



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La  
Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos - Tumbes.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Valladares Aleman, Leslie Briggith (ORCID: 0000-0002-9215-8707)

Mozombite Ventimilla, Lenin (ORCID 0000-0003-3498-8793)

**ASESORA:**

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0003-3498-8793)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo Y Emprendimiento

**LIMA- PERÚ  
2022**

## **Dedicatoria**

A Dios, por darnos la vida y crecer profesionalmente. A nuestros padres, por sus consejos y en caminarme en el camino del bien.

### **Agradecimiento**

A Dios, por darnos la vida y guiarnos en cada uno de nuestros pasos, también a nuestros padres por su apoyo en nuestra formación y vida profesional. A nuestra asesora, por brindarnos sus conocimientos y orientación, en el proceso de elaboración del presente proyecto de investigación. A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de crecer profesionalmente.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras y gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos:	20
IV. RESULTADOS:	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Validez de expertos Datos de los expertos</i>	17
<b>Tabla 2</b> <i>Confiabilidad de la Variable Motivación</i>	18
<b>Tabla 3</b> <i>Confiabilidad de la Variable Motivación</i>	18
<b>Tabla 4</b> <i>Confiabilidad de la Variable Desempeño Laboral</i>	19
<b>Tabla 5</b> <i>Pruebas de Normalidad</i>	22
<b>Tabla 6</b> <i>Indicador Variable Motivación</i>	23
<b>Tabla 7</b> <i>Indicador Variable Desempeño</i>	24
<b>Tabla 8</b> <i>Indicador Variable Motivación Extrínseca</i>	25
<b>Tabla 9</b> <i>Indicador Variable Motivación Intrínseca</i>	26
<b>Tabla 10</b> <i>Porcentajes de afectación del desempeño laboral – Variable Motivación</i>	27
<b>Tabla 11</b> <i>Cálculo de Rho de Spearman para las variables Motivación y Desempeño Laboral.</i>	28
<b>Tabla 12</b> <i>Porcentajes de afectación del desempeño laboral – Variable Motivación Extrínseca</i>	29
<b>Tabla 13</b> <i>Cálculo de Rho de Spearman para las variables Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral.</i>	29
<b>Tabla 14</b> <i>Porcentajes de afectación del desempeño laboral – Variable Motivación Intrínseca</i>	30
<b>Tabla 15</b> <i>Cálculo de Rho de Spearman para las variables Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral.</i>	31

## Índice de figuras y gráficos

<b>Grafico1</b> <i>Porcentaje de la Variable Motivación</i>	23
<b>Grafico 2</b> <i>Porcentaje de la Variable Desempeño Laboral</i>	24
<b>Grafico 3</b> <i>Porcentaje de la Variable Motivación Extrinseca</i>	25
<b>Grafico 4</b> <i>Porcentaje de la Variable Motivación Intrinseca</i>	26

## Resumen

El propósito del estudio fue determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Contralmirante Villar Zorritos, tumbes, donde se pudo evidenciar poca mejora motivacional debido a que no se realizan charlas motivacionales; el estudio fue de tipo descriptivo - cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal. La población está compuesta por 85 trabajadores del municipio. La presente investigación fue de tipo aplicada, para evaluar las variables motivacionales se construyó como instrumentos de apoyo un cuestionario de 48 preguntas basado en la escala de Likert, que incluye dimensiones de motivación extrínseca e intrínseca, según Salanova, Martínez y Llorens. El desarrollo y organización de datos recolectados se usaron los programas: *“el programa SPSS Vers-25 y Microsoft Office EXCEL.EXE”*, en este último se elaboraron tablas simples de doble entrada, y gráficos donde se encuentran las frecuencias relativas y absolutas de los valores obtenidos en la recolección de información.

Por último, se tuvo en cuenta los resultados de Kolmogorov Smirnov, presentando más de 50 registros cuyos resultados de clasificación mostraron que la dimensión motivación extrínseca se encontraba en un buen nivel alcanzando el 60,00 %; y finalmente la dimensión intrínseca con categorías bueno y regular que fueron 42,4% y 56,5%, respectivamente. La conclusión es que la motivación al personal administrativo que laboran en dicho municipio es BUENA – REGULAR.

**Palabras claves:** motivación, desempeño laboral y trabajadores administrativos.

## **Abstract**

The purpose of the study was to determine the relationship between motivation and work performance in the administrative staff of the Municipality Contralmirante Villar Zorritos, tumbes, where little motivational improvement could be evidenced due to the fact that motivational talks are not held; the study was descriptive-quantitative, with a non-experimental and cross-sectional design. The population is composed of 85 workers of the municipality. The present investigation was of the applied type, To evaluate the motivational variables, a 48-question questionnaire based on the Likert scale was constructed as support instruments, which includes dimensions of extrinsic and intrinsic motivation, according to Salanova, Martínez and Llorens. The development and organization of collected data were used the programs: "the program SPSS Vers-25 and Microsoft Office EXCEL.EXE", in the latter were elaborated simple double-entry tables, and graphs where the relative and absolute frequencies of the values obtained in the collection of information are found. Finally, the results of Kolmogorov Smirnov were taken into account, presenting more than 50 records whose classification results showed that the extrinsic motivation dimension was at a good level reaching 60.00%; and finally the intrinsic dimension with good and regular categories that were 42.4% and 56.5%, respectively. The conclusion is that the motivation of the administrative staff who work in that municipality is GOOD – REGULAR.

**Keywords:** motivation, work performance and administrative workers.



## I. INTRODUCCIÓN

Por motivación según Peña & Villón (2018), la define como una cualidad de vida que promueve y conduce el comportamiento individual, el cual puede presentar diversos escenarios a nivel grupal; debido que esta, se encuentra afectada por las relaciones en el lugar de trabajo, el desempeño, la satisfacción laboral y su entorno; es así que todo esto conlleva que la estimulación y el rendimiento de un trabajador están relacionados directamente, como consecuencia a esta relación los autores dan a conocer que a mayores cocientes de motivación y un mayor desempeño laboral tanto para los jefes como para los empleados. De igual manera, Peña & Villón (2018) expresan que la motivación se encuentra presente en la vida y muchas disciplinas.

A nivel internacional, la investigación realizada por Sitti et al. (2020), a los empleados de la empresa cooperativas en Padang-Indonesia, cuyo objetivo fue determinar el impacto del liderazgo, las recompensas y los incentivos en el desempeño, de modo que el desempeño de los empleados sea igual a 0,032 o 3,2 %. La contribución indirecta de la compensación al desempeño de los empleados a través de incentivos es igual a 0,228 o 22,8%, por lo que la compensación puede mejorar indirectamente el desempeño de los empleados por intermedio de la motivación.

Por la misma razón, encontramos a Weihrich, et al. (2017), quien manifiesta que la motivación está relacionada a las necesidades de los individuos que de manera consciente o inconscientes, algunas buscan la supervivencia como dormir, comer, respirar, así también las fisiológicas, alimentos, sueño y refugio, también están el grupo de los secundarios, cuya satisfacción es aumentar el bienestar de la persona, tales como: el autoestima, el estatus, ver un partido de fútbol, la amistad, el ofrecer, el resultado satisfactorio y la autoafirmación, un estudio realizado por el Instituto de la Felicidad de Coca-Cola arrojó que el 47% de los trabajadores encuestados estaban satisfechos con su trabajo, mientras que el 4 % no lo está.

En el ámbito nacional, en caso que el trabajador está motivado y logra percibir en su entorno laboral, puede obtener un 80% más de ganancias de esta manera, según Enrique Pérez – Wicht, representante de la Universidad Católica de San Pablo Ciudad de Arequipa, señaló que, del ámbito de liderazgo, es necesario,

tomar en buenas decisiones, de tal manera que esta influyan en el desarrollo de la empresa, para ello es necesario las ideas coherentes del gerente a cargo. lo cual no es posible si los trabajadores no son escuchados y considerados. Dicho comportamiento puede reducir su productividad, perjudicando así a la empresa. (D.G 2017).

En el contexto local, en el municipio de la Provincial de Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes 2022, se puede evidenciar muy poco impulso motivacional en el personal administrativo perteneciente al personal nombrado y en los CAS debido a que no generan entrevistas motivacionales, es por esta razón que existe una decadencia en el desempeño laboral de cada trabajador de las diferentes áreas administrativas, motivos a eso se realizó la presente investigación donde se proyecta la problemática general:¿existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes 2022?; así mismo se presentan los problemas específicos:¿existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad? ¿existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad?

Por otra parte, tenemos como justificación teórica a los siguientes autores: Baena (2017), que tiende a disgustar al observador con el fin de lograr la perfección en el planteamiento teórico del problema explicado para mejorar la comprensión. Finalmente, el análisis estaría de acuerdo en utilizar una variedad de conceptos y teorías relacionadas con la "*Gestión del talento humano*", el pensamiento y análisis de los enunciados teóricos. De igual manera Kotler (2018), menciona que la motivación se manifiesta en la perseverancia y en el esfuerzo personal para alcanzar las metas.

Mientras tanto para la justificación social, tomamos en cuenta a Hernández et al.(2014) Citado por Fernandez (2020) donde precisa que, para comprender una verdadera cualidad o condición, logrando ser trascendental para la compañía y estableciendo procesos permanentes de interacción e integración con las personas que tienen interés o impacto en la empresa en sus resultados y sus acciones, es

así que en el presente estudio no solo alcanzara a los empleados que hacen labor administrativa en el palacio municipal, sino que también servirá a otras entidades.

En tanto la justificación práctica, está dada en los argumentos actuales a nivel institucional del estado y en especial del gobierno local, donde los empleados no tienen logros o sus desempeños no son excelentes, los cuales tienen la mente pobre en el logro de metas y objetivos, por lo que el aprendizaje tiene un punto de vista para determinar si hay una dependencia entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativos de la casa municipal, y de este modo la entidad de una atención de calidad a la ciudadanía.

Por su parte, para la justificación metodológica Musallan et al. (2019), citado por Alvarez (2020) menciona la razón de utilizar la metologia planteada, en ese sentido se estudiara la M y D del personal administrativo de la Municipalidad, donde se realizara una real técnica y un sistema de trabajo, de esta forma el uso de una herramienta que acceda a la recolección de datos, que permite obtener información específica de las personas involucradas.

De igual manera, se han establecido los siguientes objeticos; donde como objetivo general tenemos: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes, 2022”; Del mismo modo para obtener el objetivo general descrito líneas arriba, se estableció los siguientes objetivos generales o específicos: Determinar relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad; Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad; Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad.

Como posibles conclusiones se precisan las Hipótesis de la investigación, siendo la primera de esta la hipótesis general Hi: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos Tumbes, 2022; de igual manera se precisaron las hipótesis específicas siguientes: HI: existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad. HI: existe

relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativos de la Municipalidad.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel local, López (2021), en su análisis a la “*Empresa Industrias Triveca SAC, de la ciudad de Piura*” donde su finalidad fue lograr la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral. Aquí López desarrollo una metodología de tipo cuantitativa - descriptiva y correlacional - transversal junto a un diseño no experimental, siendo la población estudiada y la muestra formadas por 54 empleados de la organización, así mismo como herramienta principal de estudio que fue el cuestionario con un nivel de consistencia interna que equivale para la variable en estudio. El producto obtenido manifiesta el nivel de deseo laboral de los empleados de la empresa Industrias Triveca SAC. Con un valor equivalente a 0.832 valor, p- valor (sig) menor a 0.05, y esto se explica por un alto grado de correlación directa o efectiva entre las dos variables estudiadas.

En el ámbito Nacional, Navarro (2017) en su análisis de su proyecto de investigación refiere como objeto de estudio instaurar la conexión que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal serenazgo del Consejo Distrital de Ventanilla 2016. Para su desarrollo el autor uso una metodología con un enfoque cuantitativo teniendo como modelo de estudio básica; el diseño fue descriptivo correlacional y un diseño no experimental transversal, el tamaño de la población es de 104 empleados, y teniendo una muestra estratificada; como instrumento de recolección de información fue la encuesta, además aplicaron dos instrumentos: la motivación y el desempeño laboral, los que fueron validados por un grupo de especialistas, teniendo como consecuencia la existencia directa de la relación ( $r=,390$ ) ( $p\text{-valor}=,000 < 0.01$ ) y significancia entre ambas variable de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, por ello se rechaza las hipótesis nulas y se acepta la hipótesis alterna existiendo relación entre las variables.

Asimismo, Aguilar y Paz (2021), en su proyecto de investigación determino la motivación y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Jaén, su objeto de estudio es la relación entre dichas variables en los empleados antes mencionado, Para su desarrollo los autores usaron la siguiente metodología: descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental - transversal, la población de estudio estuvo conformada por 212 trabajadores administrativos , y una muestra de 137 personas. Obteniendo como resultado que

existe una relación positiva muy fuerte entre las variables, por ello arrojo un valor de significancia de 0.000, el cual es menor a 0.05, reconociendo la hipótesis alterna H1 y desaprobandando la hipótesis nula H0, con respecto al Rho Spearman llegando a tener resultado de 0,777, por lo que afirma que existe correlación entre dichas variables.

A nivel internacional, Morales (2017) en su estudio de investigación define como los factores extrínsecos e intrínsecos que más intervienen en la motivación y su efecto en el desempeño laboral de los empleados en la compañía Gofablet, el objetivo fue descubrir los factores antes indicado con mayor poder en la motivación de los empleados, en la actualidad las empresas motivan a los trabajadores debido que son un pilar fundamental dentro de las organizaciones, ya que ello permite el crecimiento personal y laboral, el autor utilizo la metodología de un enfoque cuantitativo. El tamaño de la población de 17 personas, y una muestra no aleatoria de ambos tipos, utilizando como técnica de muestra una población de 14 trabajadores y 03 socios de ambas clases, entre las edades de 18 y 29 años, como instrumentos emplearon: la observación, la encuesta y la entrevista. Los autores concluye que los factores antes mencionados pueden afectar en el desempeño de las personas, el socializar estos es de gran valor y provecho tanto para los empleados al tener las condiciones adecuadas, descubriendo que los factores de mayor dominio en la motivación son el reconocimiento e incentivos, comunicación adecuada, buen liderazgo y capacitación.

Otra fuente a nivel internacional la expresan, Manjarrez, et al. (2020), en su estudio de investigación *“Análisis de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de los hoteles en cantón Quevedo - Ecuador”*, refieren que tuvo como motivo establecer la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los hoteles. Tiene una metodología descriptiva, dado que se basaron en los métodos teóricos, análisis sintético y el histórico lógico, el instrumentos fueron las entrevistas y cuestionarios, en la parte estadística utilizaron el programas SPSS 22.0 para Windows versión 22-00, teniendo como resultado que la libertad del trabajador es la clave para potencializar su motivación, de modo que los empleados se desenvuelvan independientemente dentro sus actividades, sin excesivo control, es por ello que los trabajadores distinguen a la motivación

interna como mas valiosa que la externa, por otra parte, algunos trabajadores se conforman con un sueldo básico y se les brinden los beneficios de acuerdo a Ley.

