instituto Peruano de Economía, I. (2022). *¿Cuál es la situación del mercado laboral peruano en tiempos de pandemia?* Lima Perú: Instituto Peruano de Economía.
- Jave Cardich, F. M., & Matos Fabian, F. O. (2017). *La Motivación como incentivo laboral de los trabajadores en la empresa Kilombo Huánuco*

*SRL periodo 2015 - 2017*. Huánuco: Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

Krieger, Enrique & Fincowsky, Franklin. (2011). *Comportamiento organizacional: un enfoque para américa latina*. México: Pearson.

Lagos Cortes, V. (2015). *“La Motivación Laboral y su incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas Copelec.”*. Chillán-Chile: Universidad del Bio-Bio.

Levin, Richard & Rubin, David & . (2004). *Estadística para Administración y Economía*. México: Septima Edición - Pearson Education.

Newstrom, W. (2000). *Comportamiento en el Trabajo*. México: McGRwHill.

Organización Panamericana de la Salud, O. (24 de Julio de 2022). *Foro Nacional "Los Gobiernos Locales frente a la pandemia de la covid 19 y la epidemia del dengue*. Obtenido de ops:  
<https://www.paho.org/es/noticias/24-7-2022-gobiernos-locales-frente-pandemia-covid-19-epidemia-dengue>

Robbins, Stephen y Judge, Timothy. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.

Santiago, L. (2013). *Cambio del Comportamiento en el Trabajo*. México: Ediciones Granica.

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION**

Matos Torres, D. L. (2026). *Motivación y comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Ticlacayán en el marco del COVID-19 - Pasco 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco], Repositorio Institucional UDH, url: <https://>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICLACAYÁN

La presente encuesta contiene preguntas académicas, que han sido elaboradas con la finalidad de conocer su opinión respecto a la motivación y el comportamiento que tiene la Municipalidad de Tíclacayán en términos de organización. El uso de la información es anónimo y contribuirá con enriquecer los conocimientos de las variables planteadas. Siga las siguientes instrucciones.

Marque 1 si está muy de Acuerdo

Marque 2 si está de Acuerdo

Marque 3 si su opinión es indiferente

Marque 4 si está en desacuerdo

Marque 5 si está muy en desacuerdo

Preguntas	1	2	3	4	5
1) ¿Cuándo la Municipalidad programaba una actividad en primera línea en pandemia, usted reaccionaba de manera inmediata?					
2) ¿las responsabilidades asignadas por la Municipalidad en tiempos de pandemia son motivación permanente para usted?					
3) ¿El apoyo entre compañeros en tiempos de COVID-19 le motiva concluir la tarea asignada por la Municipalidad?					
4) ¿Considera que es indispensable que se interrelacione con sus compañeros para desarrollar unas tareas en tiempos de COVID-19?					
5) ¿Siente satisfacción cuando cumple una tarea en la Municipalidad en tiempos de COVID-19?					
6) ¿Le causa satisfacción ver que la población está contenta con la labor de la Municipalidad en tiempos de COVID-19?					
7) ¿Se identifica con las tareas sociales que cumple la Municipalidad en tiempos de COVID-19?					
8) ¿La Municipalidad promueve la identidad de sus trabajadores con esta comuna en tiempos de COVID-19?					
9) ¿El alcalde demuestra compromiso con lo que programa la Municipalidad en tiempos de COVID-19?					
10) ¿El Alcalde demuestra con el ejemplo como desarrollar el trabajo en tiempos de COVID-19?					
11) ¿Considera que la Municipalidad es eficiente como las empresas en la ejecución de sus trabajos en tiempos de COVID-19?					
12) ¿La Municipalidad imita el liderazgo que tienen algunas empresas del distrito en tiempos de COVID-19?					
13) ¿La Municipalidad tiene objetivos que ayudan a reducir la pandemia en su común en tiempos de COVID-19?					
14) ¿Los objetivos son realistas en tiempos de COVID-19?					

15) ¿Los trabajadores cooperan para cumplir los objetivos en tiempos de COVID-19?				
16) ¿Considera que la motivación de los trabajadores hace que cooperen en el cumplimiento de objetivos en tiempos de COVID-19?				
17) ¿Es una característica la comunicación verbal en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19?				
18) ¿Motiva sostener comunicación verbal entre trabajadores en la Municipalidad distrital en tiempos de COVID-19?				
19) ¿La Municipalidad usa medios de comunicación alternativo para establecer una relación fluida entre los trabajadores en tiempos de COVID-19?				
20) ¿Motiva el uso de medios complementarios de comunicación en tiempos de COVID-19?				
21) ¿Se siente comprometido con el trabajo de la Municipalidad en tiempos de COVID-19?				
22) ¿Siento empatía con el trabajo de mi Municipalidad en tiempos de COVID-19?				
23) ¿La Municipalidad trabaja con normas que motivan el compromiso de los trabajadores en tiempos de COVID-19?				
24) ¿Las normas establecidas por el gobierno son claras teniendo como fin la reducción de la pandemia?				

## ANEXO 2

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### MOTIVACIÓN Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICLACAYÁN EN EL MARCO DEL COVID-19 – PASCO 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p><b>General</b> ¿Cómo influye la motivación con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Cómo influye la motivación intrínseca con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022?</p> <p>¿Cómo influye la motivación extrínseca con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital</p>	<p><b>General</b> Determinar cómo influye la motivación con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022</p> <p><b>Específicos</b> Determinar cómo influye la motivación intrínseca con el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022</p> <p>Determinar cómo influye la motivación extrínseca con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital</p>	<p><b>HIPÓTESIS ALTERNA (Ha).</b> La motivación influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022</p> <p><b>HIPÓTESIS NULA (Ho)</b> La motivación no influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Tíclacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022</p> <p>H.E.1 La motivación intrínseca influye positivamente en el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital</p>	<p><b>Independiente</b> Motivación</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación intrínseca</li> <li>- Motivación Extrínseca</li> <li>- Motivación trascendental</li> </ul> <p><b>Dependiente</b> Comportamiento Organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Pertenencia y compromiso</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada: porque el propósito es dar respuestas al problema en base a los conocimientos existentes publicados en libros y revistas.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo – cualitativo, a partir del cual se medirán las categorías que explican los comportamientos de las variables.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional, a partir del cual se establecerá las inferencias luego de describir las características de cada una de las dimensiones establecidas</p> <p><b>Diseño:</b> La tesis es no experimental –</p>	<p><b>Encuesta</b> Se aplicará a la muestra (trabajadores de la Municipalidad distrital) para describir e inferir respecto a sus motivaciones en la Municipalidad)</p> <p><b>Entrevista</b> Entrevista al alcalde y concejales para conocer las políticas de la Municipalidad en torno a la motivación en tiempos de COVID-19.</p>

<p>Organizacional en la municipalidad distrital de Ticslacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022?</p> <p>¿Cómo influye la motivación trascendental con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Ticslacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022?</p>	<p>de ticslacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022</p> <p>Determinar cómo influye la motivación trascendental con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Ticslacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022</p>	<p>de Ticslacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022</p> <p>H.E.2</p> <p>La motivación influye positivamente con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Ticslacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022</p> <p>H.E.3</p> <p>La motivación trascendental influye positivamente con el comportamiento organizacional en la Municipalidad distrital de Ticslacayán en el marco del COVID-19 – Pasco 2022</p>	<p>transversal, dado que no se manipulará las variables, y los instrumentos se aplicarán en una sola oportunidad a la muestra seleccionada.</p>
---	--	---	---