A continuación, se describirá las teorías de nuestras primeras variables. Motivación: Bueno, et al (2018) en la Administración moderna la motivación del personal juega un rol importante y de mucha atención para directivos y propietarios, ya no se trata de que el trabajador cumpla con sus tareas porque está obligado y no le queda otra opción, las organizaciones intentan cada día ser más productivas y competitivas y para ello el capital humano es fundamental. Además, Lourdes Münch (2018) sostiene que la motivación cumple un rol relevante dentro de la labor administrativa, dado que tiene la finalidad de que los trabajadores através de esta adquieran responsabilidad, eficacia, compromiso y lealtad para la antidad en la que se desarrollan (p.151).

Según Herzberg citado por Santagelo (2018) dice que los ejecutivos en la organización tienen la iniciativa de motivar a sus empleados en sus actividades, así también tienen que poner más énfasis en el tema del reconocimiento, las responsabilidades, como también reforzando el crecimiento, conocimiento y dando oportunidades a los trabajadores, el pago es un activo muy importante indispensable para evitar la insatisfacción, siendo no causante de dificultar la motivación de los trabajadores por mucho tiempo.

Así también la importancia de la motivación según el autor Zuta et al. (2018), donde hace mención que un administrador tiene la facultad de realizar y difundir la motivación de los empleados como: hacer que el trabajo sea interesante, también que los empleados tengan trabajo al estudio que ellos poseen, usar indicadores relacionadas a las remuneraciones, considerar las desavenencias individuales, comprobar el sistema en búsqueda de equidad, alentar la cooperación y la colaboración ofreciendo la retroalimentación.(p.160)

Ricky W. Griffin et. al.(2017), Afirma que existen dos factores principales, los cuales son: factores motivadores (intrínsecos); son todos aquellos que se generan por la ética, el amor propio de cada persona, es decir que se busca el crecimiento personal y laboral, además dentro de este factor el objetivo es el aprender ,el avanzar y superarse como profesional, de tal modo que genere una satisfacción por

el trabajo realizado. Asimismo, los factores higienicos ( extrínsecos); son originados por la falta de motivación por parte de la entidad de la empresa, dado que en este factor,el trabajador busca recibir una recompensa y además ser reconocido por el trabajo realizado, ya se un sustento económico y un ascenso dentro de la empresa. (p.180)

Por otro parte, según las teorías de Maslow. Chiavenato (2018), sostiene que para que el trabajador obtenga una buena motivación, se debe tener en cuenta las necesidades que tiene el ser humano, tales como velar por el bienestar físico y laboral del trabajador, a la vez brindarle la confianza y seguridad para que desarrolle correctamente en las actividades propuestas por la empresa, con ello es importante brindar al individuo intensivos económico con el fin de que el trabajador se sienta valorado y respetado (p.42)

Para Douglas McGregor, tal y como se menciona en Robbins & Coulter (2018) la naturaleza humana expresa dos teorías: “*La Teoría X y La Teoría Y*”, donde la primera consiste de una visión negativa de los trabajadores, aquí se supone que estos tienen poca ambición o que el trabajo no les gusta, además evitan responsabilidades y por último para que trabajen de manera efectiva hay que controlarlos de cerca; en contra parte la segunda teoría de una visión positiva de los trabajadores, aquí se supone que a los trabajadores les agrada trabajar, indagan y se comprometen a desarrollar su trabajo con responsabilidades sin necesidad que alguien les dirija.

Todo lo que se refiere a las dimensiones de la motivación se detalla a continuación:

Extrínseca: según Malandar (2016) hace referencia en el tema sociodemográficos como las personas se relacionan entre grupos, como en la edad, el extracto social llegando a tener algún tipo de influencia en la conducta, es así que los individuos pueden generar comportamientos basadas en la intención de alcanzar un estímulo o retribución externa; en otro contexto las personas pueden obtener placer de estímulos externos por lo que menciona: las calificaciones, remuneración, amistad, y promoviendo una conducta deseada en el sexo o comida, como ejemplo un ascenso en el trabajo, una mejor calificación o un incentivo en fiestas de navidad. Franco et al. (2017), hace mención que la motivación extrínseca



se da cuando los trabajadores en una organización efectúan una acción solo cuando lo utiliza como un medio para lograr un fin como:

Es así que pasmos a definir los indicadores de la motivación extrínseca. (a) Salario: es la remuneración atractiva que necesita la persona para satisfacer una necesidad o una actividad donde pone mayor interés y empeño. (b) condiciones físicas, es como el individuo tiene la capacidad de contestar airoso un tema complejo o dirigir una actividad o tarea. (c) relación con los compañeros, tener una magnífica coordinación con los colegas de trabajo es un componente clave para la tranquilidad en el centro de trabajo.

Intrínseca: para Orbegoso (2016) es la intensidad y perseverancia que manifiesta una persona al ejecutar determinadas tareas sin necesidad de hallarse presionado o influenciado por factores externos como la presión, recompensas, teniendo iniciativa propia como en el aumento de la productividad, autonomía, reconocimiento, responsabilidad, avance, crecimiento donde busca lograr los objetivos institucionales. El trabajador motivado intrínsecamente por su trabajo la percibe como interesante, es así requiere destreza y su opinión autónoma que permite crecer o desenvolverse por sí mismo. El empleado disfruta de las tareas encomendadas que son dadas por sus superiores ya que al realizarlas no se enfoca en la recompensa externas que recibirá.

Mostafá y Lim (2020) definen la motivación intrínseca como *“la capacidad de la persona para tomar daciones por sí mismo, de igual manera nos dice que los individuos se encuentran motivados intrínsecamente cuando por sí mismo optan por resolver una determinada tarea para complacer sus aspiraciones propias, es por ello que la motivación se relaciona a la conveniencia o sentimientos de contento, que ha venido produciendo en forma directa por la implicación de una persona en una determinada ocupación como”*:

**Logro:** *“iniciativa de sobrepasar y tener un resultado, los trabajadores entusiastas por este motivo tienen aspiraciones de crecer profesionalmente”*. **Reconocimiento:** *“Las acciones personales más importantes del trabajador sintiéndose a gusto en las actividades laborales que se desempeña, así como en el futuro”*. **Crecimiento**

**en el trabajo:** *“Lo que nos estimula a hacer las actividades por el simple gusto de realizar”.*

En ese sentido definiremos las variables desempeño laboral:

Desempeño laboral: los autores Robbins y Judge (2017) definen como *“La finalización de un trabajo que está conformado por elementos de gestión y aumento de la utilidad”.* Así mismo Leyva. (2016) la define como *“El desarrollo de hacer de acuerdo a las cualidades de la organización empleando estrategias, también teniendo en cuenta la capacidad para realizar o cumplir adecuadamente los objetivos”.*

Así también, Chiavenato. (2017) menciona que *“El desempeño es la forma en que los empleados de las empresas llevan a cabo sus trabajos es así que alcanzan los objetivos de la organización y promueven un excelente resultado”.* Teniendo como característica según Chiang et al. (2014), citado por Chiang y San Martín. (2015), es el cumplimiento de las funciones por lo que las habilidades, necesidades y las cualidades son personales donde interactúan con la cualidad del trabajo de las organizaciones para producir comportamientos los cuales a su vez afectan el éxito. Es importante el desempeño porque es un elemento clave y será necesario considerar los procedimientos administrativos que sin duda beneficiará directamente a colaboradores y empleados (Virgana, 2021).

Según Cuesta (2015), el desempeño laboral tiene los siguientes componentes: **“Desempeño laboral óptimo:** *Cuesta (2015) afirma que el trabajador tiene la habilidad de trabajar en equipo, tiene la suficiente creatividad y además tiene la capacidad de resolver los problemas de la empresa.*

**“Desempeño laboral eficiente:** *Cuesta (2015) señala que el trabajador es capaz de cumplir con sus actividades en un plazo determinado y un resultado satisfactorio.*

Por otro lado, Gary Dessler(2017), sostiene que dentro de la evaluación de desempeño laboral, se debe tener en cuenta la experiencia que a tenido el trabajador y además los estándares que este posee, ya que dentro de la entidad que necesario tener a alguien con una gran experiencia, de tal manera que contribuya adecuadamente en la empresa. Por otro parte, es fundamental brindar a los

empleados una retroalimentación y capacitarlo con el objetivo que tengan un mayor desempeño laboral y de esa manera se logre una motivación. (p.183)

Para Robbins Coulter (2018), el desempeño de los empleados, esta controlado por los gerentes de la empresa, por tanto los trabajadores tiene el deber de realizar un trabajo optimo y con resultados favorables, de modo que el trabajador esta en constante observación, por lo que es necesario que sea competente dentro de la empresa.

Según Robbins y Judge (2017), las Dimensiones del Desempeño Laboral están conformado por: **“Desempeño en la tarea:** Robbins y Judge (2017) afirma que *es esencial tener responsabilidad y ser capaz de realizar las tareas de la empresa.* **“Civismo:** Robbins y Judge (2017), sostiene que *se debe cumplir con las necesidades de los empleados, de tal manera que se logre la mejora en la organización”.*

De igual manera Robbins y Judge (2017) menciona los siguientes indicadores del desempeño laboral, los cuales se leen líneas abajo:

*“El cumplimiento de las tareas asignadas”.* *“Compromiso en el trabajo”* *“Orientación a los resultados”.* Y, por último, siguiendo el desarrollo de la investigación Robbins y Judge (2017) precisa los indicadores de Civismo como son: *“Soporte laboral”.* *“Control en el puesto de ocupación ”.* *“Confianza y conocimiento”.*

### III. METODOLOGÍA

En su aporte Muñoz (2015) menciona la teoría de la ciencia, la definición de los métodos que los investigadores aplican en el procedimiento, determinando como, y cuál es el orden más adecuado para realizar cada tipo de análisis, por lo que debe dar las razones de cada método planteado.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Es de tipo aplicada, según Ñauapas, et al (2018) refiere que los resultados de dicha investigación resuelve el problema planteado y se enfoca en los objetivos generales y específicos, asimismo enriquece las dificultades de las empresas. p.136).

Además, con respecto a la investigación básica, los especialistas del Concytec. (2018) refiere que esta se rige en el conocimiento completo, donde considera la comprensión del aspecto fundamental de los fenómenos y hechos observables. Por otra parte se ubica en los denominados enfoques cuantitativos en tanto son susceptibles de medición. (Hernandez & Mendoza 2018)

Asimismo, Bernal (2016) en su estudio *“investiga la corporación y niega la causa de la correlación”*. Teniendo en cuenta este precedente y a Hernández et al. (2017); damos a conocer que la investigación fue de tipo correlacional, ya que tendremos un método de investigación no experimental en el cual medimos dos variables.

##### 3.1.2. Diseño de la investigación:

Andia (2017) manifiesta que: *“El diseño precisa los sustentas, de tal modo que se validen las hipótesis”*. En cuanto, el diseño más coherente para el desarrollo de la investigación fue un diseño no experimental - cuantitativa, dado que nuestra variable no fue manipulada, de igual manera medimos las dos variables de estudio.

Según lo que manifiesta Hernandez, et al, (2014) la investigación **no experimental cuantitativa** tiene la potestad de manipular intencionalmente las variables. De igual forma es **transeccional o transversal** dado que se recogen datos en un tiempo determinado, también **es exploratorios** de modo que permite conocer las variables a través de los resultados. Así también es de **Diseños transeccionales descriptivo** por lo que investiga los conceptos y definiciones de la variable, a la vez muestra la cantidad de población que se va a estudiar, por último

es **correlacionales causales** dado que se va a mostrar la causa y el efecto de la variable.

Se establece el estadístico de acuerdo a Flores y Flores (2021), este se usa para contrastar normalidad, por tanto cuando la muestra es menor a 50 observaciones y al mismo tiempo esta son grandes es equivalente al test de kolmogorow- Sminorv. Dicho método consiste en ordenar la muestra de menor a mayor valor, logrando el nuevo vector muestral. Asimismo cuando la muestra tiene un tamaño mínimo de 50 se aplica la prueba de Shapiro – Wilk -W ya que es menor que el valor critico, en ese te caso se tomo la prubea no paremetrica de kolmogorow- Sminorv por ser mas de 50 observaciones.

## **Variables y Operacionalización**

### **3.2.1. Variable 1: Motivación**

**a) Definición Conceptual:** En su estudio Bueno, et al (2018) en la Administraciones modernas la motivación del personal juega un rol importante y de mucha atención para directivos y propietarios, ya no se trata de que el trabajador cumpla con sus tareas porque está obligado y no le queda otra opción, las organizaciones intentan cada día ser más productivas y competitivas y para ello el capital humano es fundamental.

### **b) Variable 2: Desempeño Laboral**

**Definición conceptual:** En ese contexto, Leyva. (2016), manifiesta el desarrollo de hacer de acuerdo a las cualidades de la organización empleando estrategias, también teniendo en cuenta la capacidad para realizar o cumplir adecuadamente los objetivos.

**c) Definición operacional:** el trabajo de esta variable motivación, consta de dos dimensiones extrínseca que según el autor Malandar (2016), los individuos pueden generar comportamientos basadas en la intención de alcanzar un estímulo o retribución externa como: calificaciones, remuneración. Mientras que Orbegoso (2016) indica que en la motivación intrínseca el empleado disfruta de las tareas encomendadas que son dadas por sus superiores ya que al realizarlas no se enfoca en la recompensa externas que recibirá; al igual, para desarrollar la encuesta, se

emplea el cuestionario, y de modo que, y el análisis estadístico se verificó en el “programa SPSS vs 26”, el mismo que logrará conocer la correlación entre las variables.

**Definición operacional:** *la variable Desempeño laboral fue definido por las siguientes dimensiones: Desempeño en la tarea y civismo, que según Robbins y Judge (2017), precisa que es fundamental ser responsable con el empleado para que este se sienta cómodo en la empresa, además el “civismo es el intelecto de la entidad sobre las necesidades que tienen los trabajadores, para así realizar recomendaciones al asunto, y lograr a mejora dentro de la organización”.* De igual forma se efectuara el análisis estadístico y programa antes mencionado.

**d) Indicadores:** En ese sentido, la variable motivación tiene como (1) Dimensión extrínseca, el cual presenta como indicador: salario, condiciones físicas, relación con los compañeros; (2) dimensión intrínseca tiene como indicador: logro, responsabilidad y compromiso.

Asimismo, la variable desempeño laboral tiene como (1) Dimensión desempeño en las tareas, el cual presenta como indicador: Realizar tareas escogidas, compromiso con el trabajo y orientación a los resultados; (2) así también la dimensión civismo y sus indicadores: soporte en el trabajo, control en el puesto de trabajo, confianza y crecimiento.

**e) Escala de medición:** es de tipo ordinal de intervalo o de razón.

### **3.3. Población muestra y muestreo, unidad de análisis**

Acto seguido se mencionara los conceptos asociados a la muestra y muestreo, de la unidad de análisis:

#### **3.3.1. Población**

Hernández & Mendoza (2018), expone como: *“la totalidad de fenómenos que se debe aprender y poseen ciertas particularidades en común”.*

Es así que se determinó el tamaño de la población, la cual está dada por el número (85) de trabajadores administrativo, nombrado y Cas de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes, 2022.

**a) Criterios de inclusión:** Individuos mayores de 18 años; y las cuales desean ser partícipes de la investigación.

**3.3.2. Criterios de exclusión:** Personas menores de 18 años, y las cuales no desean ser participe de la investigación o presentaron ausentismo programado (vacaciones) o no programado (falta injustificada) durante la fecha de aplicación al instrumento

### **3.3.3. Muestra**

Balestrini (2017), señala que la muestra es una parte extraída de las población de estudio, la cual selecciona para el analisis y recolección de datos de la investigación, además esta suele ser de una cantidad manejable (p.120). Es por ello que se a considerando un tamaño de la población relativamente pequeña, la cual es de 85 trabajadores administrativos nombrados y contratados (CAS) de la casa municipal.

### **3.3.4. Muestreo**

El muestreo hace referencia a la forma en el que se escoje un grupo de la población para conformar la muestra, se pueden diferenciar dos tipos de muestreo que es el probabilistico y no probabilistico, el primero hace uso de una formula basándose en diferentes criterios preestablecidos para la obtención de la muestra, mientras en el no probabilistico hace uso de característcas, criterios del investigador para ser escogida la muestra de estudio, en pocas palabras por conveniencia. (Hernandez y Carpio, 2019).

Por lo expuesto, considerando que la población del estudio esta conformada por los individuos de la entidad indicada, se efectuara la técnica del muestreo no probabilistico y por conveniencia debido que el investigador ara uso de caracteriticas, criterios para estudiar y tuvo ingreso a la informacion de los trabajadores administrativos, nombrados y CAS.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Trabajadores administrativos nombrados y con Contrato administrativo de Servio -CAS, de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes 2022.

## **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Manifestaron Usache, et.al (2019) es el proceso de medición de una variable requiere la utilizacion de tenicas tales como: la entrevista, la observación,

encuesta; así como de instrumentos como el cuestionario, prueba de conocimiento, entre otros.

### **Técnicas:**

*Se optó por la encuesta que sirvió para la recaudación de datos de los trabajadores nombrados y Cas de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos. Según Gallardo (2017), indico que la encuesta tiene como característica generar probabilidad, claridad y versatilidad; asimismo es la técnica utilizada por excelencia en las investigaciones de tipo aplicada. Para Fábregas et al. (2016) al instrumento lo define “las herramientas utilizado para recoger datos, realizada en el campo de estudio, ante todo en investigaciones cuantitativas” es así que el Instrumento que nos ayudo a la recolección de datos o información fue el cuestionario, donde para la variable motivación se utilizó el cuestionario propuesto por Gabini y Salessi(2016), consta de 24 preguntas que corresponden a las dimensiones “motivación extrínseca” y “motivación intrínseca”, y a sus indicadores: salario, condiciones físicas, relaciones con los compañeros, logro, responsabilidad y compromiso. De igual manera en la variable desempeño laboral se elaboró 24 preguntas que corresponden a cada una de las dimensiones: “desempeño en las tareas” y “civismo”, y a sus indicadores cumplimiento de las tareas asignadas, responsabilidad en el trabajo, orientación a los resultados, apoyo en el trabajo, supervisión en el puesto de trabajo, confianza y crecimiento,*

*Por lo que, bajo la escala de Likert, se elaboró un total de 48 ítems entre ambas variables el cual sus opciones de respuesta señalan el grado de conformidad o desconformidad con una respuesta correspondiente. La escala consta de la siguiente manera (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre; haci también basándose en un grupo de preguntas para después aplicarlas a los trabajadores administrativos de la municipalidad un total de 85 interrogantes después de ello, se pudo determinar los niveles que tienen las variables y dimensiones de la investigación; y consigo mismo las respectivas correlaciones.*

*En referencia a la Validez, Suarez, F.(2015) dice, es el grado en que el instrumento puede medir a la variable de estudio y para que se obtenga una validez total, se debe tener en cuenta la validez de contenido, constructivo y de criterio. Por*



lo que para la validación del instrumento del cuestionario “motivación y desempeño laboral” se realizará mediante el juicio de 3 expertos en la especialidad de metodóloga, especialista y estadístico en materia con grado académico de doctores los cuales fueron: Metodóloga Dra Lupe Ester Graus Cortez con DNI N<sup>o</sup> 07539368, especialista Dra. Ivette Cecilia Plasencia Mariños con DNI N<sup>o</sup> 18099550, y el estadístico Dr. Luis Torres Cabanillas con DNI N<sup>o</sup> 08404690, quienes consideran la investigación relevante, claro y coherente dando así la validez del instrumento.

Por lo expuesto, se muestra en la tabla 1 líneas abajo los expertos que asesorarán y medirán las variables de estudio (la motivación y el desempeño laboral)

**Tabla 1**

*Validez de expertos Datos de los expertos*

Datos del experto	DNI	Especialidad
Dra. Lupe Ester Graus Cortez	07539368	Metodóloga
Dra. Ivette Cecilia Plasencia Mariños	18099550	Especialista
Dr. Luis Torres Cabanillas	08404690	Estadístico

Para Santos, G.(2017) afirma que: la confiabilidad es fundamental para darle el realce y valor necesario de la investigación, dado es donde se observa los resultados detallados.

Los resultados del Análisis de Confiabilidad los presentaremos a través del “Método del Alpha de Cronbach”. el cual mide la consistencia interna de las interrogantes del formulario para las variables de Motivación y Desempeño Laboral. Es por eso para el cuestionario de la variable 1, se observó una confiabilidad de 0.842 con un número de 24 elementos, contando con una escala de tipo Likert, ordinal. Al igual para el cuestionario de la variable 2, se observó una confiabilidad de 0.840 con un número de 24 elementos, contando con la misma escala de tipo Likert, ordinal. Cabe destacar que la prueba piloto fueron los 85 trabajadores administrativos de una municipalidad.

Por otro lado, cuando el valor de cálculo se acerque más a 1 será mayor la consistencia interna de las preguntas analizadas. Por lo que se utilizó como

herramienta de análisis estadístico el SPSS V. 25:00 donde se obtuvieron valores, que se precisan en la tabla 2 que se encuentra líneas abajo:

**Tabla 2**

*Confiabilidad de la Variable Motivación*

<i>Confiabilidad de la variable motivación</i>	
	Coeficiente alfa>0.9 es excelente.
	Coeficiente alfa>0.8 es bueno
	Coeficiente alfa>0.7 es aceptable
	Coeficiente alfa>0.6 es cuestionable
	Coeficiente alfa>0.5 es pobre
	Coeficiente alfa>0.5 es inaceptable

**Nota:** Análisis de Fiabilidad Alfa de Cronbach. Citado por De la Cruz y Guayasamín 2017.p.42

A continuación, presentaremos los valores de cálculo del “Software SPSS” para medir el “Alpha de Cronbach”, los cuales se muestran en las tablas 3 y 4:

**Tabla 3**

*Confiabilidad de la Variable Motivación*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	85	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	85	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,842	24

**Nota:** Aquí se muestra que se analizaron 85 observaciones, así como las 24 preguntas del cuestionario, por lo cual se utilizó el “Alfa de Crombach”, dando un

valor de 0.842, y que según la escala mencionada siendo un cuestionario con una Medición Buena.

**Tabla 4**

*Confiabilidad de la Variable Desempeño Laboral*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	85	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	85	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,840	24

**Nota:** Se puede observar que se analizaron 85 observaciones, así como las 24 preguntas del cuestionario, por lo que se utilizó el “Alfa de Crombach”, determinado un valor de 0.840, y que según la escala mencionada teniendo un cuestionario con una Medición Buena.

### 3.5. Procedimientos

Arias (2020) da a conocer los resultados, a través del análisis y la recolección de datos de la presente investigación.

De igual manera, damos a conocer el instrumento empleado, el cual consta de 2 variables y 12 indicadores, además fue validado por 03 expertos que proporcionaron su V°B° para su aplicación. Así mismo, se ejecuto una muestra piloto a 85 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos, del mismo se estableció el coeficiente “alfa de Cronbach” de ambas variables de estudio (0.842 y 0.840) de acuerdo a lo referenciado.

Por otro lado, Campo, et al. (2008) considero que los valores de “alfa de Cronbach” que se encuentren entre 0.70 – 0.90 se encuentran aprobados, por esta razón el rango obtenido es de excelente confiabilidad, lo que nos accedió medir el estado de las variables motivación y desempeño laboral.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Por su parte Guiaja, (2019) menciona que: el método consta de verificar la hipótesis, mediante la contestación de las incógnitas de la presente investigación o problema formulado.

Para el acopio de la información, este proceso desarrollo mediante la ejecución de una hoja de cálculo de Microsof Office Excel, resultando a tabular la puntuación por cada entrevistado de dicho municipio, con el fin de categorizarlos. Luego de esto se descargó la “*Base de datos SPSS V. 25:00*”, aquí es donde se clasifica las dos variables en diferentes niveles: bajo, medio y bueno. Por último, la información se represento mediante tablas y graficas de frecuencias, así como también graficas porcentuales.

Por otra parte, se elaboro una prueba de normalidad, con el fin de evaluar si se puede trabajar con la prueba Kolmogorov Smirnov, con ello se demostró que la muestra es mayor a 50 y el valor de significancia de 0.000, por tanto se verifica que es menor a 0.05 , lo que significa que los datos recopilados no presentan distribución normal. Asimismo, el analisis de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman siendo el grado de siginifacancia para la varibale M y D de 0.000, por lo consecuente se rechaza la hipótesis Nula ( $H_0$ ); es decir existe relacion entre las variables antes indicada. Por otro parte, estadística descriptiva- inferencial lo indica Principe (2016), es la llamada estadistica “prueba de hipótesis y estimación de parámetros” (p.142). además el autor señala que el propósito es describir las variables.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Para Rodríguez y Huamanchumo (2015), mencionan que, las investigaciones científicas deben encaminar al análisis de problemas de modelos económicos, sociales, financieros, empresariales; favoreciendo a toda la colectividad y organizaciones.

Teniendo en cuenta el principio de beneficencia, según los autores este es el derecho que establece todo individuo de vivir según su modo de concebir o entender la vida, idea de bienestar o perfeccionamiento; así como la obligación de buscar la comodidad de las demás personas. También nos mencionan el principio

de no-maleficencia en el cual nos da a conocer la razón que tiene el hombre a no ser excluido, ya sea por linaje, edad, sexo, biológicas, salud u otro; además se establece como una obligación el no hacer perjuicio a otras personas.

La concepción Bioética principialista es donde adquirió suma importancia el principio de autonomía, Megoja, E.(2016) consiste básicamente en la habilidad que tiene el individuo para determinar el cursos de sus acciones sin intervención ni coacción alguna por parte del otro sujeto.

Y por último, el principio de justicia, donde nos mencionan los derechos que tiene todo individuo no estando excluido por distintos aspectos como: por política, económica e ideológicos. Asimismo, la tesis cumple con el esbozo de la Universidad Cesar Vallejo como también la tesis es propia y autentica por parte del investigado, teniendo un porcentaje de 22 % de similitud coincidiendo con textos recogidos en la base de datos.

#### IV. RESULTADOS:

Para Flores y Flores. (2021) citado de Romero (2016), “los valores de las pruebas de normalidad (Kolmogorov- Smirnov y Shapiro-Wilk), provienen de la estima los resultados que muestran las tablas, siempre y cuando se obtenga todos los cuantificadores”.

##### 4.1. Prueba de normalidad

De acuerdo con la información que se obtuvo mediante la recolección de datos se ha realizado el análisis con la prueba de Normalidad; para tener certeza que se puedan aplicar las pruebas No paramétricas para las variables (*“Motivación y variable Desempeño Laboral”*); se a tenido en cuenta los resultados de Kolmogorov Smirnov por presentar en el recojo de información más de 50 registros para cada variable.

**Tabla 5**

*Pruebas de Normalidad*

	Kolmogorov- Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.367	85	0.000	0.632	85	0.000
Desempeño Laboral	0.349	85	0.000	0.636	85	0.000
Motivación Extrínseca	0.392	85	0.000	0.622	85	0.000
Motivación Intrínseca	0.363	85	0.000	0.673	85	0.000

**Nota:** Elaboración propia

Para las Variables *“Motivación y Desempeño Laboral”* se tiene un valor de significancia de 0.000, con lo cual se verifica que es menor a 0.05 lo que significa que los datos recopilados no presentan distribución Normal.

A su vez vemos que para las Dimensiones *“Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca”* su valor numérico de significancia es 0.000, también es menor a 0.05 por tanto, ninguna dimensión presenta distribución Normal.

Por último, Mediante las tablas (6-15) y gráficos (1-4) que se muestren a continuación se da a conocer los valores obtenido para cada una de las variables y calculo Rho de cada una de las variables y sus dimensiones.

**Tabla 6**

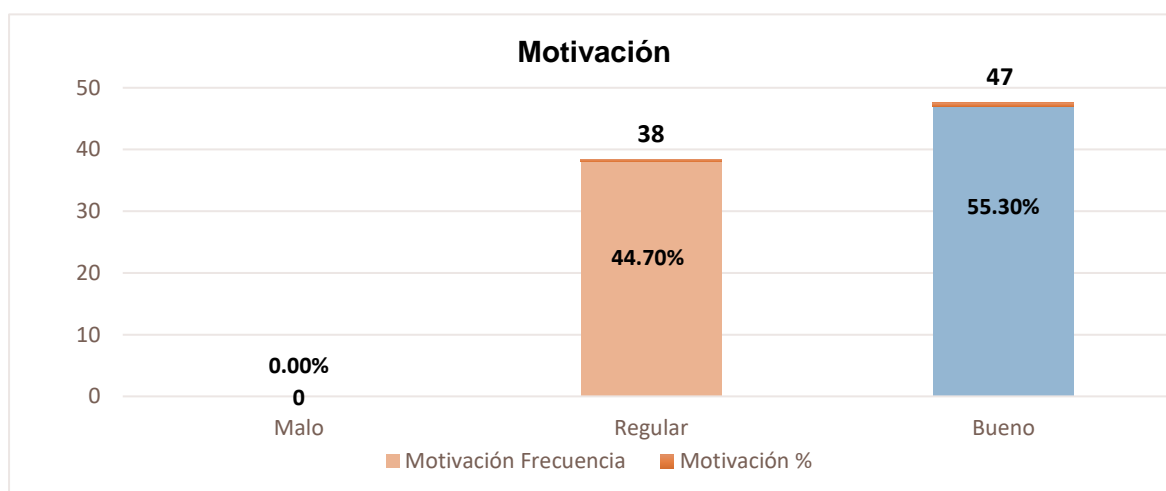
*Indicador Variable Motivación*

<b>Motivación</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Malo	0	0.0%
Regular	38	44.7%
Bueno	47	55.3%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0%</b>

**Nota:** Elaboración propia

**Gráfico 1**

*Porcentaje de la Variable Motivación*



**Nota:** Elaboración propia

De la Tabla 6 y gráfico 1, nos da a conocer que la variable motivación, encuestada el total de los 85 trabajadores, el 55.3% (47 entrevistados) de los trabajadores administrativos de esta casa municipal manifestaron que esta variable se presenta de manera buena, mientras el 44.7% de los mismos trabajadores administrativos (38 entrevistados) indicaron que esta se presenta de manera regular.

**Tabla 7**

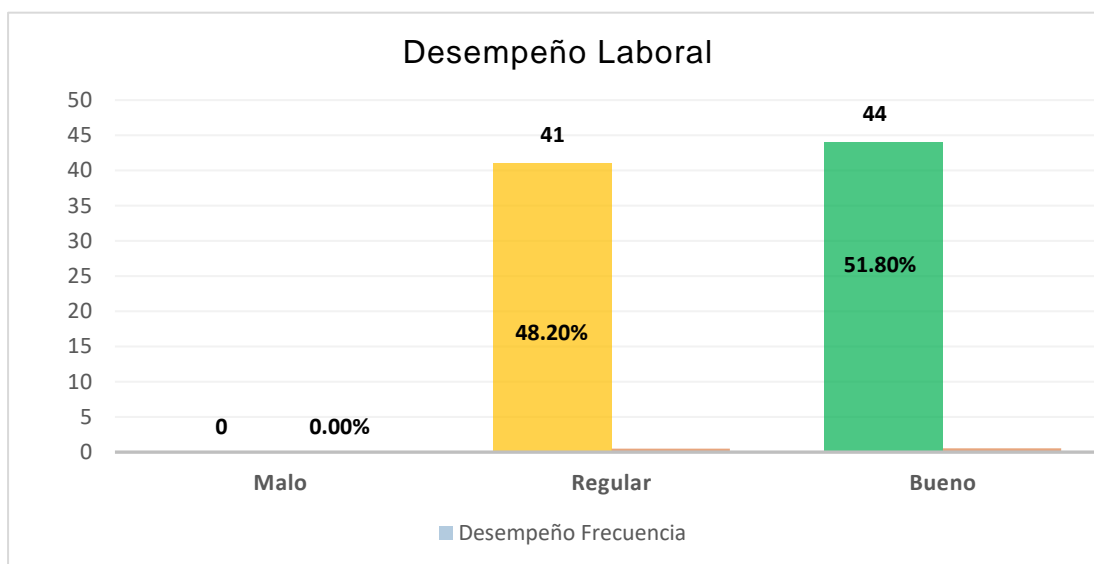
*Indicador Variable Desempeño*

<b>Desempeño</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Malo	0	0.0%
Regular	41	48.2%
Bueno	44	51.8%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0%</b>

**Nota:** Elaboración propia

**Gráfico 2**

*Porcentaje de la variable Desempeño Laboral*



**Nota:** Elaboración propia

De la Tabla 7 y gráfico 2, nos da a conocer que la variable desempeño laboral, encuestada el total de los 85 trabajadores, el 51.8% (44 entrevistados) de los trabajadores administrativos del Municipio de Contralmirante Villar manifestaron que esta variable se presenta de manera buena, mientras el 48.2% de los mismos trabajadores administrativos (41 entrevistados) indicaron que esta se presenta de manera regular.



**Tabla 8**

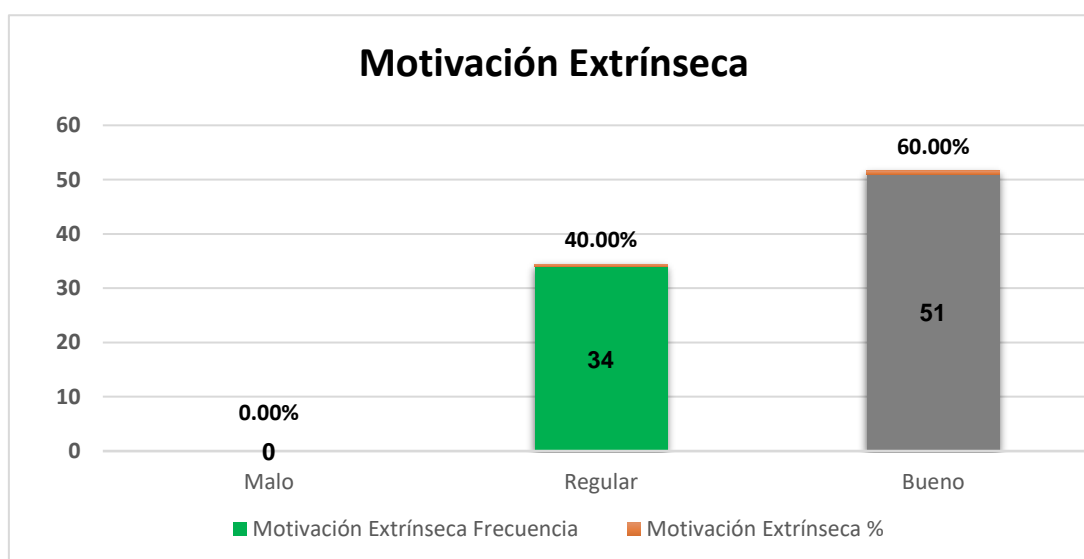
*Indicador Variable Motivación Extrínseca*

<b>Motivación Extrínseca</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Malo	0	0.0%
Regular	34	40.0%
Bueno	51	60.0%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0%</b>

**Nota:** Elaboración propia

**Gráfico 3**

*Porcentaje de la Variable Motivación Extrínseca*



**Nota:** Elaboración propia

De la Tabla 8 y gráfico 3, nos da a conocer que la dimensión motivación extrínseca, encuestada el total de los 85 trabajadores, el 60.0% (51 entrevistados) de los trabajadores administrativos de esta casa municipal manifestaron que esta variable se presenta de manera buena, mientras el 40.0% de los mismos trabajadores administrativos (34 entrevistados) indicaron que esta se presenta de manera regular.

**Tabla 9**

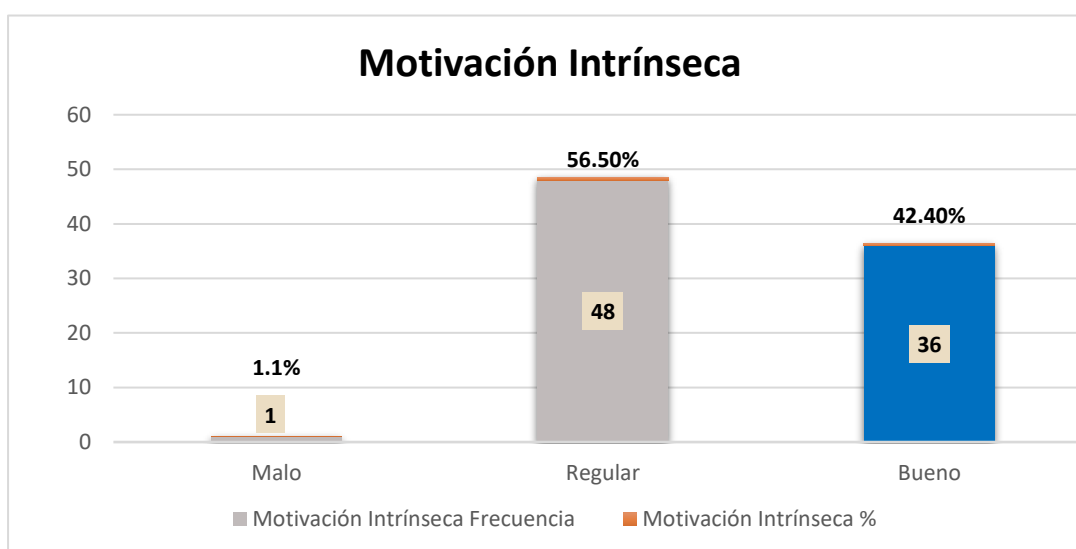
*Indicador Variable Motivación Intrínseca*

<b>Motivación Intrínseca</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Malo	1	1.2%
Regular	48	56.5%
Bueno	36	42.4%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100.0%</b>

**Nota:** Elaboración propia

**Gráfico 4**

*Porcentaje de la Variable Motivación Intrínseca*



**Nota:** Elaboración propia

De la Tabla 9 y gráfico 4, nos da a conocer que la dimensión motivación intrínseca, encuestada el total de los 85 trabajadores, el 42.4% (36 entrevistados) de los trabajadores administrativos de esta casa municipal manifestaron que esta variable se presenta de manera buena, el 56.5 % de los mismos trabajadores administrativos (48 entrevistados) indicaron que esta se presenta de manera regular; y por último, el 1.1% (1 entrevistado) de los trabajadores administrativos indica esta se presenta de manera Mala.

### Hipótesis General:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos 2022.

Definiremos seguidamente de la tabla de doble entrada (tabla 10) entre las variables de estudio (*"Motivación y la variable Desempeño Laboral"*):

**Tabla 10**

*Porcentajes de afectación del desempeño laboral-Variable Motivación*

		Desempeño Laboral			Total
		Malo	Regular	bueno	
Motivación	Mala	N	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	N	0	28	10
		%	0.0%	32.9%	11.8%
	Buena	N	0	13	34
		%	0.0%	15.3%	40.0%
Total	N	0	41	44	
%	0.0%	48.2%	51.8%	100.0%	

**Nota:** Elaboración propia

Según lo que se observó en la tabla anterior para la variable Motivación en su categoría Mala para todas las categorías de la variable Desempeño Laboral (Malo- Regular -Bueno) representa el 0.0% (ningún entrevistado) de la muestra; a su vez para la categoría Regular de la variable Motivación de obtuvo un 32.9% (28 entrevistados) con un Desempeño Laboral Regular y se observa en un 11.8% (10 entrevistados) que se obtuvo un Desempeño Laboral Bueno. En lo que respecta a la categoría Buena de la Dimensión Motivación Intrínseca en un 15.3% (13 entrevistados) se tuvo un Desempeño Laboral Regular y en un 40.0% (34 entrevistados) se obtuvo un Desempeño Laboral Bueno.

**Tabla 11**

*Cálculo de Rho de Spearman para las variables Motivación y Desempeño Laboral.*

Correlaciones				
			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	0.458**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.458**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

**\*\*** La correlación es significativa con el nivel 0,01(bilateral)

**Nota:** Elaboración propia

Según el análisis con la Prueba No Paramétrica de Rho de Spearman tenemos que la significancia para la variable Motivación y la variable Desempeño Laboral es de 0.000 con lo cual podemos afirmar que rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ); es decir si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos 2022. A su vez podemos observar que el Coeficiente de Correlación calculado es de 0.458 con lo cual podemos indicar que existe una correlación moderada positiva entre la Motivación y el Desempeño Laboral.

#### *Hipótesis específica 1*

$H_0$ : No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos 2022.

$H_1$ : Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos 2022.

Seguidamente de tabla de doble entrada (tabla 12) entre las variables de estudio (“*Motivación Extrínseca y la variable Desempeño Laboral*”):

**Tabla 12**

Porcentajes de afectación del desempeño laboral- Variable Motivación Extrínseca

		Desempeño Laboral				Total
		Malo	Regular	bueno		
Motivación extrínseca	Mala	N	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	N	0	23	11	34
		%	0.0%	27.1%	12.9%	40.0%
	Buena	N	0	18	33	51
		%	0.0%	21.2%	38.8%	60.0%
<b>Total</b>	<b>N</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>85</b>	
	<b>%</b>	<b>0.0%</b>	<b>48.2%</b>	<b>51.8%</b>	<b>100.0%</b>	

**Nota:** Elaboración propia

Según lo observado en la tabla líneas arriba para la dimensión Motivación Extrínseca en su categoría Mala para todas las categorías de la Variable Desempeño Laboral (Malo- Regular – Bueno) representa el 0.0% (ningún entrevistado) de la muestra; a su vez para la categoría Regular de la Dimensión Motivación Extrínseca se obtuvo un 27.1% (23 entrevistados) con un Desempeño Laboral Regular y se observa en un 12.9% (11 entrevistados) que se obtuvo un Desempeño Laboral Bueno. En lo que respecta a la categoría Buena de la Dimensión Motivación Extrínseca en un 21.2% (18 entrevistados) se tuvo un Desempeño Laboral Regular y en un 38.8% (33 entrevistados) se obtuvo un Desempeño Laboral Bueno.

**Tabla 13**

Cálculo de Rho de Spearman para las variables Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral.

		Correlaciones		
			Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	0.317**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	85	85
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.317**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	85	85

\*\* La correlación es significativa con el nivel 0,01(bilateral)

**Nota:** Elaboración propia

Según el análisis con la Prueba No Paramétrica de Rho de Spearman tenemos que la significancia para la variable Motivación Extrínseca y la variable Desempeño Laboral es de 0.003 con lo cual podemos afirmar que podemos rechazar la Hipótesis Nula ( $H_0$ ); es decir si existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la M.P Contralmirante Villar Zorritos 2022. A su vez podemos observar que el Coeficiente de Correlación calculado es de 0.317 con lo cual podemos indicar que existe una correlación baja positiva entre la Motivación Extrínseca y el Desempeño Laboral.

### *Hipótesis específica 2*

$H_0$ : No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos 2022.

$H_1$ : Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la M.P Contralmirante Villar Zorritos 2022.

La tabla de doble entrada (tabla 12) entre las variables de estudio (“Motivación Intrínseca y la variable Desempeño Laboral”):

**Tabla 14**

*Porcentajes de afectación del desempeño laboral – Variable Motivación Intrínseca*

		Desempeño Laboral			Total	
		Malo	Regular	bueno		
<b>Motivación Intrínseca</b>	<b>Mala</b>	N	0	1	0	<b>1</b>
		%	0.0%	1.2%	0.0%	<b>1.2%</b>
	<b>Regular</b>	N	0	33	15	<b>48</b>
		%	0.0%	38.8%	17.6%	<b>56.5%</b>
	<b>Buena</b>	N	0	7	29	<b>36</b>
		%	0.0%	8.2%	34.1%	<b>42.4%</b>
<b>Total</b>	N	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>85</b>	
	%	<b>0.0%</b>	<b>48.2%</b>	<b>51.8%</b>	<b>100.0%</b>	

**Nota:** Elaboración propia

Así también se puede observar en la tabla 14, la dimensión Motivación intrínseca en su categoría Mala se obtuvo en un 1.2% (1 entrevistado) con un Desempeño

Laboral Regular; a su vez para la categoría Regular de la dimensión Motivación Intrínseca se obtuvo un 38.8% (33 entrevistados) con un Desempeño Laboral Regular y se observa en un 17.6% (15 entrevistados) que se obtuvo un Desempeño Laboral Bueno. En lo que respecta a la categoría Buenas de la Dimensión Motivación Intrínseca en un 8.2% (7 entrevistados) se tuvo un Desempeño Laboral Regular y en un 34.1% (29 entrevistados) se obtuvo un Desempeño Laboral Bueno.

**Tabla 15**

*Cálculo de Rho de Spearman para las variables Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral.*

		Correlaciones		
			Motivación Intrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	0.498**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.498**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

**\*\* La correlación es significativa con el nivel 0,01(bilateral)**

**Nota:** Elaboración propia

Continuando con el análisis con la “*Prueba No Paramétrica de Rho de Spearman*” tenemos que la significancia para la variable Motivación Intrínseca y la variable Desempeño Laboral es de 0.000 con lo cual podemos afirmar que podemos rechazar la Hipótesis Nula (H0); es decir si existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos 2022. A su vez podemos observar que el Coeficiente de Correlación calculado es de 0.498 con lo cual podemos indicar que existe una correlación moderada positiva entre la Motivación Intrínseca y el Desempeño Laboral.

## V. DISCUSIÓN

A manera de acápite, en el presente apartado denominado discusión de resultados, resulta importante estudiar como la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes 2022, tema importante debido que se pudo evidenciar la poca fomentación de la motivación del personal administrativo Nombrado y CAS dado que no generan charlas motivacionales, es por esta razón existe una decadencia en el desempeño laboral de cada trabajador de las diferentes áreas administrativas.

La investigación tiene como variable la motivación dentro de la cual se le describe según Bueno, et al (2018) hoy en día en la Administración moderna la motivación del personal juega un rol importante y de mucha atención para directivos y propietarios, ya no se trata de que los trabajadores cumplan con sus tareas porque está obligado y no le queda otra opción; las organizaciones intentan cada día ser más productivas y competitivas y para ello el capital humano es fundamental, asimismo las dimensiones e indicadores tienen sustento teórico según los autores Franco et al. (2017), hace mención que la motivación extrínseca se da cuando los trabajadores en una organización efectúan una acción solo cuando lo utiliza como un medio para lograr un fin como: el *Salario*: es la remuneración atractiva que necesita la persona para satisfacer una necesidad o una actividad donde pone mayor interés y empeño, *así también las condiciones físicas*, es como el individuo tiene la capacidad de contestar airoso un tema complejo o dirigir una actividad o tarea, del mismo modo *la relación con los compañeros*, es tener una magnífica coordinación con los colegas de trabajo es un componente clave para la tranquilidad en el centro de trabajo.

Del mismo modo la motivación intrínseca según los autores Mostafá y Lim (2020) es la capacidad de la persona para tomar daciones por sí mismo, por lo que actúan intrínsecamente motivadas cuando eligen por sí mismo resolver un determinado trabajo, esto se relaciona a la conveniencia o sentimientos de contento, como *el logro*: es la iniciativa de sobrepasar y tener un resultado, los trabajadores entusiastas por este motivo tienen aspiraciones de crecer profesionalmente, de igual forma el *Reconocimiento*: es una de las acciones personales más importantes del trabajador sintiéndose a gusto en las actividades



laborales que se desempeña, y por último *el crecimiento en el trabajo*, es la que estimula a hacer las actividades por el simple gusto de realizar.

Con respecto al desempeño Laboral Chiavenato I. (2017), manifiesta la forma en que los empleados de las empresas llevan a cabo sus trabajos es así que alcanzan los objetivos de la organización y promueven un excelente resultado. las dimensiones e indicadores tienen sustento teórico, de acuerdo con los autores Robbins y Judge (2017), donde precisan *el desempeño en la tarea*, es fundamental realizar con compromiso las labores destinadas uniendo la actividad y la operatividad del empleado; de igual manera *Civismo*, como capacidad de la organización respecto a las obligaciones de los trabajadores realizando sugerencias al asunto, para así conseguir forma y modo establecido para perfeccionar el proceso dentro de la estructura.

Por lo anterior el presente estudio del trabajo, la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la provincia de Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes 2022, tuvo un enfoque hipotético-deductivo, ya que las hipótesis parten de la experiencia del investigador y teorías ya existentes, en este sentido como se indicó anteriormente, se utilizó el método cuantitativo según el procedimiento de Hernández et al. (2014); afirmando que el trabajo de investigación parte de una idea que expone interrogantes, objetivos, hipótesis, y estadísticas (resultados), para luego contrastar estos con trabajos de otros investigadores, y formar conclusiones y recomendaciones como alternativas de solución propuestas al problema.

El tipo de estudio es aplicada Ñaupas.et. al (2018) refiere que los resultados de dicha investigación resuelve el problema planteado y se enfoca en los objetivos generales. La investigación es de corte transversal debido a que la herramienta (cuestionario) se administró al personal administrativo del municipio antes mencionados en mayo de 2022, lo cual concuerda con la autora Andia (2017).

La población y muestra de estudio estuvo conformada por 85 funcionarios administrativos designados y CAS actualmente empleados, se aplicó un cuestionario de 24 preguntas en la variable 1, denomina

da motivación; y 24 preguntas a la variable 2, denominada desempeño laboral, utilizando la escala de Likert, por lo que se una herramienta multivariante para una escala ordinal, el cual fue sometido al alfa de Cronbach con 0.842 para la variable

motivación y 0.840 para la variable desempeño laboral, por lo que tiene una alta confiabilidad y ha logrado resultados confiables al aplicar el resultado del cuestionario.

A continuación, en este caso es necesario describir a detalle los resultados obtenidos a cada uno de los objetivos propuestos por el observador.

El presente estudio tuvo como objetivo diseñar programas motivacionales para mejorar el desempeño laboral los trabajadores administrativos de la M.P Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes 2022, por ese motivo, se dará debate a los importantes hallazgos encontrados, teniendo en cuenta cada uno de las dimensiones que se han presentado en la investigación.

En ese sentido, el resultado obtenido acerca de la presente investigación se hizo el análisis con la prueba de Normalidad donde se aplicó las pruebas No paramétricas para las variables Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad, tomando en cuenta los resultados de Kolmogorov Smirnov por tener más de 50 registros en cada variable, propuesta aceptable debido que tiene un nivel de significancia de 0.000, con lo cual se verifica que es menor a 0.05 lo que indica que los datos recopilados no presentan distribución Normal, de igual forma en las Dimensiones motivación extrínseca e intrínseca siendo el mismo nivel de significancia y no presentando distribución Normal.

Así también en la motivación 47 trabajadores (55.3%) indicaron que es buena, mientras 38 (44.7%) indicaron que es regular.

Igualmente, en el desempeño laboral 44 trabajadores (51.8%) indicaron que es buenas, mientras tanto 41 (48.2%) indican que es Regular.

Del mismo modo, en la motivación extrínseca de 85 trabajadores 51 (60.0%) manifestaron que es buena y 34 (40.0%) declararon Regular.

De la misma forma en la motivación intrínseca 36 colaboradores (42.4%) expresaron Buena, en tanto 48 (56.5%) aseguraron que es Regular y uno 1 que es el (1.2%) dice que es malo.

De la misma manera, el resultado obtenido en la investigación demostró que la hipótesis General fue acertada debido que existe una correlación moderada positiva entre la Motivación y el Desempeño Laboral del personal administrativo de

la Municipalidad Contraalmirante Villar Zorritos, el cual corrobora con los autores Gonzales y Cereceda (2020), analizada mediante la prueba No paramétrica Rho de Spearman que fue de 0.458 y demostrando una relación positiva considerada, también se evidencio el nivel de significancia cuyo resultado para la variable Motivación y Desempeño Laboral es de 0.000, por lo que se puede afirmar que rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ); es decir existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad, dicha información se apoya de forma teórica por los autores Weihrich, et al. (2017), donde manifiestan la motivación está relacionado a las necesidades de los individuos que de manera consciente o inconscientes, algunas buscan la supervivencia como dormir, comer, respirar, así también las fisiológicas, alimentos, sueño y refugio, también están el grupo de los secundarios, de lo cual la satisfacción crece con el bienestar de la personas como: el autoestima, el estatus, ver un partido de fútbol, la amistad. Asimismo, Leyva. (2016) manifiesta que el desempeño Laboral es el desarrollo de hacer de acuerdo a las cualidades de la organización empleando estrategias, también teniendo en cuenta la capacidad para realizar o cumplir adecuadamente los objetivos.

Respecto a la hipótesis específica 1, fue analizada mediante la prueba No paramétrica Rho de Spearman que fue de 0.317 es decir existiendo una correlación baja positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño Laboral y siendo el nivel de significancia para la variable antes mencionada de 0.003 por lo que se pudo afirmar que rechaza la hipótesis Nula ( $H_0$ ); es decir si existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad.

De igual forma la hipótesis específica 2, fue analizada con la prueba No paramétrica de Rho de Spearman que fue de 0.498 existiendo una correlación moderada positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño Laboral y teniendo el nivel de significancia para las variables antes indicada de 0.000, por lo que se puede afirmar que rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ); es decir si existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño Laboral.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Con respecto al objetivo general, se pudo concluir que las variables de estudio (la motivación y el desempeño Laboral) del personal administrativo de la Municipalidad Contralmirante Villar Zorritos, tumbes 2022, tiene la categoría buena, aunque la segunda dimensión intrínseca se encuentra en su nivel categorizado de Regular y uno (1) malo.

**Segundo:** Al analizar la dimensión de la motivación del personal administrativo de la municipalidad Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes 2022, se aprecia que una de las dos dimensiones (intrínseca) se encuentra con un nivel bueno y regular, teniendo un valor de calificación un 42.4 % y con un bajo nivel un valor de 56.5%, en este caso es necesario que la institución edil debe aplicar programas o métodos acordes a la realidad actual y futura; en cambio en la motivación extrínseca 60.0% de los trabajadores manifestaron que es buena y 40.0% declararon Regular.

**Tercero:** Al describir la motivación en los trabajadores administrativos de la Municipalidad, se verifico que tiene una categoría buena en el nivel de 55.3% asimismo un 44.7% la categorizan como Regular, por lo que se puede demostrar en líneas generales, que los trabajadores administrativos de la Municipalidad, se encuentran en su mayoría motivados, sin embargo debe tomar medidas ya que un casi en su mayoría de los trabajadores, la describen como Regular, debiendo poner énfasis, ya que mejorando esta categoría mantendremos colaboradores motivados y un mejor desempeño laboral.

**Cuarto:** Partiendo de los supuestos anteriores es necesario establecer planes, charlas motivacionales para todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes 2022, el cual les permitirá desarrollar sus actividades con eficiencia y haciendo las cosas que les gusta.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Con base en los componentes encontrados que tienen relación en la motivación y el desempeño laboral de los ejecutivos municipales, recomienda desarrollar un plan de motivación basado en las necesidades de estos, identificando el reconocimiento y el sentirse cómodo con las actividades laborales que realizan.

A su vez, en lo que respecta al nivel de la dimensión motivacional, se sugieren estrategias encaminadas a mejorar la dimensión intrínseca, que según la investigación realizada se encuentra en el nivel Regular, por lo que los trabajadores administrativos no siempre cumplen con su trabajo, o lo hacen, pero no porque le gusta, sino, por algún estímulo.

En general, en cuanto a la variable motivación, se puede observar que entra en una categoría buena y Regular, donde se puede que los empleados participan en las actividades y tareas que se les encomiendan, por lo que se recomienda continuar con los programas de motivación de acuerdo a las evaluaciones de desempeño laboral, con la finalidad de que los colaboradores puedan sentir su crecimiento profesional, lo que redundará en un mayor logro, reconocimiento y crecimiento en el trabajo.

En referencia al último objetivo específico, se recomienda establecer planes motivacionales enfocadas al logro, teniendo el trabajador la iniciativa de sobre pasar y crecer profesionalmente y lograr un resultado, de igual forma el reconocimiento de las acciones personales más importantes del colaborador donde se sienta a gusto en las actividades laborales, teniendo una buena relación con los colegas de trabajo que es un componente muy importante para la tranquilidad en el centro de trabajo.

## REFERENCIAS

- Aguilar, N y Paz, K. (2021), Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén 2021(tesis de pre grado) Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74327>.
- Andia, W. (2017). Manual de investigación universitaria. Lima: Ediciones arte y pluma.
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.) Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39. Mexico. Víctor Hugo Fernández-Bedoya
- Balestrini, M. (2017). COMO SE ELABORA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. Revista Consultores Asociados.
- Bueno R, Ramos M y Berrelleza C.F. (2018), Elementos Básicos de la Administración, México.
- Carranza R y Apaza E. (2015) Autoconcepto académico y motivación académica en jóvenes talento de una universidad privada de Tarapoto. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2015.v3n1.72>
- Chiang, M y San Martín N. (2015) Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano.Santiago. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718.24492015000300001>.[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718.24492015000300001&lng=n&nr m=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718.24492015000300001&lng=n&nr m=iso).
- Chiavenato I. (2018) Introduccion a la Teoria General de la Administración (8. ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato I.(2017) Administración de Recursos Humanos.10º. Edu. Mc Graw, México.
- Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación

- tecnológica-reglamento renacyt. Recuperado de:  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Dessler G. (2017) *Administración de Recursos Humanos* (6. Ed). Mexico: Pearson Educación.
- employee motivation and organizational performance: Arguments for a settheoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(3), 162-169. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.004>
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.
- Fernández V.(2020) tipos de investigación científica, Universidad Cesar Vallejo, Perú. : <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Flores C, Flores K, (2021) pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Andersondarling, RYAN-JOINER, SHAPIRO-WILK Y KOLMOGÓROV-SMIRNOV) Societas. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas Universidad de Panamá*, Panamá ISSN: 1560-0408 Periodicidad: Semestral vol. 23, núm. 2, 2021
- Franco E, Coteron J, Gómez V. (2017). Promoción de la actividad física en adolescentes: rol de la motivación y autoestima Psiencia. *Revista Latinoamérica de Ciencia Psicológica*, vol.9, núm. 2. Argentina<https://www.redalyc.org/pdf/3331/333152922004.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. México. Grupo Editorial Patria, S.A. DE C.V.
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. Perú. GUIGRAF E.I.R.L.
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*. Recuperado de <https://lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: MCGRAW-HILL.
- Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (6. ed.). McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. Mexico.
- Lee, M. T., & Raschke, R. L. (September – December de 2016). Understanding
- Leyva, C. (2016). Tecnología para la evaluación del desempeño individual alineada al desempeño organizacional: aplicación en organizaciones turísticas de Holguín. La Habana: Editorial Universitaria. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/utmachalasp/reader.action?docID=4946042&query=evaluacion%252Bde%252Bdesempe%2525C3%2525B1o>.
- López, I (2021) “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca SAC, en la ciudad de Piura” (Tesis de maestra) UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9186/L%c3%b3pez\\_Espinal\\_Itala\\_Jaqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9186/L%c3%b3pez_Espinal_Itala_Jaqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Malandar N. (2016) Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. Santiago. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Manjarre, N.N; Boza, J A. y Mendoza, E Y. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Universidad Sociedad. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S221836202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S221836202020000100359).
- Maquera Luque, P. J., Santa Cruz Arévalo, J. E., & Apaza Panca, C. M. (Setiembre de 2020). Work motivation and work performance in administrative collaborators at National University of Moquegua. Polo del Conocimiento, 5(9), 1240-1254. doi: <https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1782>
- Matthews, B., Daigle, J., & Cooper, J. (2020). Causative effects of motivation to transfer learning among relational dyads: the test of a model. European journal of management and business economics, 29(3), 297-314. doi: <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2019-0120>



- Morales L (2017) "Factores intrínsecos y extrínsecos que más influyen en la motivación y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores empresa Gofablet"(tesis de pre grado) Universidad de San Carlos de Guatemala.<http://www.repositorio.usac.edu.gt/7636/1/T13%20%283069%29.pdf>.
- Mostafa, H, & Lim, Y. (2020). Examining the Relationship Between Motivations and Resilience in Different International Student Groups Attending U.S. Universities. *Journal of International Students*, 10(2), 306-3019. doi:<https://doi.org/10.32674/jis.v10i2.603>
- Münch Galindo, Lourdes (2018) *Administración, Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo* (3 ed.) Mexico: Pearson Educacion.
- Muñoz C. (2015) *Metodología de la Investigación*, México
- Musallam, S. R., Fauzi, H., & Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>.
- Navarro, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016.* (tesis de pre grado) Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6704>.
- Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. Romero, H.(2018). *Metodología de la Investigación- Cuantitativa-Cualitativa y Redaccion de las tesis* (5. ed.). Bogotá,Colombia.
- Orbegoso, A (2016). La Motivación Intrínseca según Ryan y Deci y algunas recomendaciones para maestros, *Revista científica de Educación*, Universidad privada del Norte Lima Perú. DOI: <http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>.
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (febrero-abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>.

- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. México. Pearson educación.
- Ricky W. Griffin, Jean M. Philips, Stanley M. Gully (2017) Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones. (12. Ed.) Mexico: Cengage Learning Editores.
- Robbins & Coulter (2018) *Administration* (13 ed.) Pearson Education, Mexico.
- Robbins y Judge (2017). Comportamiento organizacional (17 ed.). México: Pearson
- Rodríguez, J Huamanchumo, H. (2015). Metodología de la investigación en las Organizaciones. Perú: Summit.
- Santos, G (2017). Tesis Valides y Confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujer con LUPUS, Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Sitti Rizki, M., Nila Sari, V., & Widian Sari, M. (enero - abril de 2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopia y Praxis Latino Americana*, 25(1), 231-241. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3774631>
- Usache, M. Artigas, W. Queipo, B. Peroso E.(2019). Tecnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos, (1.ed.). Universidad de la Guajira.
- Virgana, V. (2021). The Effect OF Job Performance Through Organizational Culture Work Environment, Personality, And Motivation. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2),87-98. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.2.87-98>
- Wehrich H, Cannice M, y Koontz H (2017), una perspectiva global, empresarial y de innovación. Prolongación Paseo de la Reforma 1015, torre A, piso 16, México.
- Zuta N, Castro, L. Zela L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12, 15764 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062189005>.

## ANEXOS 1: Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERALES	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	METODOLOGIA
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD CONTRALMIRANTE VILLAR ZORRITOS 2022	¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativos de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos 2022?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativos de la Municipalidad Contralmirante Villar Zorritos, 2022	HI= Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos 2022.	V.1 Motivación	Extrínseca	Salario	tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Descriptivo correlacional Población 85 trabajadores de la municipalidad tipo de muestreo: no probabilístico tamaño: 85 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos 2022. Técnica: muestra Instrumentos: Cuestionario de motivación y desempeño laboral (Mozombite Valladares, 2022) Procesamiento de Datos: Prueba no paramétrica: Análisis de Rho de Spearman (SPSS)
						Condiciones físicas	
						Relaciones con los compañeros	
	<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICO</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICO</b>		Intrínseca	Logro	
	¿Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativos de la Municipalidad?	Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativos de la Municipalidad	HI= Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo			Responsabilidad	
						Compromiso	
				V.2 Desempeño Laboral	Desempeño en las tareas	Cumplimiento de las tareas asignadas	
						Responsabilidad en el trabajo	
	¿Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad?	Determinar la Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativos de la municipalidad	HI= Existe relación entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo		Civismo	Orientación a los resultados	
			apoyo en el trabajo				
			Supervisión en el puesto de trabajo				
				Confianza y crecimiento			

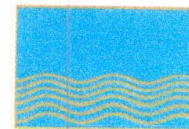
## Anexo 2

### Matriz de Operalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	TIPO DE ESCALA	
MOTIVACION	<p>Bueno, et al (2018) en la Administración moderna la motivación del personal juega un rol importante y de mucha atención es así para directivos y propietarios, ya no se trata de que el trabajador cumpla con sus tareas porque está obligado y no le queda otra opción, es por ello intentan cada día ser más productivas y competitivas y para ello el capital humano es fundamental.</p>	<p>Para medir la motivación se ha considerado las dimensiones extrínseca e intrínseca</p>	Extrínseca	Salario	ESCALA DE LIKERT	ordinal	
				Condiciones físicas			(1) nunca
				Relaciones con los compañeros			(2) casi nunca
			Intrínseca	Logro			(3) a veces
				Responsabilidad			(4) casi siempre
	Reconocimiento	(5) siempre					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	TIPO DE ESCALA	
DESEMPEÑO LABORAL	<p>Desempeño laboral: según los autores Robbins y Judge (2017). Define como la finalización de un trabajo que está conformado por elementos de gestión y aumento de la utilidad</p>	<p>Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación se utilizará el cuestionario que mide los niveles del desempeño laboral con una escala tipo Likert en la cual se evalúa dos dimensiones</p>	Desempeño en las tareas	Cumplimiento de las tareas asignadas	ESCALA DE LIKERT	ordinal	
				Responsabilidad en el trabajo			(1) nunca
				Orientación a los resultados			(2) casi nunca
			Civismo	Apoyo en el trabajo			(3) a veces
				Supervisión en el puesto de trabajo			(4) casi siempre
	Confianza y crecimiento	(5) siempre					



Honorable Municipalidad Provincial de  
Contralmirante Villar



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Zorritos, 01 de junio del 2022

Dra. YVETTE CECILIA PLASENCIA MARIÑOS  
CORDINADORA NACIONAL.  
Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE TESIS  
REF : Carta S/N, Reg. N°1593-2022-SGTDYA-MPCVZ (04.03.2022)

Estimada Dra., es grato dirigirme a UD. con la finalidad de indicar la aceptación de la realización para investigación titulada "**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR – ZORRITOS 2022**" a la Bach: Leslie Briggith Valladares Aleman y Bach: Lenin Mozombite Ventimilla perteneciendo al programa.

Asimismo, agradecer a la universidad por brindarnos la oportunidad de poder ayudar e impartir los conocimientos de sus estudiantes para el desarrollo de la investigación. Debo señalar que permitirá beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se indica autorizar la realización de la investigación en la presente institución.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR  
LIC. HERMILIO QUISPE MARCHAN  
SUB GERENTE RECURSOS HUMANOS

C.c Archivo

*Zorritos, Balneario Tropical del Norte*

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR**  
Av. Faustino Piaggio N° 72 - Zorritos - Contralmirante Villar - Tumbes - Perú  
Teléfono: (072) 544003  
Email: MPCVZ@live.com  
imagenmpcv@gmail.com

## **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN**

N.º	DIMENSIONES/items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: Extrínseca</b>								
1	Cree usted que su salario jornal va de acorde a su desempeño administrativo que se logra con apoyo de sus compañeros en la institución	x		x		x		
2	Considera usted que sus conocimientos están de acorde a lo que percibe en su salario con las decisiones adecuadas bajo criterio para buscar mejora en la empresa.	x		x		x		
3	Cree usted que se consideran su eficiencia en la entrega del cumplimiento de sus trabajos asignados en su área para asignarle el pago por motivación al cumplimiento de objetivos planteados.	x		x		x		
4	Observa usted que la entrega oportuna del trabajo asignado es de gran aporte para el cumplimiento de los objetivos empresariales y por ende tiene un reconocimiento de bono asignado.	x		x		x		
5	Piensa usted que las condiciones físicas como la iluminación o distribución de los espacios ayudan en el cumplimiento de las tareas logrando alcanzar los objetivos institucionales.	x		x		x		
6	Considera usted que la supervisión en el puesto de trabajo ayuda mejor su rendimiento teniendo condiciones físicas adecuadas que le permiten desarrollarse eficientemente.	x		x		x		
7	Cree usted que la municipalidad apoya en su trabajo a personas discapacitadas facilitándoles lugares adecuados y seguros.	x		x		x		
8	Cree usted que la orientación de los resultados es la capacidad para actuar con rapidez el cual permite desarrollarse en un ambiente adecuado y tenga las condiciones para un buen desempeño de su labor	x		x		x		
9	Cree usted que la relación con sus compañeros de trabajo le genera confianza y conocimiento el cual le permite transmitir habilidades para desempeñarse eficientemente	x		x		x		
10	Piensa usted que el apoyo a sus compañeros ayudara a hacer mejor sus actividades generando buenas relaciones con sus colegas.	x		x		x		
11	Cree usted que en lugar que trabaja cumple sus tareas en las fechas indicadas el cual institución le permite hacer una adecuada	x		x		x		
12	Considera usted tener la habilidad para tomar decisiones y lograr los objetivos contando con el apoyo y las buenas relaciones con sus compañeros	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: Intrínseca</b>								
13	Considera usted que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos debido a la supervisión constante que hacen en tu puesto de trabajo.	x		x		x		
14	Considera usted que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos debido a la supervisión constante que hacen en tu puesto de trabajo.	x		x		x		
15	Cree usted que la confianza y crecimiento es el valor máximo que influye directamente en tu imagen y que te permite lograr alcanzar los objetivos en la institución edil	x		x		x		





### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: Extrínseca</b>								
1	Cree usted que su salario jornal va de acorde a su desempeño administrativo que se logra con apoyo de sus compañeros en la institución	x		x		x		
2	Considera usted que sus conocimientos están de acorde a lo que percibe en su salario con las decisiones adecuadas bajo criterio para buscar mejora en la empresa.	x		x		x		
3	Cree usted que se consideran su eficiencia en la entrega del cumplimiento de sus trabajos asignados en su área para asignarle el pago por motivación al cumplimiento de objetivos planteados.	x		x		x		
4	Observa usted que la entrega oportuna del trabajo asignado es de gran aporte para el cumplimiento de los objetivos empresariales y por ende tiene un reconocimiento de bono asignado.	x		x		x		
5	Piensa usted que las condiciones físicas como la iluminación o distribución de los espacios ayudan en el cumplimiento de las tareas logrando alcanzar los objetivos institucionales.	x		x		x		
6	Considera usted que la supervisión en el puesto de trabajo ayuda mejor su rendimiento teniendo condiciones físicas adecuadas que le permiten desarrollarse eficientemente.	x		x		x		
7	Cree usted que la municipalidad apoya en su trabajo a personas discapacitadas facilitándoles lugares adecuados y seguros.	x		x		x		
8	Cree usted que la orientación de los resultados es la capacidad para actuar con rapidez el cual permite desarrollarse en un ambiente adecuado y tenga las condiciones para un buen desempeño de su labor	x		x		x		
9	Cree usted que la relación con sus compañeros de trabajo le genera confianza y conocimiento el cual le permite transmitir habilidades para desempeñarse eficientemente	x		x		x		
10	Piensa usted que el apoyo a sus compañeros ayudara a hacer mejor sus actividades generando buenas relaciones con sus colegas.	x		x		x		
11	Cree usted que en lugar que trabaja cumple sus tareas en las fechas indicadas el cual institución le permite hacer una adecuada	x		x		x		
12	Considera usted tener la habilidad para tomar decisiones y lograr los objetivos contado con el apoyo y las buenas relaciones con sus compañeros	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: Intrínseca</b>								
13	Considera usted que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos debido a la supervisión constante que hacen en tu puesto de trabajo.	x		x		x		
14	Considera usted que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos debido a la supervisión constante que hacen en tu puesto de trabajo.	x		x		x		
15	Cree usted que la confianza y crecimiento es el valor máximo que influye directamente en tu imagen y que te permite logra alcanzar los objetivos en la institución edil	x		x		x		

16	Considera usted cumplir las tareas que le asignan permitiendo lograr un buen rendimiento administrativo dentro de su oficina	x		x		x	
17	Piensa usted que la responsabilidad le permite dar cumplimiento las obligaciones encomendadas por sus supervisores y logrando cumplir los objetivos en la empresa	x		x		x	
18	Cree usted tener el conocimiento de alcanzar o superar los objetivos desempeñándose con responsabilidad y cumpliendo las obligaciones en beneficio para la institución	x		x		x	
19	Considera usted que la supervisión en el puesto de trabajo le ayuda a mejorar en sus actividades siendo responsable en el cumplimiento de las obligaciones y ser cuidadoso en la toma de decisiones.	x		x		x	
20	Cree usted que el cumplimiento de tus actividades le permite a tu jefe hacer una buena planificación.	x		x		x	
21	Piensa usted tener el compromiso y la capacidad de desarrollarse eficientemente en las tareas asignadas en el tiempo estipulado.	x		x		x	
22	Cree usted ser responsable y comprometido en cumplir tus actividades encomendadas por su jefe inmediato	x		x		x	
23	Piensa usted que la municipalidad debería apoyarlo o recompensarlo por su trabajo sintiéndose comprometido en sus actividades diarias	x		x		x	
24	Cree usted que en su centro de trabajo existe confianza y conocimiento el cual le permite desarrollarse con tranquilidad con sus compañeros de trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: ..... Dr. Luis Torres Cabanillas ..... DNI: ..... 08404690 .....

Especialidad del validador: ..... **ESPECIALISTA ESTADÍSTICO** .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

Estadística

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

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: Extrínseca</b>								
1	Cree usted que su salario jornal va de acorde a su desempeño administrativo que se logra con apoyo de sus compañeros en la institución	x		x		x		
2	Considera usted que sus conocimientos están de acorde a lo que percibe en su salario con las decisiones adecuadas bajo criterio para buscar mejora en la empresa.	x		x		x		
3	Cree usted que se consideran su eficiencia en la entrega del cumplimiento de sus trabajos asignados en su área para asignarle el pago por motivación al cumplimiento de objetivos planteados.	x		x		x		
4	Observa usted que la entrega oportuna del trabajo asignado es de gran aporte para el cumplimiento de los objetivos empresariales y por ende tiene un reconocimiento de bono asignado.	x		x		x		
5	Piensa usted que las condiciones físicas como la iluminación o distribución de los espacios ayudan en el cumplimiento de las tareas logrando alcanzar los objetivos institucionales.	x		x		x		
6	Considera usted que la supervisión en el puesto de trabajo ayuda mejor su rendimiento teniendo condiciones físicas adecuadas que le permiten desarrollarse eficientemente.	x		x		x		
7	cree usted que la municipalidad apoya en su trabajo a personas discapacitadas facilitándoles lugares adecuados y seguros.	x		x		x		
8	Cree usted que la orientación de los resultados es la capacidad para actuar con rapidez el cual permite desarrollarse en un ambiente adecuado y tenga las condiciones para un buen desempeño de su labor	x		x		x		
9	Cree usted que la relación con sus compañeros de trabajo le genera confianza y conocimiento el cual le permite transmitir habilidades para desempeñarse eficientemente	x		x		x		
10	Piensa usted que el apoyo a sus compañeros ayudara a hacer mejor sus actividades generando buenas relaciones con sus colegas.	x		x		x		
11	cree usted que en lugar que trabaja cumple sus tareas en las fechas indicadas el cual institución le permite hacer una adecuada	x		x		x		
12	Considera usted tener la habilidad para tomar decisiones y lograr los objetivos contado con el apoyo y las buenas relaciones con sus compañeros	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: Intrínseca</b>								
13	Considera usted que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos debido a la supervisión constante que hacen en tu puesto de trabajo.	x		x		x		
14	Considera usted que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos debido a la supervisión constante que hacen en tu puesto de trabajo.	x		x		x		
15	Cree usted que la confianza y crecimiento es el valor máximo que influye directamente en tu imagen y que te permite logra alcanzar los objetivos en la institución edil	x		x		x		

16	Considera usted cumplir las tareas que le asignan permitiendo lograr un buen rendimiento administrativo dentro de su oficina	x		x		x	
17	Piensa usted que la responsabilidad le permite dar cumplimiento las obligaciones encomendadas por sus supervisores y logrando cumplir los objetivos en la empresa	x		x		x	
18	Cree usted tener el conocimiento de alcanzar o superar los objetivos desempeñándose con responsabilidad y cumpliendo las obligaciones en beneficio para la institución	x		x		x	
19	Considera usted que la supervisión en el puesto de trabajo le ayuda a mejorar en sus actividades siendo responsable en el cumplimiento de las obligaciones y ser cuidadoso en la toma de decisiones.	x		x		x	
20	Cree usted que el cumplimiento de tus actividades le permite a tu jefe hacer una buena planificación.	x		x		x	
21	Piensa usted tener el compromiso y la capacidad de desarrollarse eficientemente en las tareas asignadas en el tiempo estipulado.	x		x		x	
22	Cree usted ser responsable y comprometido en cumplir tus actividades encomendadas por su jefe inmediato	x		x		x	
23	Piensa usted que la municipalidad debería apoyarlo o recompensarlo por su trabajo sintiéndose comprometido en sus actividades diarias	x		x		x	
24	Cree usted que en su centro de trabajo existe confianza y conocimiento el cual le permite desarrollarse con tranquilidad con sus compañeros de trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ivette Cecilia Plasencia Mariños    DNI: .....18099550.....

Especialidad del validador: .....ESPECIALISTA.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del experto informante

Especialista

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: Desempeño en las Tareas</b>								
1	Cree usted que el cumplimiento de las tareas administrativas es asignado con responsabilidad en la institución.	x		x		x		
2	Cree usted que el compromiso con la Municipalidad le permite realizar las todas las tareas administrativas durante el tiempo estimado.	x		x		x		
3	Cree usted que la empresa considera tener un ambiente de infraestructura adecuado para asignarle las tareas administrativas y poder cumplir así los objetivos empresariales.	x		x		x		
4	Cree usted que la relación con sus compañeros le permite cumplir con las tareas administrativas asignadas.	x		x		x		
5	Cree usted que el personal administrativo tenga responsabilidad y compromiso para realizar las tareas administrativas que se le encomiendan	x		x		x		
6	Considera usted que es responsable cuando le asigna una tarea específica porque considera que se le será tomado en cuenta para su desempeño laboral.	x		x		x		
7	Cree usted que para tener un mejor salario en el área administrativa donde labora hay que tener mucha responsabilidad en el trabajo.	x		x		x		
8	Manifiesta usted que las relaciones que existe entre los trabajadores no intervienen en la responsabilidad en el trabajo y así puede obtener mejores resultados en el área administrativa.	x		x		x		
9	Cree usted que para obtener una orientación a los resultados el personal administrativo tiene que tener responsabilidad en las tareas encomendadas.	x		x		x		
10	Manifiesta usted que las tareas encomendadas están acordes con el logro de los objetivos los cuales estas le permiten en la elaboración de los resultados en la institución.	x		x		x		
11	Cree usted que tiene compromiso para realizar sus tareas y mostrar sus resultados constantes en la institución	x		x		x		
12	considera usted que para obtener un buen salario en la institución tiene que mostrar mejores resultados	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: Civismo</b>								
13	Cree usted que su jefe le muestra el apoyo en el trabajo y el compromiso que tiene usted para realizar las tareas encomendadas que realiza en la institución	x		x		x		
14	Considera usted que tiene una buena relación con sus compañeros y que le brindan el apoyo en el trabajo para realizar con mucha satisfacción las tareas en la institución	x		x		x		
15	Cree usted que los objetivos y metas que realiza son de mucha responsabilidad ya que tiene el apoyo de su jefe en su oficina	x		x		x		
16	considera usted que a pesar de sus condiciones físicas que tiene en su trabajo su jefe inmediato le brinda su apoyo para realizar sus tareas de manera eficiente	x		x		x		

17	Cree usted que la supervisión de su jefe le ayuda a realizar sus tareas con más efectividad y con mucha responsabilidad en la institución.	X		X		X	
18	Considera usted que es de mucho compromiso para su jefe supervisar las labores que realiza diarias en la institución donde labora.	X		X		X	
19	Manifiesta usted que la relación que tiene con sus compañeros es supervisada siempre por su jefe inmediato de tu oficina.	X		X		X	
20	Cree usted que el salario que percibe usted por sus objetivos y metas que cumple va acorde en el puesto de trabajo que tiene en la institución	X		X		X	
21	Considera usted tener la confianza el compromiso para realizar sus tareas encomendadas a través de sus conocimientos y habilidades que tiene en la oficina.	X		X		X	
22	Cree usted tener responsabilidad y confianza de parte de su jefe para poder realizar sus tareas encomendadas.	X		X		X	
23	Cree usted que tiene confianza para poder lograr sus objetivos y metas trazadas de acuerdo a sus habilidades	X		X		X	
24	Cree usted que a pesar de sus condiciones de las instalaciones de las oficinas genera confianza para desarrollar tus actividades.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. .... Dra. Lupe Esther Graus Cortez ..... DNI: 07539368 .....

Especialidad del validador: ..... **ESPECIALISTA METODÓLOGA** .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del experto informante

Metodológico

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: Extrínseca</b>								
1	Cree usted que su salario jornal va de acorde a su desempeño administrativo que se logra con apoyo de sus compañeros en la institución	x		x		x		
2	Considera usted que sus conocimientos están de acorde a lo que percibe en su salario con las decisiones adecuadas bajo criterio para buscar mejora en la empresa.	x		x		x		
3	Cree usted que se consideran su eficiencia en la entrega del cumplimiento de sus trabajos asignados en su área para asignarle el pago por motivación al cumplimiento de objetivos planteados.	x		x		x		
4	Observa usted que la entrega oportuna del trabajo asignado es de gran aporte para el cumplimiento de los objetivos empresariales y por ende tiene un reconocimiento de bono asignado.	x		x		x		
5	Piensa usted que las condiciones físicas como la iluminación o distribución de los espacios ayudan en el cumplimiento de las tareas logrando alcanzar los objetivos institucionales.	x		x		x		
6	Considera usted que la supervisión en el puesto de trabajo ayuda mejor su rendimiento teniendo condiciones físicas adecuadas que le permiten desarrollarse eficientemente.	x		x		x		
7	cree usted que la municipalidad apoya en su trabajo a personas discapacitadas facilitándoles lugares adecuados y seguros.	x		x		x		
8	Cree usted que la orientación de los resultados es la capacidad para actuar con rapidez el cual permite desarrollarse en un ambiente adecuado y tenga las condiciones para un buen desempeño de su labor	x		x		x		
9	Cree usted que la relación con sus compañeros de trabajo le genera confianza y conocimiento el cual le permite transmitir habilidades para desempeñarse eficientemente	x		x		x		
10	Piensa usted que el apoyo a sus compañeros ayudara a hacer mejor sus actividades generando buenas relaciones con sus colegas.	x		x		x		
11	cree usted que en lugar que trabaja cumple sus tareas en las fechas indicadas el cual institución le permite hacer una adecuada	x		x		x		
12	Considera usted tener la habilidad para tomar decisiones y lograr los objetivos contado con el apoyo y las buenas relaciones con sus compañeros	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: Intrínseca</b>								
13	Considera usted que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos debido a la supervisión constante que hacen en tu puesto de trabajo.	x		x		x		
14	Considera usted que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos debido a la supervisión constante que hacen en tu puesto de trabajo.	x		x		x		
15	Cree usted que la confianza y crecimiento es el valor máximo que influye directamente en tu imagen y que te permite logra alcanzar los objetivos en la institución edil	x		x		x		

17	Cree usted que la supervisión de su jefe le ayuda a realizar sus tareas con más efectividad y con mucha responsabilidad en la institución.	X		X		X	
18	Considera usted que es de mucho compromiso para su jefe supervisar las labores que realiza diarias en la institución donde labora.	X		X		X	
19	Manifiesta usted que la relación que tiene con sus compañeros es supervisada siempre por su jefe inmediato de tu oficina.	X		X		X	
20	Cree usted que el salario que percibe usted por sus objetivos y metas que cumple va acorde en el puesto de trabajo que tiene en la institución	X		X		X	
21	Considera usted tener la confianza el compromiso para realizar sus tareas encomendadas a través de sus conocimientos y habilidades que tiene en la oficina.	X		X		X	
22	Cree usted tener responsabilidad y confianza de parte de su jefe para poder realizar sus tareas encomendadas.	X		X		X	
23	Cree usted que tiene confianza para poder lograr sus objetivos y metas trazadas de acuerdo a sus habilidades	X		X		X	
24	Cree usted que a pesar de sus condiciones de las instalaciones de las oficinas genera confianza para desarrollar tus actividades.	X		X		X	

**HAY SUFICIENCIA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. .... Dra. Ivette Cecilia Plasencia Mariños .....            DNI: ..... 18099550 .....

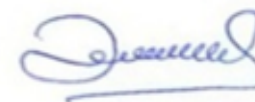
Especialidad del validador: ..... **ESPECIALISTA** .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



\_\_\_\_\_  
Firma del experto informante

**Especialista**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: Desempeño en las Tareas</b>								
1	Cree usted que el cumplimiento de las tareas administrativas es asignado con responsabilidad en la institución.	x		x		x		
2	Cree usted que el compromiso con la Municipalidad le permite realizar las todas las tareas administrativas durante el tiempo estimado.	X		X		X		
3	Cree usted que la empresa considera tener un ambiente de infraestructura adecuado para asignarle las tareas administrativas y poder cumplir así los objetivos empresariales.	X		X		X		
4	Cree usted que la relación con sus compañeros le permite cumplir con las tareas administrativas asignadas.	X		X		X		
5	Cree usted que el personal administrativo tenga responsabilidad y compromiso para realizar las tareas administrativas que se le encomiendan	X		X		X		
6	Considera usted que es responsable cuando le asigna una tarea específica porque considera que se le será tomado en cuenta para su desempeño laboral.	X		X		X		
7	Cree usted que para tener un mejor salario en el área administrativa donde labora hay que tener mucha responsabilidad en el trabajo.	X		X		X		
8	Manifiesta usted que las relaciones que existe entre los trabajadores no intervienen en la responsabilidad en el trabajo y así puede obtener mejores resultados en el área administrativa.	X		X		X		
9	Cree usted que para obtener una orientación a los resultados el personal administrativo tiene que tener responsabilidad en las tareas encomendadas.	X		X		X		
10	Manifiesta usted que las tareas encomendadas están acordes con el logro de los objetivos los cuales estas le permiten en la elaboración de los resultados en la institución.	X		X		X		
11	Cree usted que tiene compromiso para realizar sus tareas y mostrar sus resultados constantes en la institución	X		X		X		
12	considera usted que para obtener un buen salario en la institución tiene que mostrar mejores resultados	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Civismo</b>								
13	Cree usted que su jefe le muestra el apoyo en el trabajo y el compromiso que tiene usted para realizar las tareas encomendadas que realiza en la institución	X		X		X		
14	Considera usted que tiene una buena relación con sus compañeros y que le brindan el apoyo en el trabajo para realizar con mucha satisfacción las tareas en la institución	X		X		X		
15	Cree usted que los objetivos y metas que realiza son de mucha responsabilidad ya que tiene el apoyo de su jefe en su oficina	X		X		X		
16	considera usted que a pesar de sus condiciones físicas que tiene en su trabajo su jefe inmediato le brinda su apoyo para realizar sus tareas de manera eficiente	X		X		X		

17	Cree usted que la supervisión de su jefe le ayuda a realizar sus tareas con más efectividad y con mucha responsabilidad en la institución.	X		X		X	
18	Considera usted que es de mucho compromiso para su jefe supervisar las labores que realiza diarias en la institución donde labora.	X		X		X	
19	Manifiesta usted que la relación que tiene con sus compañeros es supervisada siempre por su jefe inmediato de tu oficina.	X		X		X	
20	Cree usted que el salario que percibe usted por sus objetivos y metas que cumple va acorde en el puesto de trabajo que tiene en la institución	X		X		X	
21	Considera usted tener la confianza el compromiso para realizar sus tareas encomendadas a través de sus conocimientos y habilidades que tiene en la oficina.	X		X		X	
22	Cree usted tener responsabilidad y confianza de parte de su jefe para poder realizar sus tareas encomendadas.	X		X		X	
23	Cree usted que tiene confianza para poder lograr sus objetivos y metas trazadas de acuerdo a sus habilidades	X		X		X	
24	Cree usted que a pesar de sus condiciones de las instalaciones de las oficinas genera confianza para desarrollar tus actividades.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ..... Dr. Luis Torres Cabanillas .....    DNI: ..... 08404690 .....

Especialidad del validador: ..... **ESPECIALISTA ESTADÍSTICO** .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del experto informante

Estadística



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

Estimados colaboradores de la Municipalidad, el objeto de este cuestionario es recabar datos que para una investigación académica relacionada a la Motivación y el Desempeño Laboral al personal administrativo de la Municipalidad Contralmirante Villar Zorritos.

**CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Instrucciones: Lea cada una de las siguientes expresiones y marque con un aspa(x) en la casilla de la alternativa que mejor refleje su apreciación al respecto, de acuerdo a la siguiente escala.

Items	Dim.	Preguntas	Valoración				
			1	2	3	4	5
1	D1. Extrínseca	Cree usted que su salario jornal va de acorde a su desempeño administrativo que se logra con apoyo de sus compañeros en la institución					
2		Considera usted que sus conocimientos están de acorde a lo que percibe en su salario con las decisiones adecuadas bajo criterio para buscar mejora en la empresa.					
3		Cree usted que se consideran su eficiencia en la entrega del cumplimiento de sus trabajos asignados en su área para asignarle el pago por motivación al cumplimiento de objetivos planteados.					
4		Observa usted que la entrega oportuna del trabajo asignado es de gran aporte para el cumplimiento de los objetivos empresariales y por ende tiene un reconocimiento de bono asignado.					
5		Piensa usted que las condiciones físicas como la iluminación o distribución de los espacios ayudan en el cumplimiento de las tareas logrando alcanzar los objetivos institucionales.					
6		Considera usted que la supervisión en el puesto de trabajo ayuda mejor su rendimiento teniendo condiciones físicas adecuadas que le permiten desarrollarse eficientemente.					
7		Cree usted que la municipalidad apoya en su trabajo a personas discapacitadas facilitándoles lugares adecuados y seguros.					
8		Cree usted que la orientación de los resultados es la capacidad para actuar con rapidez el cual permite desarrollarse en un ambiente adecuado y tenga las condiciones para un buen desempeño de su labor.					
9		Cree usted que la relación con sus compañeros de trabajo le genera confianza y conocimiento el cual le permite transmitir habilidades para desempeñarse eficientemente.					
10		Piensa usted que el apoyo a sus compañeros ayudara a hacer mejor sus actividades, generando buenas relaciones con sus colegas.					
11		Cree usted que en lugar que trabaja cumple sus tareas en las fechas indicadas el cual institución le permite hacer una adecuada planificación, generando una buena relación con sus compañeros y jefes					
12		Considera usted tener la habilidad para tomar decisiones y lograr los objetivos contado con el apoyo y las buenas relaciones con sus compañeros					

13	<b>D2. Intrínseca</b>	Considera usted que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos debido a la supervisión constante que hacen en tu puesto de trabajo. .					
14		Cree usted la responsabilidad que tiene en su trabajo le permite cumplir los logros en la empresa producto de una correcta planificación. .					
15		Cree usted que la confianza y crecimiento es el valor máximo que influye directamente en tu imagen y que te permite logra alcanzar los objetivos en la institución edil. .					
16		Considera usted cumplir las tareas que le asignan permitiendo lograr un buen rendimiento administrativo dentro de su oficina. .					
17		Piensa usted que la responsabilidad le permite dar cumplimiento las obligaciones encomendadas por sus superiores y logrando cumplir los objetivos en la empresa. .					
18		cree usted tener el conocimiento de alcanzar o superar los objetivos desempeñándose con responsabilidad y cumpliendo las obligaciones en beneficio para la institución.					
19		Considera usted que la supervisión en el puesto de trabajo le ayuda a mejorar en sus actividades siendo responsable en el cumplimiento de las obligaciones y ser cuidadoso en la toma de decisiones.					
20		Cree usted que el cumplimiento de tus actividades le permite a tu jefe hacer una buena planificación.					
21		Piensa usted tener el compromiso y la capacidad de desarrollarse eficientemente en las tareas asignadas en el tiempo estipulado.					
22		Cree usted ser responsable y comprometido en cumplir tus actividades encomendadas por su jefe inmediato.					
23		Piensa usted que la municipalidad debería apoyarlo o recompensarlo por su trabajo sintiéndose comprometido en sus actividades diarias					
24		Cree usted que en su centro de trabajo existe confianza y conocimiento el cual le permite desarrollarse con tranquilidad con sus compañeros de trabajo.					



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

Estimados colaboradores de la Municipalidad, el objeto de este cuestionario es recabar datos que para una investigación académica relacionada a la Motivación y el Desempeño Laboral al personal administrativo de la Municipalidad Contralmirante Villar Zorritos.

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Instrucciones: Lea cada una de las siguientes expresiones y marque con un aspa(x) en la casilla de la alternativa que mejor refleje su apreciación al respecto, de acuerdo a la siguiente escala.

Ite.	Dim.	Preguntas	1	2	3	4	5
1	D1. Desempeño en las Tareas	Cree usted que el cumplimiento de las tareas administrativas es asignado con responsabilidad en la institución.					
2		Cree usted que el compromiso con la Municipalidad le permite realizar las todas las tareas administrativas durante el tiempo estimado.					
3		Cree usted que la empresa considera tener un ambiente de infraestructura adecuado para asignarle las tareas administrativas y poder cumplir así los objetivos empresariales.					
4		Cree usted que la relación con sus compañeros le permite cumplir con las tareas administrativas asignadas.					
5		Cree usted que el personal administrativo tenga responsabilidad y compromiso para realizar las tareas administrativas que se le encomiendan.					
6		Considera usted que es responsable cuando le asigna una tarea específica porque considera que se le será tomado en cuenta para su desempeño laboral.					
7		Cree usted que para tener un mejor salario en el área administrativa donde labora hay que tener mucha responsabilidad en el trabajo.					
8		Manifiesta usted que las relaciones que existe entre los trabajadores no intervienen en la responsabilidad en el trabajo y así puede obtener mejores resultados en el área administrativa.					
9		Cree usted que para obtener una orientación a los resultados el personal administrativo tiene que tener responsabilidad en las tareas encomendadas.					
10		Manifiesta usted que las tareas encomendadas están acordes con el logro de los objetivos los cuales estas le permiten en la elaboración de los resultados en la institución					
11		Cree usted que tiene compromiso para realizar sus tareas y mostrar sus resultados constantes en la institución.					
12		considera usted que para obtener un buen salario en la institución tiene que mostrar mejores resultados					

13	<b>D2. Civismo</b>	Cree usted que su jefe le muestra el apoyo en el trabajo y el compromiso que tiene usted para realizar las tareas encomendadas que realiza en la institución					
14		Considera usted que tiene una buena relación con sus compañeros y que le brindan el apoyo en el trabajo para realizar con mucha satisfacción las tareas en la institución					
15		Cree usted que los objetivos y metas que realiza son de mucha responsabilidad ya que tiene el apoyo de su jefe en su oficina					
16		considera usted que a pesar de sus condiciones físicas que tiene en su trabajo su jefe inmediato le brinda su apoyo para realizar sus tareas de manera eficiente					
17		Cree usted que la supervisión de su jefe le ayuda a realizar sus tareas con más efectividad y con mucha responsabilidad en la institución.					
18		Considera usted que es de mucho compromiso para su jefe supervisar las labores que realiza diarias en la institución donde labora.					
19		Manifiesta usted que la relación que tiene con sus compañeros es supervisada siempre por su jefe inmediato de tu oficina.					
20		Cree usted que el salario que percibe usted por sus objetivos y metas que cumple va acorde en el puesto de trabajo que tiene en la institución					
21		Considera usted tener la confianza el compromiso para realizar sus tareas encomendadas a través de sus conocimientos y habilidades que tiene en la oficina.					
22		Cree usted tener responsabilidad y confianza de parte de su jefe para poder realizar sus tareas encomendadas.					
23		Cree usted que tiene confianza para poder lograr sus objetivos y metas trazadas de acuerdo a sus habilidades					
24		Cree usted que a pesar de sus condiciones de las instalaciones de las oficinas genera confianza para desarrollar tus actividades.					

VARIABLE 1 : MOTIVACION Y DESEMPEÑO																								
Dimensión	D1												D2											
Indicador	I1				I2				I3				I4			I5						I6		
ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	5	4	2	1	2	3	4	2	3	1	2	2	2	4	4	4	3	3	2	5	4	3
2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	4	5	5	4	3	1	1	1	4	2
3	2	5	5	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4	1	2	3	2	3
4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	1	1	1	3	1	2
5	3	4	5	5	5	4	5	3	3	2	2	4	5	4	3	4	5	3	4	2	2	2	1	1
6	1	1	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	3	2	2	1	3	5	4	2	3
7	1	3	4	3	5	5	3	4	3	2	3	1	2	1	2	1	3	5	4	3	3	4	2	1
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	1	2	2
9	3	1	5	4	4	3	2	5	1	4	5	3	1	1	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4
10	3	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	1	3	4	2	3
11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	1	1	5	3	2	1	4	4	3	5	5	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3
13	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	4	3	3	3	2	3	5	2	3	2	5	5	1	
14	5	5	4	2	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	1	1
15	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
17	5	2	2	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	3	3	5	4	3	4	4
18	3	4	5	2	2	4	1	5	5	4	3	2	5	2	4	2	4	5	4	5	4	5	3	3
19	4	5	3	5	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	4	5	5	3	3	3	4
20	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
21	5	4	5	5	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
22	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	2	2	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	1
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
26	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
27	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5
28	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5
29	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
30	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4
31	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
35	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	2	3	3	4	4	1	5	4	3	2	2	3
36	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	2	1	4	2	2	3	4	4	4	3	3	5
37	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5
28	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	5	3	3	1	4	4	4
39	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3
40	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
41	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4
42	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	2	2	3	2	1	1	3	5	3	3		1	3

43	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4
44	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
45	1	3	2	4	1	1	3	4	3	5	5	2	5	5	4	1	5	3	2	3	4	2	4	3
46	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	2	2	3
47	2	4	4	3	5	2	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	3
48	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	3	3
49	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
50	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
51	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2
52	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5
53	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
54	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
55	4	4	3	3	5	5	3	2	3	3	5	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4
56	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5
57	4	4	4	2	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4
58	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	1	4	4	4	5	4	5	4	1	2	2	3
59	4	3	4	5	4	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	2	3	3	3
60	4	5	3	4	3	2	4	4	3	1	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4
61	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
62	4	4	4	2	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3
63	4	3	1	3	5	4	5	4	4	5	4	1	2	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3
64	4	3	4	5	4	3	2	4	2	1	5	4	4	1	1	5	5	5	4	3	2	4	3	4
65	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	2	4
66	4	1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	4
67	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	5	5	4	4	5	4
68	4	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	3	2	4	5	5	4	3	3	5	2	4
69	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	2	2	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5
70	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	4	4
71	4	3	4	5	3	2	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	5	4	2	3	2	3	3	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5
73	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5
74	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5
75	4	5	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	1	3	5	4	4	4	4	1	3	5	3	2
76	4	1	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	2	1	2	3	4	2	3	1	2	2	4
77	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	1	5	3	3	5	4	3	3	1	3	3
78	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
79	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	2	5	3	3	3	3	1	2	5	4
80	1	3	2	2	2	1	3	5	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	1
81	4	3	5	4	2	5	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	5	5	3	5	3	5	4
82	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	4	5	1	2	5	4	4
83	4	3	4	4	4	5	4	5	4	1	4	2	5	4	2	1	4	4	4	4	2	3	4	5
84	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	3	5	4	5
85	4	5	3	5	4	3	2	2	4	4	3	5	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	1



VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL

Dimension	D1										D2													
Indicador	I1				I2				I3				I4				I5				I6			
ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	5	5	4	5	5	4	2	1	4	2	3	4
2	2	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	1	3	3	4	5	3	4	5	5	3	2	1	1
3	1	3	3	2	2	5	5	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	3	1	3	4	3	2
4	2	1	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2
5	1	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3	4	3	5	3
6	4	5	5	5	4	1	2	2	2	3	4	1	3	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	2
7	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	5	2	3	4	4	4	3	2	1
8	1	4	3	4	4	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	4	2	5	2	4	2
9	3	4	4	3	5	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	3	2	4	5	2	1	1	3
10	3	2	4	2	2	5	3	4	3	5	2	2	2	3	2	3	2	4	2	1	2	1	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	1	2	2	1	3	1	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
13	4	5	3	2	2	4	3	3	3	5	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3
14	2	4	5	5	3	3	3	5	3	1	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
15	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
16	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	1
17	2	4	4	5	4	5	3	3	4	4	2	3	5	4	2	4	3	2	2	4	4	5	5	3
18	3	3	5	5	4	2	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3
19	2	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4
20	3	5	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2
21	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
22	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
23	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4
24	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4
27	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
28	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
29	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4
30	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4
31	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
33	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5
35	3	3	3	4	3	2	4	5	5	4	3	2	3	3	1	1	2	2	3	5	4	4	3	3
36	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	1	4	3	4	4	5	3	4	4
37	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3
28	3	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4
39	3	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
40	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	2	4	4	4	4	3	4	5
41	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
42	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	2	2
43	4	4	5	4	4	1	4	4	4	3	3	2	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3

44	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	
45	2	1	4	4	4	3	4	3	3	3	1	1	4	3	3	4	5	3	4	5	5	3	5	5
46	3	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	2
47	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4
48	4	5	4	5	5	3	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
49	3	5	5	4	2	5	4	3	3	2	3	2	5	4	3	4	3	4	4	3	3	2	5	4
50	5	5	4	3	5	4	1	5	4	5	5	4	5	2	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4
51	1	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	2	1	1	3	3	5	3	4	3
52	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	2	3	3
53	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	1
54	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	2	2	5	5	4	2	2	2	2	2	1	3	3
55	4	3	3	4	4	2	4	4	5	5	5	3	5	4	3	3	5	3	4	4	3	1	3	4
56	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	1	4	4	3	2	3	4	3	4	3
57	4	2	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	2	3	5	4	3	3	5	2	4	4
58	1	3	4	5	5	3	4	4	2	3	4	2	3	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4
59	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	3
60	3	3	4	3	5	1	1	4	3	4	2	3	2	3	4	3	5	5	2	1	3	3	4	5
61	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4
62	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	2	5	4
63	2	3	5	5	5	1	3	4	3	4	5	5	5	4	2	2	3	4	4	4	1	5	4	3
64	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	2	4	5	3	2	3	2	5	5	3	2	2	4	2
65	2	3	4	2	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	2	4	5	5	3	4
66	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	2	3	4	4	5	4	4	5
67	3	4	5	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	2	5	4	3	3
68	3	5	5	3	2	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	1	4	4	5	5	4	3	5	2
69	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	3	5	4
70	2	2	5	3	3	4	3	5	5	5	3	1	3	5	5	5	3	4	2	1	2	3	1	2
71	3	3	2	3	5	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4
72	4	4	4	4	2	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3
73	4	5	4	1	3	3	2	3	4	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2
74	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	3	2	3	3	3	2	4	5	4	3	4
75	1	3	1	2	2	2	3	5	5	5	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2
76	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
77	3	5	5	2	5	4	2	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	5	5
78	3	4	5	2	5	4	5	5	5	4	3	1	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4
79	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	1	1	4	4	3	2	3	5	3	3	2	3	2	3
80	1	4	3	3	4	2	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	2	4	5
81	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5
82	2	3	5	1	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	1	3	3	2	1
83	5	3	3	4	3	1	2	2	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5
84	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3
85	1	3	3	2	2	2	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

Siendo las 18:30 horas del 19/09/2022, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes.", presentado por los autores MOZOMBITE VENTIMILLA LENIN, VALLADARES ALEMAN LESLIE BRIGGITH estudiantes de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

<b>Autor</b>	<b>Dictamen</b>
LENIN MOZOMBITE VENTIMILLA	Mayoría

Firmado electrónicamente por:  
PLAYVETT el 14 Oct 2022 17:52:32

---

YVETTE CECILIA PLASENCIA  
MARIÑOS  
**PRESIDENTE**

Firmado electrónicamente por:  
PAREDESD18 el 18 Oct 2022 00:02:39

---

JARDIEL PAREDES DEL AGUILA  
**SECRETARIO**

Firmado electrónicamente por: KCROJAS el  
14 Oct 2022 18:15:18

---

KARIN CORINA ROJAS ROMERO  
**VOCAL**

Código documento Trilce: TRI - 0434401



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

Siendo las 18:30 horas del 19/09/2022, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes.", presentado por los autores MOZOMBITE VENTIMILLA LENIN, VALLADARES ALEMAN LESLIE BRIGGITH estudiantes de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

<b>Autor</b>	<b>Dictamen</b>
LESLIE BRIGGITH VALLADARES ALEMAN	Mayoría

Firmado electrónicamente por:  
PLAYVETT el 14 Oct 2022 17:52:32

YVETTE CECILIA PLASENCIA  
MARIÑOS  
**PRESIDENTE**

Firmado electrónicamente por:  
PAREDESD18 el 18 Oct 2022 00:02:39

JARDIEL PAREDES DEL AGUILA  
**SECRETARIO**

Firmado electrónicamente por: KCROJAS el  
14 Oct 2022 18:15:18

KARIN CORINA ROJAS ROMERO  
**VOCAL**

Código documento Trilce: TRI - 0434401



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Nosotros, MOZOMBITE VENTIMILLA LENIN, VALLADARES ALEMAN LESLIE BRIGGITH identificados con N° de Docume N° 40763800, 70805631 (respectivamente), estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, autorizamos ( X ), no autorizamos ( ) la divulgación y comunicación pública de nuestra Tesis: "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes. ".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 19 de Octubre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
MOZOMBITE VENTIMILLA LENIN <b>DNI:</b> 40763800 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3498-8793	Firmado electrónicamente por: LMOZOMBITEVE el 19-10-2022 11:23:31
VALLADARES ALEMAN LESLIE BRIGGITH <b>DNI:</b> 70805631 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9215-8707	Firmado electrónicamente por: LVALLADARES30 el 17-10-2022 10:11:26

Código documento Trilce: INV - 0907015



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes.", cuyos autores son MOZOMBITE VENTIMILLA LENIN, VALLADARES ALEMAN LESLIE BRIGGITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Octubre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROJAS ROMERO KARIN CORINA <b>DNI:</b> 32645104 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 14-10- 2022 00:51:54

Código documento Trilce: TRI - 0434405



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Nosotros, MOZOMBITE VENTIMILLA LENIN, VALLADARES ALEMAN LESLIE BRIGGITH identificados con N° de Docume N° 40763800, 70805631 (respectivamente), estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, autorizamos ( X ), no autorizamos ( ) la divulgación y comunicación pública de nuestra Tesis: "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes. ".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 19 de Octubre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
MOZOMBITE VENTIMILLA LENIN <b>DNI:</b> 40763800 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3498-8793	Firmado electrónicamente por: LMOZOMBITEVE el 19- 10-2022 11:23:31
VALLADARES ALEMAN LESLIE BRIGGITH <b>DNI:</b> 70805631 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9215-8707	Firmado electrónicamente por: LVALLADARES30 el 17- 10-2022 10:11:26

Código documento Trilce: INV - 0907015